

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

Právníká fakulta

Beatrice Staniczková

***Dovolená***

Diplomová práce

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Dovolená* vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne .....

.....

Beatrice Staniczková

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za jeho cenné rady, připomínky a pomoc, které mi poskytl při tvorbě této práce.

# Obsah

<b>Seznam použitých zkratk:</b> .....	6
<b>Úvod</b> .....	7
<b>1. Historický vývoj pracovního práva a dovolené</b> .....	9
1.1. Pracovní právo.....	9
1.2. Historický vývoj pracovního práva .....	9
1.2.1. Zákoník práce z roku 1965 .....	12
1.3. Historický vývoj dovolené .....	12
1.3.1. Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou.....	12
1.3.2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce .....	13
1.3.3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce .....	13
<b>2. Doba odpočinku</b> .....	15
2.1. Výkon práce .....	15
2.2. Pracovní doba .....	16
<b>3. Dovolená</b> .....	18
3.1. Ústavní zakotvení dovolené .....	19
3.2. Dovolená v pracovním poměru .....	20
3.3. Dovolená za kalendářní rok .....	21
3.3.1. Poměrná část dovolené za kalendářní rok .....	23
3.3.2. Bezprostřednost .....	24
3.3.3. Délka dovolené za kalendářní rok.....	25
3.4. Změny délky dovolené.....	26
3.4.1. Krácení Dovolené .....	27
3.4.2. Vrácení náhrady mzdy nebo platu .....	29
3.5. Dovolená za odpracované dny .....	30
3.6. Dodatková dovolená .....	30
3.7. Čerpání dovolené.....	31
3.7.1. Přerušení dovolené.....	35
3.7.2. Náhrada za dovolenou.....	36
3.8. Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	37
3.9. Problémy s dovolenou v praxi.....	39
<b>4. Novelizace Zákoníku práce</b> .....	43
4.1. Varianta I. - Dílčí změny dovolené.....	43
4.2. Varianta II. – Změna koncepce .....	46

4.2.1.	Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část .....	46
4.2.2.	Čerpání dovolené .....	48
4.2.3.	Krácení dovolené .....	49
<b>5.</b>	<b>Závěr</b> .....	<b>51</b>
	<b>Bibliografie:</b> .....	<b>53</b>
	<b>Abstrakt</b> .....	<b>57</b>
	<b>Abstract</b> .....	<b>58</b>
	<b>Seznam klíčových slov</b> .....	<b>59</b>
	<b>Keywords</b> .....	<b>60</b>

## **Seznam použitých zkratk:**

ABGB – Všeobecný občanský zákoník

DPN – dočasná pracovní neschopnost

EU – Evropská Unie

InsPr – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

IRM – „Ius regale montanorum“ Horní zákon Václava II.

LZPS – zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

LZPS EU – Listina základních práv a svobod Evropské Unie

NOZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

OSSZ – okresní správa sociálního zabezpečení

SDEU – Soudní dvůr Evropské Unie

Úmluva MOP – Úmluva mezinárodní organizace práce č. 132 z roku 1970

Ústava – zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Úvod

Dovolená má sloužit k zotavení zaměstnance, k odpočinku a nabrání sil, aby následně zaměstnanec mohl opět naplno vykonávat svoji práci a podávat ty nejlepší výkony. Dovolená vzniká v rámci pracovního poměru, co by jednoho z nejdelších a nejzásadnějších právních vztahů v životě člověka. V práci člověk tráví většinu dne, kdy podléhá příkazům zaměstnavatele. Zbytek dne zabírá doba odpočinku, kterou zaměstnanec tráví dle svého uvážení. Mezi délkou pracovní doby a délkou odpočinku musí existovat určitý kompromis. Pracovní doba zaměstnance by měla být tak dlouhá, aby byl zaměstnanec schopen získat dostatečné finanční prostředky k realizaci svých potřeb. Naproti tomu doba odpočinku musí být úměrná délce pracovní doby, aby zaměstnanec mohl dostatečně zregenerovat své síly.

V současnosti došlo v oblasti pracovního práva ke značnému rozvoji. S vědeckými a technickými pokroky se neustále vyvíjí větší tlak na zaměstnance. Jsou na ně kladeny vyšší nároky při výkonu práce a současně se předpokládá, že se zaměstnanec ve svém volnu bude dále vzdělávat, rozvíjet svou osobnost a rozšiřovat znalosti. Proto je stále důležitější, aby měl zaměstnanec dostatek odpočinku, ve kterém se sám stihne rozvíjet a současně mu i zůstane dostatek času nejen na fyzický, ale v dnešní době především na psychický odpočinek.

V návaznosti na neustálý vývoj vědy a techniky a vstup do Evropské Unie byl zrušen zákoník práce z roku 1965 a nahrazen novým zákoníkem práce, přijatým v roce 2006, který je platný dodnes. Bohužel již 10 let od jeho přijetí se i tento zákoník práce stává zastaralým, nereflektuje vyvíjející se nároky zaměstnanců na pracovní podmínky a ostatní aspekty pracovního vztahu, včetně dovolené. Z toho důvodu je momentálně projednávána novela zákoníku práce, která má reagovat na současnou ekonomickou a společenskou situaci a reflektovat změny v nárocích na pracovní poměr.

V této práci se proto zaměřím na právní analýzu současné úpravy dovolené v souladu s členěním zákoníku práce. První kapitola obsahuje historický vývoj dovolené od jejích prvních podob a délek do účinnosti současného zákoníku práce. V druhé kapitole jsou rozebrány doby odpočinku obecně. Třetí kapitola už je věnována jen dovolené v současném zákoníku práce, kdy stěžejní je dovolená za kalendářní rok. V rámci třetí kapitoly je rozebráno ústavní zakotvení institutu dovolené, vznik nároku na dovolenou, délka dovolené, krácení a čerpání dovolené a jsou nastíněny i problematické situace, které se v praxi při aplikaci současné úpravy objevují. Ve čtvrté kapitole analyzuji navrhované změny institutu dovolené v projednávané novele. Změny budu komparovat se současnou úpravou.

Cílem práce je analyzovat současnou právní úpravu dovolené v zákoníku práce, extrahovat problémy vznikající při aplikaci úpravy dovolené v praxi, analyzovat změny dovolené v rámci novely zákoníku práce a následně obě úpravy dovolené komparovat. K tomu následují výzkumné otázky, zdali může novela přinést dostatečnou flexibilitu při čerpání dovolené, která je v dnešní době vyžadována a současná úprava ji už nespĺňuje. Zda novela reaguje na problematiku vznikající v praxi při aplikaci jednotlivých ustanovení o dovolené. K dosažení cíle práce bude využita deskriptivní metoda, právní analýza dedukce a především komparace zákoníku práce a jeho novely. Závěrem práce budou shrnuty výsledky výzkumu, naplnění cíle práce a objeví se návrhy na další výzkum v oblasti dovolené *de lege ferenda*.

Zdrojů na téma pracovní právo je dostatek, ale institutu dovolené není věnována zvláštní pozornost a bývá shrnuta pouze v několika stránkách, kdy každý autor vyzdvihne jiný aspekt dovolené a zbývajícím už nevěnuje pozornost. Ve své práci čerpám především ze zákonů a podzákoných vyhlášek a nařízení spolu s komentáři k nim. Dalšími stěžejními zdroji jsou učebnice, teoretické monografie a ve velké míře odborné články, které reagují především na praktické dopady a problémy právní úpravy. K tématu práce se váže i bohatá judikatura českých soudů a Soudního dvora, ze které budu v práci hojně čerpat.

Co se týče novelizace, zatím se tolik zdrojů neobjevuje kromě samotného znění novely, důvodové zprávy, předkládací a závěrečné zprávy a připomínek k návrhu, ze kterých budu samozřejmě při svém rozboru vycházet. Mezi zbývajícím zdroje se zařadí časopisy, internetové zdroje, i některé evropské právní dokumenty.



# 1. Historický vývoj pracovního práva a dovolené

## 1.1. Pracovní právo

Odvětví pracovního práva se nevztahuje ani tak k činnosti (výkonu práce), ale spíše ke vztahům, vznikajícím mezi osobami, při vykonávání práce. Pracovní právo je tedy soubor právních norem, které upravují práva a povinnosti subjektů, které se týkají výkonu práce. Normy pracovního práva v zásadě upravují 3 stěžejní oblasti pracovního práva, a to *individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost*.<sup>1</sup>

Základním pramenem pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP). Předmět pracovního práva je upraven v § 2 ZP, a je to výkon závislé práce, kterážto je vykonávána dlouhodobě, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dvou subjektů – zaměstnance a zaměstnavatele. Dalšími znaky závislé práce jsou:

- a) odměna za vykonanou práci,
- b) výkon práce na náklady, jméno a odpovědnost zaměstnavatele,
- c) v pracovní době a na pracovišti či jiném dohodnutém místě.

Výkon práce, která nebude splňovat tyto podmínky, nebude spadat pod právní úpravu zákoníku práce (např.: samostatná výdělečná činnost).<sup>2</sup>

## 1.2. Historický vývoj pracovního práva

Je samozřejmé, že práce byla vykonávána odnepaměti. Vždy existovali otroci nebo rolníci a jiné služebnictvo, vykonávající činnost pro svého pána. Nejstarší zakotvení výkonu práce známe ze starověkého Říma. Jedná se o institut *locatio conductio operarum* (námezdní smlouva) nebo *locatio conductio operis* (smlouva o dílo).<sup>3</sup> Nicméně klasické zákonodárství v oblasti pracovního práva, jak jej známe dnes, je spojováno až s novodobým kapitalismem.

Na našem území je nejstarším dokumentem, týkajícím se pracovního práva, tzv.: *Ius regale montanorum* (dále jen IRM), známý jako Horní zákoník Václava II. z let 1300–1305. Zákoník se vztahoval hlavně k těžbě stříbra v Kutné Hoře. Zákoník například zakazoval horníkům a kovářům, kteří se stříbrem pracovali, se samostatně sdružovat ve spolcích, ale také stanovoval pravidla pro zajištění bezpečnosti horníků v podzemí (technické parametry odvodňování, větrání, světla atd.). Kromě toho stanovoval i výplatu mezd a pracovní dobu. V době středověku se také uzavíraly i určité pracovní smlouvy,

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4.

<sup>2</sup> VYSOKAJOVÁ, M. a kol. In HŮRKA, Petr (ed). *Komentář k zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 8 (§ 2 ZP).

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 27.

jako čelední, tovaryšské a učednické a sloužily k výkonu služby pro pána (bez mzdy, jen za stravu a bydlení) nebo k vyučení se nějakému řemeslu a přidáním se do příslušného cechu.<sup>4</sup>

Na období středověku následně navázaly robotní patenty ze 17. století, které byly vydány Leopoldem I. po několika tzv.: *selských povstáních*, která vznikla kvůli neúnosné situaci po Třicetileté válce. Jednalo se o povstání nevolníků proti robotní povinnosti, která před válkou činila několik dnů do roka a po válce minimálně 3 dny týdně.<sup>5</sup>

K zásadnímu přelomu v oblasti zákonodárství pracovního práva došlo v souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781 Josefem II. Tím nastal příliv osob z venkova do měst, s čím poté souvisel rozvoj průmyslové výroby na přelomu 18. a 19. století a nástup kapitalismu.<sup>6</sup>

První moderní právní úprava přišla v roce 1811, kdy byl přijat Všeobecný občanský zákoník, neboli *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie* (dále jen ABGB). Tento zákoník obsahoval ve XXVI. Hlavě, nazvané *O smlouvách úplatných i příčině služeb a prací*, smlouvu námezdní, která ve své podstatě zahrnovala jak smlouvu služební, tak smlouvu o dílo. V roce 1916 došlo prostřednictvím třetího císařského nařízení k novelizaci ABGB a námezdní smlouva se na dva zmiňované smluvní typy rozdělila. Smlouva služební byla na dobu určitou a novinkou bylo, že odměna za službu, který byla dříve splatná až po ukončení služby, se mohla rozpočítat na jednotlivé měsíce a pokud se tak stalo, měl ten, kdo se ke službě zavázal, každý měsíc právo dostat poměrnou část odměny.<sup>7</sup> Zákoník upravoval i výpovědní lhůtu, která činila 14 dní. Kromě ABGB stále existovaly i čelední řády, které stanovovaly, že zaměstnanci mohli být tělesně trestáni, mohli jim být prohledávány věci a museli se chovat uctivě ke svým pánům.<sup>8</sup>

Na přelomu 18. a 19. století se začínalo více myslet na bezpečnost při práci. Základy tzv.: *ochranného zákonodárství* položil již výše zmíněný Josef II, který ve svém dvorském dekretu z roku 1786 upravil práci dětí s tím, že stanovil určitá kritéria na hygienu při práci

---

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 28.

<sup>5</sup> LIŠKA, Martin. 28. 6. 1680 Robotní patent Leopolda I. [online]. dnyceskestatnosti.cz, 28. června 2015 [cit. 25. února 2017]. Dostupné na <<http://www.dnyceskestatnosti.cz/novinky/kalendarium/28-6-1680-robotni-patent-leopolda-i/>>.

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo* 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 28-29.

<sup>7</sup> TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 2-4.

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 28.

a zavedl den klidu v neděli. Na to navázal dekret z roku 1842, který omezil zaměstnávání dětí do 9 let věku. Kromě toho měly děti i omezenou pracovní dobu.<sup>9</sup> Dalším významným dokumentem je Horní zákon z roku 1854, který obsahoval smlouvu *O poměru majitelů hor k jejich úředníkům a dělníkům*, a který dal základ nemocenskému a důchodovému pojištění dělníků zavedením tzv.: *hornických bratrských pokladen*.<sup>10</sup> Následoval Živnostenský řád z roku 1867, který se opět týkal zaměstnávání dětí a zavedl též nemocenské a důchodové dávky u podniků, které zaměstnávaly více než 20 osob.<sup>11</sup> V roce 1867 následovala *Prosincová ústava*, která ustanovila právo zakládat odbory zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů. Dále byla přijata novela Živnostenského řádu, která opět omezila zaměstnávání dětí a to od 12 let, v případě práce v továrně, až od 14 let a pracovní dobu jim stanovila na 8 hodin denně. Novela též zavedla maximální pracovní dobu v továrnách na 11 hodin a přijala opatření na ochranu při výplatách mezd. Závěrem století byly přijaty tzv. *Taafeho reformy*, které zavedly povinné sociální pojištění.<sup>12</sup>

Minulé století je symbolizováno především změnami z důvodů vládních převratů a válek. Došlo k podrobnějším úpravám služebních poměrů, především zákonem 15/1914 ř.z., který se vztahoval ke státní službě. Na toto navazuje zákon 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích, který již neupravoval pouze služební poměr, ale i pracovní poměr soukromých úředníků a zaměstnanců v obdobném vztahu. V období po první válce bylo přijato několik zákonů týkajících se pracovního práva, upravující zejména délku pracovní doby, nároky na dovolenou a podporu v nezaměstnanosti. Tyto zákony byly přijímány z důvodu poválečné situace, kdy panovala na území bída, hlad a hrozily revoluční aktivity dělníků.<sup>13</sup>

Během 2. světové války byla převzata předchozí úprava a pracovní poměr měl představovat vyšší zájem, určitou čest. S ideou války vyvstal příkaz, že každý je povinen svou prací přispět ku prospěchu všech. Stát měl proto vytvořit správné podmínky a podporovat

---

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 29.

<sup>10</sup> Do pokladen dávali horníci určité částky ze své mzdy a v případě jejich onemocnění, zranění nebo úmrtí jim byla vyplácena přiměřená částka na obživu, byl jim zaplacen pohřeb, popřípadě byly poskytnuty dary dětem nebo vdovám. Je patrné, že se jedná o předchůdce dnešního pojištění, kdy na tradici bratrských pokladen byla zřízena Revírní bratrská pokladna, což je zdravotní pojišťovna především pro horníky v oblasti Ostravy.

<sup>11</sup> TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 6.

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 30-31.

<sup>13</sup> Tamtéž s. 32.

tak opravdovou radost z práce, neboť ta podporuje duševní pohodu člověka a přispívá k lepším výkonům.<sup>14</sup>

Po válce nebyly předpisy s nacistickou ideologií ponechány v našem právním řádu. Po únoru 1948 nastala tzv.: právnická dvouletka. Během tohoto období došlo k reformám všech právních odvětví. Charakteristickými změnami v oblasti pracovního práva byla jednotnost úpravy pro všechny pracovníky.<sup>15</sup>

### **1.2.1. Zákoník práce z roku 1965**

Od právnické dvouletky uplynulo 20 let, než se dospělo k závěrečné kodifikaci pracovního práva. Základním znakem byla jednotnost, kdy se zákon vztahoval generálně na všechny pracovníky, výjimky byly jen při zvláštních podmínkách práce. Zákoník byl komplexní kodex upravující všechny otázky pracovního práva. Obsahoval převážně kogentní ustanovení, kdy nebyl ponechán prostor na vlastní ujednání, ani ve prospěch stran. Zákoník upravoval i obecné otázky, jako právní subjektivitu, právní úkony a jiné, čím se pracovní právo zcela vyčlenilo z jiných odvětví. V průběhu let byly přijímány novely k zákoníku, které ale nijak nezměnily jeho koncepci. Ta byla narušena až po pádu totality.<sup>16</sup>

## **1.3. Historický vývoj dovolené**

Historický vývoj pracovního práva sahá až do starověku, bohužel vývoj institutu dovolené v pracovním právu nemá takovou historii. Prvotní náznaky určitých dob odpočinku můžeme spatřit v 18. století u Josefa II., který stanovil povinně den klidu v neděli. Institut dovolené v pravém smyslu slova objevujeme v pracovním právu až ve 20. století. První byl zákon č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru, který zakotvoval dovolenou pro úředníky ze státní služby. Následoval zákon z roku 1921, který zavedl placenou dovolenou na zotavenou pro dělníky v rozsahu 5-10 dnů. Na něj navázal zákon z roku 1925, který stanovil dovolenou v rozsahu 6-8 dnů pro ostatní dělníky. Za doby protektorátu navazovaly další samostatné předpisy, což vedlo k tomu, že úprava dovolené byla značně roztržštěná a nejednotná.<sup>17</sup>

### **1.3.1. Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou**

Tento zákon ukončil éru roztržštěnosti institutu dovolené, která do této doby v oblasti pracovního práva panovala. Zákon v § 1 stanovil podmínky pro získání nároku na dovolenou. Základní podmínkou byl nepřetržitý pracovní poměr 11 měsíců u téhož zaměstnavatele, kdy zaměstnanec musel za kalendářní rok odpracovat alespoň 75 dnů. V § 2 byla poté

<sup>14</sup> TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 14.

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 34.

<sup>16</sup> Tamtéž s. 35-37.

<sup>17</sup> Tamtéž s. 32.

stanovena délka dovolené, která všeobecně činila 2 týdny. Nárok na tři-týdenní dovolenou měl zaměstnanec, který nedosáhl věku 18 let, který byl starší 50 let věku, nebo který pracoval pro zaměstnavatele nepřetržitě alespoň 5 let a byl starší 18 let. Maximální délka dovolené činila 4 týdny a měl na ni nárok zaměstnanec, který byl starší 18 let a dovršil 15 let nepřetržitého zaměstnání u stejného zaměstnavatele. Zákon tak u vzniku nároku na dovolenou zohledňoval dlouhodobost pracovního poměru, jako jeden ze znaků závislé práce. V případě zohlednění například věku zaměstnance, by už docházelo, z dnešního pohledu, k porušení zákazu diskriminace. Výjimky ze standardní délky dovolené tvořila i určitá zaměstnání. Učitelé měli nárok na 8 týdnů dovolené, učitelé v mateřských školách 6 týdnů a vychovatelé 4 týdny. Zákon taktéž zavedl dodatkovou dovolenou, která činila 1 týden navíc u určitých zaměstnanců.<sup>18</sup>

### **1.3.2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce**

Ke zrušení zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou došlo zákonem č. 65/1965 Sb., s datem účinnosti 1. 1. 1966, který zavedl změny v podmínkách pro získání dovolené. Zatímco v zákoně č. 81/1959 Sb., byla čekací doba 11 měsíců,<sup>19</sup> v novém zákoníku práce byla v § 100 čekací doba zkrácena na 5 měsíců a počet odpracovaných dnů byl ponechán na 75 dnů.<sup>20</sup> Délka dovolené se prakticky nezměnila, výjimkou byli učni (4 týdny) a horničtí učni, kteří pracovali v podzemí, ti měli nárok na 5 týdnů. Zákon také ustanovil možnost zaměstnavatele určit hromadnou dovolenou.<sup>21</sup> Po přijetí novely č. 111/1984 Sb., byla prodloužena generální doba dovolené na zotavenou na 3 týdny.<sup>22</sup> Následná novela č. 231/1992 Sb., změnila § 102 odst. 3 tak, že umožnila zaměstnavatelům v kolektivní smlouvě prodloužit pracovníkům organizací, kteří provozovali podnikatelskou činnost, o jeden týden dovolenou.<sup>23</sup>

### **1.3.3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

Po dlouhém legislativním procesu byl přijat v květnu 2006 nový zákoník práce. Měl reagovat na současnou společenskou a ekonomickou situaci, což se nepodařilo

---

<sup>18</sup> Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou

<sup>19</sup> Čekací dobou je myšlena minimální doba nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli, ve které musí zaměstnanec odpracovat alespoň zákonem stanovený počet dnů, aby mu vznikl nárok na dovolenou.

<sup>20</sup> Existovaly i odchylky, kdy dodržení požadované čekací doby nebo počtu odpracovaných dnů nebylo potřeba. Jedná se o případy, kdy byl zaměstnanec přijat do pracovního poměru na základě nábory provedeného národním výborem, změnil-li zaměstnanec zaměstnání z důvodu organizačních změn, z důvodu pracovní neschopnosti vykonávat stávající práci nebo změnila-li zaměstnání těhotná žena nebo matka z důvodu péče o dítě.

<sup>21</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona 308/2006 Sb. účinném ke dni 18. srpna 2006

<sup>22</sup> Zákon č. 111/1984 Sb., zákon o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce

<sup>23</sup> Zákon č. 231/1992 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

a záhy po svém přijetí byl několikrát novelizován. V tuto chvíli je platná 32. novela zákoníku práce, nicméně se v současnosti projednávají další 4 návrhy zákonů, kterými by se měl zákoník práce znovu měnit. Institut dovolené je upraven v části deváté ZP v § 212, který stanoví podmínky pro získání nároku na dovolenou. Podle předmětného ustanovení je pro vznik nároku zapotřebí, aby zaměstnanec byl v nepřetržitém pracovním poměru u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok, a současně musí odpracovat alespoň 60 dnů v tomto kalendářním roce. Standardní délka dovolené jsou 4 týdny, u taxativně vymezených výjimek je dovolená 5 týdnů a u pedagogických či akademických pracovníků činí délka dovolené 8 týdnů.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. In HŮRKA, Petr (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 380-383 (§ 212 a §213 ZP).

## 2. Doba odpočinku

Definice doby odpočinku je negativní, neboť samotný pojem „doba odpočinku“ vyjadřuje čas, ve kterém zaměstnanec *nevykonává práci*, což znamená, že je to doba, která *není pracovní dobou*. Je tedy zjevné, že je potřeba vysvětlit pojmy výkon práce a pracovní doba.

### 2.1. Výkon práce

Za výkon práce se považuje faktické vykonávání náplně práce<sup>25</sup> v pracovní době na pracovišti. Za výkon práce se rozumí vykonávání závislé práce pro zaměstnavatele, dle jeho pokynů, jeho jménem, na jeho náklady a odpovědnost, v pracovní době na pracovišti za mzdu, plat nebo jinou odměnu, kterou zaměstnanec vykonává osobně ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli. Kromě toho se za výkon práce považují i doby, kdy zaměstnanec faktickou práci nekoná z důvodu, že mu v tom brání nějaké překážky (tzv. *náhradní doby*). Zákoník práce obsahuje dvojí úpravu náhradních dob. Jedna je obsažena v § 216 ZP. Další úprava náhradních dob se nachází v § 348 odst. 1 ZP, kdy sem patří dovolená, dny kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci (s výjimkou pracovního volna na žádost zaměstnance, kdy si volno předem domluvil a nadpracoval), čerpání náhradního volna za předchozí přesčasový výkon práce, náhradní volno za práci ve svátek nebo doba, kdy zaměstnanec z důvodu svátku nepracuje, ale přísluší mu za něj náhrada mzdy, nebo se mu mzda či plat alespoň nekrátí.<sup>26</sup>

K tomuto je potřeba také upozornit na část 8, I. Hlavu, díl 1 ZP, který se týká překážek v práci. Nejvýznamnější překážky v práci jsou mateřská dovolená, rodičovská dovolená. Tyto překážky v práci jsou dle § 216 odst. 2 ZP považovány za výkon práce. Ustanovení taktéž mluví o pracovní neschopnosti, která se považuje za výkon práce tehdy, když je způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Krom jiného existují i jiné důležité osobní překážky v práci, které rozvádí nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kdy na překážky uvedené v tomto nařízení odkazuje § 199 a § 216 odst. 2 ZP, jenž stanoví, že pro účely dovolené se za výkon práce považují jen překážky uvedené v předmětném nařízení.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Náplň práce, se dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR (sp. zn. 21 Cdo 2858/2007), myslí bližší specifikace ujednaného druhu práce. Druh práce je jednou z podstatných náležitostí smlouvy. Druh práce může být sjednán úzce nebo široce, popřípadě jich může být ujednáno i více (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1821/2008). Druh práce může být měněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, kdežto náplň práce může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce rozšiřovat i zužovat dle uvážení.

<sup>26</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>27</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## 2.2. Pracovní doba

Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec přítomen na pracovišti, připraven a povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele dle jeho příkazů. Za pracovní dobu se však nepovažují tzv. *přípravné doby* (např. převlékání před a po směně). Přípravné doby se do pracovní doby nepočítají, pokud zaměstnanec během nich není povinen držet pracovní pohotovost.<sup>28</sup> Do pracovní doby se nepočítá ani doba pracovní pohotovosti, kdy zaměstnanec nemusí být nutně přítomen na pracovišti a vlastně práci nevykonává, pokud není k jejímu výkonu povolán. Zaměstnanec si tak může zvolit, kde bude trávit dobu pracovní pohotovosti (např.: doma s rodinou), a proto se tyto případy do pracovní doby nezapočítávají. Jakmile však nastane potřeba, aby se zaměstnanec dostavil na pracoviště a vykonal určitou práci, mění se pracovní pohotovost na pracovní dobu a za vykonanou práci mu pak následně náleží mzda.<sup>29</sup> Rozdíl nastává v případě, kdy má zaměstnanec povinnost být přítomen na pracovišti v době pracovní pohotovosti. Zde musí být pracovní pohotovost brána jako pracovní doba z toho důvodu, že si zaměstnanec nemůže sám vybrat místo, kde bude pracovní pohotovost trávit (např. lékaři v nemocnici).<sup>30</sup>

Pracovní dobu rozvrhují zaměstnavatelé s ohledem na veškeré zákonné limity, kterými jsou především maximální délka pracovní doby denně, maximální počet odpracovaných hodin týdně, a především musí práci rozvrhnout tak, aby dodrželi práva zaměstnanců na přestávky v práci, doby nepřetržitého odpočinku a další, alespoň v minimálním zákonem zaručeném rozsahu.<sup>31</sup> Definice pracovní doby a doby odpočinku jsou obsaženy v § 78 odst. 1, písm. a), písm. b) ZP. Vztahují se k nim následující ustanovení zákona, která jsou převážně kogentní a ochraňují zaměstnance, co by slabší stranu v pracovním vztahu. Naše právní úprava je úplnou transpozicí směrnice 2003/88/ES, která upravuje pracovní dobu a minimální délky odpočinku.<sup>32</sup>

Jak již bylo řečeno výše, doba odpočinku je ta, která není pracovní dobou, a ve které zaměstnanec nevykonává práci. Čím je pracovní doba delší, tím je doba odpočinku kratší a naopak. Doba odpočinku nelze zkracovat na méně, než je zákonné minimum. Dispozitivnost úpravy se však objevuje v možnosti doby odpočinku prodloužit či stanovit jiné, odlišné od zákona. Doby odpočinku můžeme rozlišovat dle její délky a účelu, jestli

---

<sup>28</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. března 1939, sp. zn. 2505/36

<sup>29</sup> Rozsudek ze dne 3. října 2000, *Simap*, C-303/98, bod. 50.

<sup>30</sup> Rozsudek ze dne 9. září 2003, *Jaeger*, C-151/02, bod. 65.

<sup>31</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 2008, s. 82-84.

<sup>32</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Úř. věst. L 299, 18. listopadu 2003, s. 9–19.



je za ni poskytována náhrada, popřípadě můžeme rozlišovat doby odpočinku dle jejich umístění do časového harmonogramu. Na základě těchto kritérií rozlišujeme:

- a) Přestávky na jídlo a oddech
- b) Nepřetržitý odpočinek mezi směnami
- c) Nepřetržitý odpočinek v týdnu
- d) Svátky a dny pracovního klidu
- e) Dovolené<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 215.

### 3. Dovolená

Dovolená je specifickým druhem doby odpočinku. Specifickým proto, že jako jediná zahrnuje náhradu mzdy nebo platu na rozdíl od ostatních dob odpočinku, jak již bylo rozebráno v předchozí kapitole. Dovolená a doba odpočinku tedy nejsou synonyma, jedná se o slova podřadná, neboť každá dovolená je sice dobou odpočinku, ale ne každá doba odpočinku je dovolenou.<sup>34</sup>

Každý z nás si pod pojmem *dovolená* představí něco jiného. Dovolenu můžeme chápat jako léto u moře, nebo na horách, relax na chatě, čas strávený s rodinou, doba na vyléčení se z nemoci, čas na odpočinek po práci a spoustu dalších možností. Původ slova dovolená je ten, že zaměstnanci je dovoleno nebýt v práci. Historický název byl *dovolená na zotavenou*, což přesně vyjadřovalo účel, za jakým byla dovolená poskytována. V současnosti zůstal jen pojem dovolená, avšak jeho obsah je stále totožný, neboť slouží k zotavení osoby a znovu obnovení fyzických sil pro další výkon práce. Kromě toho je pojem dovolená modifikován a znám ve spojení mateřská a rodičovská dovolená, které ovšem nemají totožný obsah, neboť nejsou poskytovány primárně pro odpočinek od práce ale z důvodu péče o dítě, kterou by zaměstnanec nemohl dítěti řádně věnovat, pokud by byl povinen chodit normálně do práce.

V zákoníku práce se můžeme setkat s vícero druhy dovolené, které taxativně uvádí § 211 ZP. Toto ustanovení je relativně kogentní, čili se nelze odchýlit v neprospěch zaměstnance, jakožto slabší strany v pracovním poměru. To znamená, že není možné změnit v neprospěch nebo neposkytnout některou z níže uvedených druhů, ale může zaměstnavatel například přidat jinou dovolenou jako benefit. V dnešní době zaměstnavatelé hojně využívají tzv.: *sick days*, které většinou činí pár dnů za rok (např.: 5 dnů do roka), kdy zaměstnanec v případě nemoci, nevolnosti nebo jiné skutečnosti zůstane den nebo 2 dny doma a přísluší mu i náhrada mzdy. Tyto *sick days* se vyvinuly z praxe, kdy zaměstnanci v případě krátkodobé nemoci museli vybírat dovolenou, aby dostali náhradu mzdy, která by jim jinak nepřislušela za první 3 dny nemoci. Dle zákona jsou základními druhy dovolené následující:

- a) Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část
- b) Dovolená za odpracované dny
- c) Dodatková dovolená

Zaměstnanci právo na jednu z výše jmenovaných druhů dovolené vznikne v případě, že splní zákonem stanovené podmínky.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> VLASTNÍK, Jirí. Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, č. 12, s. 440-443.

<sup>35</sup> ELIÁŠ, Karel a kol. In SCHMIED Zdeněk (ed.). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Komentář*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 492 (§211).

### 3.1. Ústavní zakotvení dovolené

Jelikož o dovolené v pravém smyslu slova, jak ji známe dnes, můžeme hovořit až od 20. století, a to ve svých počátcích pouze v zákonných nebo podzákonných úpravách, kde se ani nevztahovala na všechny pracující osoby (viz kapitola 1.3.1.), dal právo na dovolenou do ústavní roviny až zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky. Tato Ústava zakotvovala právo na odpočinek v § 28 odst. 1, který se vztahovalo na všechny pracující, kdy měli zaměstnanci právo na dvoutýdenní placenou dovolenou na zotavenou.<sup>36</sup> Ústava byla zrušena ke dni 11. 7. 1960, kdy vstoupil v účinnost zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky, která převzala úpravu předchozí ústavy v čl. 22 a taktéž zajišťovala všem pracujícím právo na odpočinek.<sup>37</sup>

V současnosti je na ústavní úrovni platný zákon 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“), která sama o sobě žádné právo na dovolenou neobsahuje, nicméně v čl. 3 Ústava přijímá jako součást ústavního pořádku zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS).<sup>38</sup> LZPS obsahuje řadu základních práv, které svým obsahem určují i základní mantinely pro výkon práce. Mezi ty nejzákladnější práva můžeme řadit zákaz diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání, zákaz nucených prací, právo na odměnu, možnost stávkovat, sdružovat se, zaručení ochrany zdraví při práci a další. Pro účel této práce je nejdůležitější článek 28 LZPS, neboť ten mluví o *uspokojivých pracovních podmínkách a právu na spravedlivou odměnu*.<sup>39</sup>

Zde je nutné vyložit pojem *uspokojivé pracovní podmínky*. Obsah tohoto pojmu je velice široký a vyjadřuje potřebu zabezpečit zaměstnancům takové podmínky, aby byl při práci ochraňován jejich život a zdraví, aby s nimi bylo zacházeno důstojně a jejich práce byla adekvátně ohodnocena. Dá se říci, že obsah čl. 28 LZPS je podrobněji rozebrán v čl. 31 Listiny základních práv a svobod Evropské Unie (dále jen LZPS EU), kdy tento článek hovoří o *„slušných a spravedlivých pracovních podmínkách“*.<sup>40</sup> Obsahem práva, ať už na uspokojivé, spravedlivé nebo slušné pracovní podmínky, je především stanovení

---

<sup>36</sup> Zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky

<sup>37</sup> Zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky ve znění zákona č. 493/1990 Sb., účinném ke dni 29. října 1992

<sup>38</sup> Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 44.

<sup>40</sup> Rozhodnutí parlamentu, Rady a komise ze dne 7. prosince 2000, Listina Základních práv EU. Úř. věst. C 326/391, 26. října 2012

maximální pracovní doby, stanovení minimální délky odpočinku, právo na dovolenou, povinnost zaměstnavatele zabezpečit dostatečnou ochranu zdraví a života při výkonu práce.<sup>41</sup>

Kromě těchto všeobecných uspokojivých pracovních podmínek, je toto právo rozšířeno na určité specifické zaměstnance, kterými jsou těhotné ženy a mladiství. Zvláštní práva, rozšiřující uspokojivé podmínky, jsou obsaženy v čl. 29 a čl. 32 LZPS.<sup>42</sup> Rozšíření je potřebné z důvodu, že předmětné skupiny pracovníků jsou rizikovější a je potřeba dbát většího důrazu na jejich ochranu zdraví a bezpečnost při práci a především nesmí být ohrožen jejich normální vývoj.<sup>43</sup>

### **3.2. Dovolená v pracovním poměru**

Dovolená v pracovním poměru, je tou klasickou dobou odpočinku, s jakou se zaměstnanec každý den setkává, a kterou zákon v § 211 výslovně garantuje. Jedná se o zákonné právo každého zaměstnance vykonávajícího závislou práci v pracovním poměru, v jakémkoliv druhu zaměstnání a nezáleží na věku zaměstnance, na pracovním zařazení ani na jiných okolnostech, aby na ni měl zaměstnanec právo. Právo na dovolenou zahrnuje jednak právo na určitý odpočinek od neustálého výkonu práce po celý rok, ale i poskytování náhrady mzdy či platu. Zaměstnanec může dovolenou využít, jak uzná za vhodné a je jen na něm, jestli dovolenou využije i k realizování další pracovní činnosti, čímž se ale maří účel institutu dovolené. Zaměstnavatelé nesmí určovat, jak má zaměstnanec dovolenou trávit. Zaměstnanec podléhá příkazům zaměstnavatele jen při výkonu závislé práce v pracovní době, a co dělá zaměstnanec mimo pracovní dobu je čistě jen jeho soukromá věc.<sup>44</sup>

Pracovní poměr je stěžejní pilíř pracovního práva. Bez pracovního poměru, kromě dohod, by nedocházelo k výkonu závislé práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jak to vyžaduje zákoník práce. Pracovní poměr vzniká nejčastěji na základě pracovní smlouvy, tedy je to vztah primárně smluvní. Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, a jedná se tak o vztah závazkový. Prostřednictvím pracovního

---

<sup>41</sup> WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In WINTR, Jan (ed.) *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 609 – 618 (čl. 28 LZPS).

<sup>42</sup> Právo na ochranu těhotných žen, žen na mateřské a dětí, bylo prvotně zakotveno již v Ústavě z roku 1948 v čl. 26 odst. 3, odst. 4. Na Evropské úrovni bylo speciální právo na ochranu těhotných žen zakotveno v čl. 8 Evropské sociální Charty z roku 1961.

<sup>43</sup> WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In WINTR, Jan (ed.) *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 619 – 624 (čl. 29 LZPS).

<sup>44</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 913-914 (§ 211 ZP).

poměru si zaměstnanci realizují své základní právo na práci a zaměstnavatelé si zajišťují pracovní sílu.<sup>45</sup>

Ať už se jedná o pracovní poměr založený smlouvou či jmenováním, na dobu určitou nebo neurčitou, vykonávaný pro fyzickou nebo právnickou osobu, na zkrácený či plný úvazek, vždy vzniká zaměstnanci právo na dovolenou alespoň v minimální zákonné délce, neboť v případě vzniku nároku na dovolenou se jedná o relativně kogentní ustanovení dle § 363 ZP.<sup>46</sup>

### 3.3. Dovolená za kalendářní rok

Tento druh dovolené je ten nejtypičtější a je také hlavním předmětem mé práce. Úprava dovolené se nachází v části deváté ZP. Aby měl zaměstnanec právo na dovolenou za kalendářní rok, musí splnit zákonem stanovené podmínky, obsažené v § 212 odst. 1 ZP. Zaměstnanec musí mít nepřetržitý pracovní poměr u stejného zaměstnavatele po celý kalendářní rok a odpracovat alespoň 60 dnů v daném roce. Nepřetržitost pro účel dovolené znamená i skončení dosavadního a na to bezprostředně navázaného nového pracovního poměru u stejného zaměstnavatele.<sup>47</sup>

Do 60 dnů, které musí být odpracovány, se nepočítají dny odpracované u stejného zaměstnavatele v předchozích letech. Do odpracovaných dnů se však započítávají doby, které se za výkon práce považují, jak již bylo rozebráno v druhé kapitole (§ 216 odst. 2, § 348 ZP). Při odpracování stanoveného počtu dnů je nutné brát v potaz různé druhy práce, kdy mají zaměstnanci různou délku pracovní doby, což má potom vliv na počet dnů, ve kterých v týdnu vykonávají práci. Zaměstnanci, kteří pracují ve směnném provozu s 8 hodinovou pracovní dobou, vykonávají práci každý den od pondělí do pátku a mají tedy týdně odpracováno 5 dnů. Zaměstnanci, kteří mají pracovní dobu 12 hodin, nemohou týdně 5 dnů odpracovat, protože by tím byl porušen zákon. Proto pro účely dovolené jsou pravidla nastavena tak, že pokud zaměstnanec odpracuje týdenní stanovenou pracovní dobu (40 hodin) a je jedno za kolik dní, počítá se mu to, jako by odpracoval 5 dnů.<sup>48</sup>

Zákon také přesně říká, co považuje za odpracovaný den pro účel dovolené. Zaměstnanec v konkrétní pracovní den musí odpracovat převážnou část směny, aby mohl být daný den uznán jako odpracovaný, kdy části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. Směnou se dle § 78 odst. 1 písm. c) rozumí: „...část týdenní pracovní doby bez práce přesčas,

<sup>45</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. Doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 259-260.

<sup>46</sup> Tamtéž s. 235-236.

<sup>47</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>48</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. In HŮRKA Petr (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 4. Vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 405 (§216).

kerou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.“<sup>49</sup> Zákon však už neupřesňuje, co je převážná část směny. S ohledem na logiku věci, by převážnou částí měla být více než polovina směny.<sup>50</sup>

Kalendářním rokem se myslí období od 1. 1. do 31. 12. Pokud bude pracovní smlouva uzavřena například v dubnu, pak i když zaměstnanec do konce roku odpracuje 60 a více dní, nemá nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce 4 týdnů ale pouze na její poměrnou část, které se budu věnovat později. Podle mě je časové období od 1. 1. zavádějící, neboť 1. ledna je svátek a tedy den pracovního klidu. U dovolené je rozhodující, na který den je ve smlouvě ujednán nástup do práce s tím, že smlouva musí být podepsána dříve, nebo nejpozději ve stejný den. Jenže pokud je státní svátek, tak většina lidí netráví čas v práci a smlouvy se uzavírají následující dny a s pozdějšími daty nástupu do práce. Tuto situaci zaměstnavatelé v praxi obcházejí tím, že smlouvy uzavírají zpětně. Smlouvu podepíše se zaměstnancem později, ale datum nástupu do práce i podpisu smlouvy uvedou 1. 1. Za situace, kdy je nástup do práce sjednán 2. 1., by už mohl nastat problém, jelikož v takovém případě by zaměstnanec neodpracoval celý kalendářní rok, neboť ten je stanoven od 1. 1. a neměl by tak nárok na celou dovolenou za kalendářní rok, ale pouze na poměrnou část. V roce 2012 měla být přijata novela, která měla daný problém vyřešit (zmiňovaný problém se netýká jen 1. 1. ale i 1. 5.). Novela byla plánovaná tak, že právo na poměrnou část dovolené by měl zaměstnanec, který odpracuje všechny směny v měsíci, i když jeho nástup do práce nebyl sjednán k 1. dni, ale až k druhému (např.: z důvodu svátku). Novela nakonec přijata nebyla, protože na druhou stranu znevýhodňovala zaměstnance, u kterých by pracovní poměr trval celý kalendářní měsíc, ale nevznikl by u nich nárok na poměrnou část dovolené, protože by neodpracovali všechny směny v měsíci (například pro neomluvenou absenci v práci).<sup>51</sup>

V tomto případě nesouhlasím s většinou názorů, že pokud není ujednán nástup do práce 1. 1., nevzniká nárok na celou dovolenou za kalendářní rok. Můj názor je ten, že by se měla uplatnit hlavní zásada prostupující soukromým právem a to, že kdyby v takovémto případě zaměstnanec, který i přes pozdější nástup odpracoval všechny směny, neměl nárok na celou zákonnou dovolenou, bylo by to proti dobrým mravům a došlo by k prolomení ochrany slabší strany a principu rovnosti. V praxi zaměstnavatelé buď vše ujednávají zpětně k 1. lednu nebo z vlastní vůle poskytují zaměstnanci klasickou dovolenou za kalendářní rok. Umím si však

---

<sup>49</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>50</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>51</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 924. (§212).

představit i situace, kdy zaměstnavatelé budou zneužívat svého postavení a se zaměstnanci uzavírat smlouvy tak, aby zaměstnanci měli co nejkratší dovolenou.<sup>52</sup>

### 3.3.1. Poměrná část dovolené za kalendářní rok

O poměrné části dovolené mluvíme tehdy, pokud zaměstnanec odpracuje 60 dnů, ale jeho pracovní poměr netrvá celý kalendářní rok. Jsou to případy, kdy pracovní poměr začne v průběhu roku nebo je ukončen dříve než 31. 12. V takovém případě jsou rozhodující celé kalendářní měsíce, v nichž pracovní poměr trval, kdy za každý měsíc přísluší zaměstnanci 1/12 z celkové zákonné doby dovolené za kalendářní rok. Celým kalendářním měsícem je myšlena doba od prvního dne do posledního dne měsíce. Pokud by tedy zaměstnanec začal pracovat 2. 3. a skončil mu pracovní poměr 29. 6., bude mít nárok pouze na 2/12 dovolené za měsíce duben a květen. Za každý kalendářní měsíc má nárok na 1/12 ze čtyřtýdenní dovolené.

Při propočtu budou často vycházet desetinná čísla, neboť 20 dní není dělitelné dvanácti.<sup>53</sup> Aby se nestávalo to, že někteří zaměstnavatelé budou desetinná čísla zaokrouhlovat nahoru a jiní dolů, pamatuje na toto zákon, který ve svém § 216 odst. 4 říká, že se zaokrouhluje na půl den, kdy toto zaokrouhlování platí jak pro poměrnou část dovolené, tak i pro dodatkovou dovolenou. Tedy pokud by měl někdo nárok na dovolenou pouze za 1 kalendářní měsíc, tedy 1/12 z 20 dní, bude mít nárok na 1,5 dne, protože dle propočtu vyjde 1,666 dne, což musíme zaokrouhlit na půlden dolů.<sup>54</sup>

Dle § 212 odst. 3, má na poměrnou část dovolené nárok i zaměstnanec, který skončil v průběhu roku zaměstnání u jednoho zaměstnavatele a bezprostředně nato navázal pracovní poměr u jiného zaměstnavatele. Zde má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené u nového zaměstnavatele a nikoli u předchozího, pokud se na převodu zaměstnavatelé dohodnou. Tuto situaci nesmíme ztotožňovat s případem, kdy zaměstnanec po ukončení pracovního poměru bezprostředně naváže nový pracovní poměr, ale se stejným zaměstnavatelem. Zde by se totiž uplatnil § 216 odst. 1 a jednalo by se o nepřetržitý pracovní poměr, který pokud by trval celý kalendářní rok, by zakládal nárok na dovolenou za kalendářní rok a ne na její poměrnou část, i když ve skutečnosti během roku měl zaměstnanec dva pracovní poměry.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 219 - 221.

<sup>53</sup> Tamtéž s. 222.

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 939 (§ 216).

<sup>55</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

U poměrné části dovolené je potřeba zmínit i zaměstnance, kteří byli dlouhodobě uvolněni pro výkon veřejné funkce, protože i tito mají nárok na dovolenou a i zákon na ně pamatuje v ustanovení § 212 odst. 4 ZP. Zaměstnanci v takovém případě poskytnou dovolenou fyzická nebo právnická osoba, pro kterou veřejnou funkci vykonává. Táž osoba mu poskytne i dovolenou, kterou před uvolněním pro výkon veřejné funkce nestihl zaměstnanec vybrat u zaměstnavatele, který ho pro výkon funkce uvolnil ze zaměstnání. Jestliže během výkonu veřejné funkce nestihne zaměstnanec dovolenou vybrat, tak po uplynutí mu jí poskytne původní zaměstnavatel, který ho prvně uvolnil.<sup>56</sup>

### 3.3.2. Bezprostřednost

U dovolené za kalendářní rok i její poměrné části, se setkáváme se spojením „bezprostřední navázání pracovního poměru.“ Je velmi důležité znát význam slova bezprostřední, neboť rozhoduje o tom, na kolik dní dovolené vznikne zaměstnanci nárok. Je nutné, aby byl nový pracovní poměr navázán hned následující den nebo je ponechána nějaká přiměřená lhůta (např.: týden), do kdy musí být nový poměr uzavřen, aby to bylo chápáno jako bezprostřední? Samotný zákon bezprostřednost výslovně neupravuje a je potřeba vyjít z logiky věci a úmyslu zákonodárce. Když budeme vycházet z toho, že poměrná část dovolené zaměstnanci přísluší pouze tehdy, pokud odpracuje celý kalendářní měsíc, kdy mu nemůže chybět ani jeden den, je zřejmé, že bezprostředností bude myšleno navázání nového pracovního poměru hned den následující po skončení předešlého. Je však myšleno na dny, kdy pracovní poměr nelze uzavřít hned následující den, a to v případě dnů, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky. Proto se za bezprostřednost považuje uzavření nového pracovního poměru první pracovní den následující po skočení odpočinku v týdnu nebo svátku.<sup>57</sup>

Kdybychom takto bezprostřednost nevykládali, a byla poskytnuta nějaká přiměřená lhůta (např.: týden) k uzavření nového pracovního poměru, docházelo by k znevýhodnění zaměstnanců v pracovním poměru. Zaměstnanec v pracovním poměru by musel odpracovat celý kalendářní měsíc, aby mu vznikl nárok na dvanáctinu dovolené, kdežto zaměstnanec, který měnil pracovní poměr, by týden odpracovaný neměl a nárok by mu vznikl stejně. V tomto můžeme jasně vidět přímé uplatnění zásadního principu pracovního práva, principu rovnosti.

---

<sup>56</sup> ELIÁŠ, Karel a kol. In SCHMIED Zdeněk (ed.). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Komentář*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 494 (§212).

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 924 (§ 212).



### 3.3.3. Délka dovolené za kalendářní rok

Z historie byla délka dovolené proměnlivá. Začínala na několika dnech, pak činila 2 týdny, následně se rozšířila na 3 týdny, chvíli trvala 5 týdnů a v současné době se ustálila na 4 týdnech ročně, jak ji upravuje náš ZP v § 213 odst. 1. V tomto zákoník přebíral délku ze směrnice 2003/88/ES a nerozšířil ji, jako u jiných minimálních délek dob odpočinku, které směrnice stanoví a náš zákon je dobrovolně prodlužuje. Délka dovolené je určena v týdnech, nicméně nemusí se nutně jednat o kalendářní týden od pondělí do neděle, ale o jakýchkoliv 7 po sobě jdoucích dní.<sup>58</sup> Čtyřtýdenní dovolená je všeobecný základ, ze kterého existuje řada výjimek. Dovolená v řádu 5 týdnů dle § 213 odst. 2 ZP náleží osobám, jejichž zaměstnavatelem je dle § 109 odst. 3:

- a) *Stát*
- b) *Územní samosprávný celek*
- c) *Státní fond*
- d) *Příspěvková organizace*, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- e) *Školská právnická osoba* zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- f) *Regionální rada regionu soudržnosti* s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.<sup>59</sup>

Tito zaměstnavatelé jsou speciálně vyjmenováni z toho důvodu, že do účinnosti současného zákoníku práce, byli odměňováni podle zákona č. 143/1992 Sb., o platu. Z toho důvodu tito zaměstnavatelé patří do nepodnikatelské sféry a jejich zaměstnancům je vyplácen plat na rozdíl od zaměstnanců podnikatelské sféry, kterým přísluší mzda. Rozdíl mezi platem a mzdou je minimální, neboť definice platu je až na naturální plnění totožná s definicí mzdy.<sup>60</sup> Název odměny za vykonanou práci není ten hlavní rozdíl mezi zaměstnanci v podnikatelské a nepodnikatelské sféře.<sup>61</sup> Zaměstnancům, kteří vykonávají práci pro výše vymezené zaměstnavatele dle § 109 odst. 3, je zaručena dovolená v délce 5 týdnů z toho důvodu, že v jejich případě (i v případě pedagogických a akademických pracovníků), se jedná

<sup>58</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 926-927 (§ 213).

<sup>59</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>60</sup> Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci.

<sup>61</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. In KAHLE, Bohuslav (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 4. Vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 263-264 (§ 109).

o kogentní ustanovení, a proto jim nelze dovolenou prodloužit, jako je tomu u zaměstnanců v podnikatelské sféře, na které se vztahuje zákonná délka dovolené 4 týdny.<sup>62</sup>

Další specifickou skupinou zaměstnanců, na které se nevztahuje standardní délka dovolené, jsou pedagogičtí a akademičtí pracovníci vysokých škol, kteří mají právo na dovolenou trvající 8 týdnů. Zákoník práce dále nespecifikuje, kdo jsou tito pracovníci, a proto musíme jít do speciálních právních úprav. Pedagogický pracovník je definován v § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Pedagogickým pracovníkem je osoba konající přímou vyučovací, výchovnou, speciálně-pedagogickou, pedagogicko-psychologickou činnost s přímým působením na vzdělávaného, je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, je ředitelem školy nebo zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též osoba, která vykonává pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb. Přímou pedagogickou činnost tak vykonává: učitel, pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně a vedoucí pedagogický pracovník.<sup>63</sup>

*„Akademickými pracovníky jsou ti profesori, docenti, mimořádní profesori, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost...“<sup>64</sup>*

Výše uvedeným pracovníkům zákon poskytuje minimální délku dovolené 8 týdnů. Jednak z toho důvodu, že náplní jejich práce je vzdělávání a výchova budoucích generací, samy se musí celoživotně vzdělávat a k tomu většina z nich (především vysokoškolských pracovníků), vykonává navíc vlastní výzkumnou nebo publikační činnost, což je náročné nejen fyzicky ale i psychicky. Kromě toho mají studenti dva měsíce prázdnin, kdy by tito pracovníci neměli důvod být přítomni v zaměstnání.

### **3.4. Změny délky dovolené**

Standardní délka dovolené, která činí 4 týdny (20 dní), je v ZP stanovena relativně kogentně, na rozdíl od délky dovolené zaměstnanců taxativně vymezených zaměstnavatelů v § 109 odst. 3 ZP a pedagogických a akademických pracovníků, u kterých je délka dovolené absolutně kogentní. Z hlediska relativní kogentnosti se od zákonné délky můžeme odchýlit, ovšem jen ve prospěch zaměstnance, což znamená, že zákonnou délku nemůžeme zkrátit,

---

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 928 (§ 213).

<sup>63</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů

<sup>64</sup> Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

pouze prodloužit. Tuto skutečnost upravuje § 4a ve spojení s § 363 ZP. Obě tato ustanovení upravují metody kogentnosti v ZP. § 4a obsahuje obecnou zásadu – co není zakázáno je povoleno. § 363 obsahuje taxativní výčet ustanovení ZP, která jsou absolutně nebo relativně kogentní. Ve své podstatě je § 363 nadbytečný, protože kogentnost je patrná z jednotlivých ustanovení, popřípadě se aplikuje § 4a s možností odchylného ujednání pokud jsou dodrženy zákonem vyžadované minimální a maximální práva a povinnosti.<sup>65</sup>

Délku dovolené je tedy možné prodloužit, buď přímo v pracovní smlouvě, nebo v kolektivní smlouvě a nezáleží na tom, jestli se prodlouží o den, o více dní nebo i týdny, na rozdíl od právní úpravy platné do 31. 12. 2006.<sup>66</sup> Délka dovolené může být prodloužena i jen některým skupinám pracovníků, vždy ale musí být dodržena zásada rovnosti a zákaz diskriminace dle § 16 ZP. Může být prodloužena zaměstnancům podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele, nebo třeba podle jejich věku, podle složitosti jejich práce, podle výše škodlivých vlivů, jaké má výkon práce atd. Pokud je takto dovolená prodloužena určité skupině zaměstnanců, je potřeba aby měl na delší dovolenou nárok každý, kdo splní dané podmínky a ne, že budou někteří zaměstnanci individuálně vyloučeni z předmětného nároku.<sup>67</sup>

### 3.4.1. Krácení Dovolené

Dovolenu lze i krátit a krácením dovolené zaměstnanec pozbývá právo na tu část, která mu byla zkrácena. Krácení dovolené je možné ze zákonem předvídaných okolností, které jsou upraveny v § 223 ZP. Krátit dovolenou může zaměstnavatel fakultativně, kdy zkrácení záleží na jeho uvážení, nebo obligatorně.<sup>68</sup> Dle zákona se dovolená krátí z následujících důvodů:

- a) nepracoval-li zaměstnanec z důvodu překážky v práci, která se neposuzuje jako výkon práce (omluvená nepřítomnost),
- b) za neomluvené zmeškání směny (potažmo kratší části, které se v tomto případě mohou sčítat),
- c) zmeškání práce pro výkon trestu nebo zadržení ve vazbě.<sup>69</sup>

Výše uvedené důvody pro krácení dovolené se posuzují jen za kalendářní rok, za který dovolená zaměstnanci přísluší. Z uvedených důvodů nelze krátit všechny druhy dovolené.

---

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1481 (§ 363).

<sup>66</sup> Za účinnosti zákoníku práce 65/1965 byla v § 102 dovolená stanovena na 4 týdny, kdežto v současné úpravě je „nejméně 4 týdny“ což umožňuje prodloužení. Ve staré úpravě bylo možné prodloužení dovolení pomocí kolektivní smlouvy nebo interního předpisu, nicméně ji šlo prodloužit „o týdny“, kdežto v současném pojetí je prodloužení možné i o jednotlivé dny.

<sup>67</sup> JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin Advokacie*, 2007, č. 5, s. 11-22.

<sup>68</sup> FETTER, W. Richard. Dovolená a její krácení pro nepřítomnost v práci. *Právní rádce*, 2008, č. 7, s. 29-35.

<sup>69</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou (které budou rozebrány později), lze krátit pouze v případě neomluvené absence. Krácení dovolené je sankcí za to, že zaměstnanec porušil svou povinnost tím, že se nedostavil na pracoviště v pracovní době a nevykonával svou práci. Porušením této povinnosti trápí zaměstnavatel a krácením tak dochází ke kompenzaci jeho ušlého výdělku. Zaměstnanec nedostane za dny, o které se mu dovolená zkrátila, náhradu mzdy a navíc počet dnů, o které se dovolená zkrátila, bude normálně vykonávat práci pro zaměstnavatele, z čehož má zaměstnavatel opět zisk. Toto zkrácení dovolené je fakultativní a je na zaměstnavateli, jestli dovolenou zaměstnanci zkrátí, nebo ne. Pokud by zaměstnavatel chtěl dovolenou zkrátit, musí dle § 348 odst. 3 ZP s odborovou organizací projednat, jestli se skutečně v případě zaměstnance jedná o neomluvenou absenci či nikoliv. Pokud by odborová organizace s určením neomluvené absence nesouhlasila, může zaměstnavatel i přesto neomluvenou nepřítomnost určit. V případě, že by zaměstnavatel nepřítomnost s organizací vůbec neprojednal a sám neomluvenou absenci určil, nelze dle § 19 odst. 2 ZP jeho jednání prohlásit za neplatné.<sup>70</sup>

S odborovou organizací nemusí zaměstnavatel projednávat počet dnů, o kolik dovolenou zkrátí, to je čistě na jeho uvážení. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může tuto otázku rozhodnout sám zaměstnavatel. Na základě § 223 odst. 2 ZP je v tomto případě možné za 1 den neomluvené nepřítomnosti zkrátit dovolenou o 1-3 dny. Pokud by došlo ke zkrácení, třebaže opakovanému, nemůže být délka dovolené zkrácena na méně než 2 týdny, čímž je chráněn primární účel dovolené a to ochrana a odpočinek zaměstnance. Tato minimální délka dovolené se vztahuje jak na krácení dovolené pro neomluvenou absenci, tak i na omluvenou nepřítomnost. Výjimka je pouze u krácení z důvodu výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby, kde může být dovolená zkrácena kompletně.<sup>71</sup>

U krácení dovolené pro překážky v práci, které se nepočítají, jako výkon práce jsou tyto doby nazývány jako *zmeškané doby*. Zmeškané doby se za celý rok mohou sčítat a nezáleží na tom, jestli se liší důvod zmeškání. Za zmeškané doby se považují překážky v práci, které nejsou vymezeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Za nejběžnější zmeškanou dobu se v současnosti považuje dočasná pracovní neschopnost, která ovšem nevznikla v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo v souvislosti s výkonem práce, jak uvádí § 216 odst. 2 ZP. Další nejběžnější zmeškanou dobou je rodičovská dovolená ženy (mateřská

---

<sup>70</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BĚLINA, Tomáš (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1456 (§ 348).

<sup>71</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 225-226.

dovolená je chápána jako výkon práce) a rodičovská dovolená muže. Pokud ale muž nastoupil na rodičovskou od narození dítěte, počítá se jako zmeškaná doba až ta část rodičovské dovolené, která přesahuje délku mateřské dovolené, stanovené ženám.<sup>72</sup>

Z důvodů překážek na straně zaměstnance, kdy je jeho absence omluvena, lze dovolenou krátit až v případě, kdy zaměstnanec zmešká 100 směn neboli pracovních dnů. Po 100 zmeškaných směnách se dovolená krátí o 1/12. Při pokračování se dovolená dále krátí o další 1/12 za každých následujících 21 zmeškaných pracovních dnů. Je patrné, že je citelný rozdíl mezi omluvenou a neomluvenou absencí na pracovišti. Při neomluvené nepřítomnosti byť jediný den, může zaměstnavatel fakultativně zkrátit dovolenou až o 3 dny, kdežto u omluvených nepřítomností, zaměstnavatel obligatorně krátí dovolenou až po zmeškání 100 směn (což při 5 pracovních dnech týdně dělá 20 týdnů, a to je zhruba 5 měsíců) a jen o 1/12 dovolené, což činí ze standardní 4 týdenní dovolené 1,5 dne.<sup>73</sup>

Třetím důvodem pro krácení dovolené je výkon trestu odnětí svobody nebo zadržení ve vazbě, pokud byl zaměstnanec poté pravomocně odsouzen, zproštěn obžaloby, bylo proti němu zastaveno trestní stíhání, nebyl-li za trestný čin odpovědný, byla mu udělena milost nebo byl trestný čin amnestován. V tomto případě se dovolená krátí opět obligatorně o 1/12 za každých 21 zmeškaných pracovních dní. Zaměstnavatel opět nemá povinnost dovolenou zaměstnanci krátit a rovněž nemusí ani dodržet rozsah krácení. Veličina 1/12 může být ve prospěch zaměstnance snížena, opět v souladu s § 4a ZP za současného dodržení § 16 ZP.<sup>74</sup>

### **3.4.2. Vrácení náhrady mzdy nebo platu**

V případě, že dojde ke krácení dovolené z jakéhokoliv důvodu, uvedeného výše, je zaměstnanec povinen vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou vrátit zaměstnavateli. Pro účely vrácení náhrady je potřeba rozlišit 2 situace. Zda byla dovolená krácena ještě před jejím vyčerpáním, nebo jestli došlo ke krácení dovolené, až po jejím vyčerpání.

Pokud došlo ke krácení dovolené před vyčerpáním, tak problém s navrácením náhrady *de facto* nenastává, neboť zaměstnavatel naplánuje dovolenou v rozsahu, v jakém zaměstnanci po krácení náleží nebo odsouhlasí v rozsahu, v jakém si ji chce zaměstnanec individuálně vybrat. Složitější je případ, kdy ke krácení dovolené došlo, až po jejím vyčerpání

---

<sup>72</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 963 (§ 223).

<sup>73</sup> FETTER, W. Richard. Dovolená a její krácení pro nepřítomnost v práci. *Právní rádce*, 2008, č. 7, s. 29-35.

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 965 (§ 223).

zaměstnancem. V takovém případě je zaměstnanec povinen zaměstnavateli část náhrady za dny, oč se mu dovolená zkrátila, navrátit, nebo na druhou stranu má zaměstnavatel oprávnění provést srážku ze mzdy zaměstnance na základě § 147 odst. 1, písm. e) ZP.<sup>75</sup>

### 3.5. Dovolená za odpracované dny

Jedná se o další ze 3 druhů dovolené, na kterou vzniká právo, pokud zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. To znamená, že pracovní poměr zaměstnance netrval celý kalendářní rok, zaměstnanec neodpracoval 60 pracovních dnů, ale odpracoval alespoň 21 směn. Existence tohoto druhu dovolené má zajistit, že každému pracujícímu zaměstnanci vznikne právo alespoň na částečný odpočinek. Stanovený počet 21 směn je průměrný počet pracovních dnů v kalendářním měsíci, tedy pravidlo 1/12 za 21 směn je téměř totožné s 1/12 za kalendářní měsíc u dovolené za kalendářní rok. U dovolené za odpracované dny může vzniknout nárok maximálně na 2/12 z celkové délky dovolené, což činí 3,5 dne po zaokrouhlení. Nárok pouze na 2/12 vzniká z toho důvodu, že odpracováním 21 směn, vzniká nárok na 1/12, tedy odpracováním 42 pracovních dnů, pokud by zaměstnanec odpracoval 3x21 směn, už by naplnil předpoklad pro vznik dovolené za kalendářní rok, kde je podmínka 60 směn a nemůže mu tedy současně vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny, neboť nárok na oba druhy dovolené je zákonem vyloučen.<sup>76</sup>

### 3.6. Dodatková dovolená

Dodatková dovolená je poslední z 3 druhů dovolených, který upravuje zákoník práce. Předchozí úprava obsahovala ještě *další dovolenou*, ale ta byla v novém zákoníku vypuštěna. Nárok na dodatkovou dovolenou vzniká za splnění naprosto odlišných podmínek, než je tomu u dovolené za kalendářní rok a za odpracované dny a je na vzniku nároků na tyto druhy dovolené naprosto nezávislá. Dodatková dovolená je upravena v § 215 ZP a vztahuje se na zaměstnance, kteří vykonávají práce pod zemí nebo zvláště obtížné práce pro téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok. Zákon sám dává výčet zaměstnanců, kterým vzniká nárok na dodatkovou dovolenou, kdy se převážně jedná o různé zdravotní pracovníky, vychovatele a ošetřovatele např.: v psychiatrických léčebnách nebo nápravných zařízeních, vězeňskou službu, potápěče nebo osoby vykonávající práci v tropických a jinak zdravotně obtížných oblastech.<sup>77</sup> Dle vyhlášky se za tropické oblasti považují země mezi obratníky Raka

<sup>75</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 965 (§ 223).

<sup>76</sup> HŮRKA Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. Upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 248.

<sup>77</sup> BRŮHA, Dominik. Praktické problémy dodatkové dovolené. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 4. s. 18-24.

a Kozoroha a za zdravotně obtížné oblasti je považováno 33 států, z nichž jsou některé rozvojové země jako Bhútán, Kyrgyzstán, Tádžikistán a dále jsou v seznamu zařazeny země s těžkými klimatickými podmínkami jako Arktida, Antarktida, Ruská Sibiř nebo země s nestálou válečnou situací jako Írán, Irák, Korejská lidově demokratická republika.<sup>78</sup>

Dodatková dovolená činí 1 týden navíc k dovolené za kalendářní rok. Zákonodárce ji zavedl z toho důvodu, že určitá zaměstnání jsou jak fyzicky, tak psychicky mnohem náročnější, ztíženější nebo obtížnější než jiná a je tedy vhodné poskytnout zaměstnanci delší dobu na regeneraci z důvodu většího ohrožení zdraví při těchto specifických zaměstnáních. Dodatkovou dovolenou nelze krátit ze stejných důvodů jako ostatní druhy, ale pouze fakultativně pro neomluvenou nepřítomnost v práci. Pokud zaměstnanec neodpracuje celý kalendářní rok u stejného zaměstnavatele, vzniká mu nárok na 1/12 z 5 dnů dodatkové dovolené, za každých 21 odpracovaných směn. Dle § 222 odst. 5 je zřejmé, že dodatková dovolená má při čerpání přednost před ostatními druhy, čili pokud zaměstnanec čerpá dovolenou, tak prvně se mu odečítá z dodatkové a až následně z dovolené za kalendářní rok. Předmětné ustanovení také říká, že za dodatkovou dovolenou není možná náhrada mzdy ani platu.<sup>79</sup>

### 3.7. Čerpání dovolené

Zásady a podmínky čerpání dovolené jsou upraveny v § 217 - § 222 ZP. Je povinností zaměstnavatele určovat, kdy zaměstnanec nastoupí na dovolenou a pravidlem je, že by měl určit čerpání dovolené tak, aby ji mohl zaměstnanec vyčerpat nejlépe v celku a celém rozsahu, v jakém mu přísluší a to do konce kalendářního roku. Nesplní-li zaměstnavatel danou povinnost, hrozí mu pokuta až 200 000 Kč za přestupek, nebo správní delikt, podle toho, je-li zaměstnavatel fyzickou nebo právnickou osobou.<sup>80</sup> To však neznamená nemožnost převedení dovolené do následujícího kalendářního roku. Při převedení nemá zaměstnanec povinnost si dovolenou určit, ale má právo za splnění podmínek § 218 ZP si určit, kdy chce dovolenou čerpat.<sup>81</sup>

Dobu nástupu na dovolenou je zaměstnavatel povinen určit na základě písemně vyhotoveného plánu nebo rozvrhu čerpání dovolené. Tento plán neznamená povinnost podle něj postupovat, ale je to jakýsi předběžný plán a později může dojít k určitým specifikacím. Tento rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel přijímá až se souhlasem odborové organizace

<sup>78</sup> Vyhláška ministerstva č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, ve znění pozdějších předpisů

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 934-935 (§ 215).

<sup>80</sup> Zákon 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>81</sup> KOCOUREK, Jiří. DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 248.

nebo rady zaměstnanců, pokud u něj působí.<sup>82</sup> Rozvrh zaměstnavatel zpracuje tak, aby dosáhl kompromisu mezi svými provozními potřebami a oprávněnými zájmy zaměstnance (např.: rodinná situace, péče o děti o prázdninách apod.)<sup>83</sup> a musí dodržovat následující zásady:

- a) musí oznámit zaměstnanci dobu čerpání dovolené nejméně 14 dnů předem a písemně (pokud se se zaměstnancem nedohodne na kratší době),
- b) neposkytuje-li se dovolená v kuse celá ale po částech, musí mít jedna část alespoň 2 týdny (pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak),
- c) zaměstnavatel nesmí dovolenou naplánovat na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení, je uznán dočasně práce neschopným, po dobu mateřské dovolené zaměstnankyně nebo rodičovské dovolené zaměstnance,
- d) na dobu ostatních překážek v práci lze určit dovolenou pouze na žádost zaměstnance,
- e) zaměstnavatel je povinen určit čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec vyčerpal všechnu dovolenou v daném kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud v tom nebrání překážky v práci nebo provozní důvody zaměstnavatele.<sup>84</sup>

Zaměstnavatel při určení čerpání dovolené není nijak vázán splněním podmínek nároku na dovolenou. Znamená to, že může zaměstnanci určit dovolenou i v případě, kdy lze pouze předpokládat, že zaměstnanec podmínky vzniku nároku na dovolenou splní do konce kalendářního roku, popřípadě do konce pracovního poměru. Pokud však zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou určí v případě, že předpokládal splnění podmínek, ale zaměstnanec podmínky nesplnil, vzniká zaměstnanci povinnost navrátit náhradu mzdy za již vyčerpanou dovolenou a zaměstnavateli oprávnění provést srážku ze mzdy, jak již bylo rozebráno v podkapitole 3.7.1.<sup>85</sup>

Zákon sám o sobě nedává zaměstnavateli možnost změnit jím určený nástup na dovolenou nebo odvolat zaměstnance z jím určené dovolené, nicméně tato oprávnění vyplývají ze samotné zásady, že dovolenou určuje zaměstnavatel. V případech, kdy se změny podmínky nebo okolnosti do té míry, že je potřeba zajistit chod a splnit úkoly zaměstnavatele, může zaměstnavatel zrušit nástup na dovolenou nebo odvolat zaměstnance z již probíhající

---

<sup>82</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. Doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 471.

<sup>83</sup> JOUZA, Ladislav. Zkažená radost z dovolené. *Účetnictví*, 2015, č. 8, s. 46-47.

<sup>84</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 943 (§ 217).

<sup>85</sup> BRŮHA, Dominik. Pracovní doba a dovolená – tradiční výkladové problémy. *Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 9, s. 15-22.



dovolené. Toto oprávnění je *ultima ratio* neboli výjimečný prostředek zaměstnavatele, pokud již účelu nemůže dosáhnout jinak. Aby se zabránilo zneužívání tohoto oprávnění, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci náklady, které mu takto vznikly. Nejčastěji se jedná o stornovací poplatky u cestovních kanceláří, nebo o cestovní výdaje na zpáteční cestu.<sup>86</sup> Takto zrušit dovolenou nebo odvolat zaměstnance, lze jen v případě, kdy mu předmětnou dovolenou určil zaměstnavatel. Co ale v případech, kdy bude naplněna podmínka pro možnost zaměstnance určit si dovolenou sám? Zde vycházíme z § 218 odst. 3 ZP, že zaměstnanec je oprávněn si určit čerpání dovolené sám v případě, že mu byla dovolená převedena do následujícího kalendářního roku a zaměstnavatel dovolenou do 30. června neurčil. Pokud bychom i v tomto momentě povolili zaměstnavateli zrušit dovolenou, kterou si určil sám zaměstnanec z důvodu nečinnosti zaměstnavatele, tak bychom tím zhatili účel předmětného ustanovení, kterým je jakási sankce zaměstnavatele za to, že nesplnil svou povinnost.<sup>87</sup>

Individuální dovolená není striktně odkázána pouze na zaměstnavatele a jeho určení dovolené ale funguje i tak, že zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, kdy by potřeboval čerpat dovolenou a zaměstnavatel mu to povolí nebo ne. Zaměstnavatel musí s žádostí zaměstnance vyjádřit souhlas, pokud jej nevyjádří nebo dovolenou odmítne a zaměstnanec se nedostaví do práce v domnění, že čerpá dovolenou, může být postihnut pro neomluvenou absenci v práci.<sup>88</sup> Souhlas zaměstnavatele může být písemný, ústní nebo projevem jiným způsobem, který nezakládá pochybnost o tom, že byl udělen (např.: konkludentně).<sup>89</sup>

Jak již bylo řečeno, je povinností zaměstnavatele naplánovat dovolenou tak, aby byla vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém vznikla. Pro případy, kdy dovolenou v konkrétním kalendářním roce vyčerpat nelze, existuje institut *přechodu dovolené*, upraven v § 218 ZP.<sup>90</sup> Tato možnost je zavedena z toho důvodu, aby zaměstnancům nezanikalo jejich právo na dovolenou, nicméně převádění dovolené má být pouze výjimečné.

K tomu, aby došlo k přechodu dovolené do následujícího kalendářního roku, musí existovat nemožnost vyčerpat dovolenou v roce, za který vznikla. Tato nemožnost je způsobena překážkami v práci na straně zaměstnance nebo naléhavými provozními důvody zaměstnavatele. Převedenou dovolenou je zaměstnavatel povinen přednostně určit k čerpání

---

<sup>86</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 944 (§ 217).

<sup>87</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 949 (§ 218).

<sup>88</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. ledna 1968, sp. zn. 8 Co 26/68

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000

<sup>90</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

před nově vzniklou dovolenou a opět je povinen umožnit její vyčerpání do konce kalendářního roku společně s nově vzniklou. V případě převedení dovolené do následujícího kalendářního roku je zakotveno oprávnění zaměstnanců si určit dovolenou sám, když ji zaměstnavatel do 30. 6. neurčil. Pro zaměstnance platí shodný postup jako pro zaměstnavatele a to, že musí termín dovolené oznámit zaměstnavateli v písemné formě alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodnou jinak. Zaměstnanec si dovolenou může naplánovat podle svých představ a nemusí brát ohled na zaměstnavatele. Ve výsledku to znamená, že právo na určení dovolené má stále zaměstnavatel a současně nově vzniklo právo na určení čerpání dovolené i zaměstnanci.<sup>91</sup>

Zákon upravuje i případy, kdy již převedená dovolená do následujícího kalendářního roku nebude ani v tomto roce vyčerpána. Právo na dovolenou jako takové se dle NOZ nepromlčuje, neboť se jedná o osobní právo a promlčují se pouze majetková práva.<sup>92</sup> Zaměstnavatel je tak stále povinen v následujícím roce zaměstnanci dovolenou určit a zaměstnanec je oprávněn si ji taktéž stanovit, pokud zaměstnavatel bude opět nečinný. Opět zde zaměstnavateli hrozí pokuta za porušení zákonné povinnosti podle zákona o InsPr.<sup>93</sup>

V případě zaměstnanců, uvolněných pro výkon veřejné funkce, je převádění dovolené do následujícího kalendářního roku také možné, ale pouze za předpokladu, že výkon veřejné funkce v následujícím kalendářním roce stále trvá.<sup>94</sup>

Kromě individuálního určování čerpání dovolené konkrétního zaměstnance, je zaměstnavatel oprávněn určit i hromadné čerpání dovolené v délce maximálně 2 týdny, za podmínky, že je to nezbytné z provozních důvodů, a že se na tom dohodl s odborovou organizací nebo získal souhlas rady zaměstnanců.<sup>95</sup> Dle judikatury se určování hromadné dovolené nedotýká obecných zásad pro určování nástupu na dovolenou.<sup>96</sup> Hromadné čerpání dovolené znamená, že v určité době nastupují na dovolenou všichni zaměstnanci zaměstnavatele, nebo jeho konkrétního podniku, organizační jednotky atd. Hromadným čerpáním může být i dovolená určitého okruhu zaměstnanců (např. u linkového provozu, kde bude zastavena jedna výrobní linka). Provozní důvody u hromadného čerpání dovolené nesmíme chápat jako nedostatečnost práce z důvodu nedostatku zakázek, objednávek a jiného, neboť tyto jsou řešeny jako překážky v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí

<sup>91</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 948 (§ 218).

<sup>92</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>93</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 950 (§ 218).

<sup>94</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 18 Co 363/2009

<sup>95</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>96</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. září 1968, sp. zn. 6 Cz 28/68

při určení hromadné dovolené počítat se zaměstnanci, kterým nevznikl nárok na dovolenou v předemné délce.<sup>97</sup> V takovém případě musí zaměstnavatel konkrétním zaměstnancům přidělovat i nadále práci. Pokud není zaměstnavatel schopen určit konkrétnímu zaměstnanci nebo skupince zaměstnanců práci, jedná se opět o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy.<sup>98</sup>

Zákon v § 221 pamatuje i na případy, kdy zaměstnanci změni v průběhu kalendářního roku zaměstnání a u předchozího zaměstnavatele si nestačili vybrat dovolenou, na kterou jim vznikl nárok. Za této situace může zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru. V důsledku to ale znamená, že zaměstnanec nebude mít v daném kalendářním roce zajištěn dostatek odpočinku. Druhou variantou řešení je, že zaměstnanec požádá nového zaměstnavatele, aby mu umožnil čerpat dovolenou, na kterou mu vznikl nárok u předešlého zaměstnavatele. Musí se však jednat o bezprostřední navázání nového pracovního poměru po skončení předešlého a žádost musí zaměstnanec učinit ještě před skončením předešlého pracovního poměru, aby se oba zaměstnavatelé mohli dohodnout a vyrovnat. Dohoda mezi zaměstnavateli není nijak zákonem upravena, neboť se nejedná o jejich povinnost a podmínky dohody jsou jen na nich. V praxi to probíhá tak, že původní zaměstnavatel nevyplatí náhradu mzdy zaměstnanci ale novému zaměstnavateli a ten potom umožní zaměstnanci čerpat dovolenou, na kterou vznikl nárok již u prvního zaměstnavatele.<sup>99</sup>

### 3.7.1. Přerušeni dovolené

Přerušeni dovolené je upraveno v ustanovení § 219 ZP. Jedná se o situace, kdy dojde k obligatornímu přerušeni čerpání dovolené z vyskytnuvších se důvodů na straně zaměstnance. Zákon uvádí demonstrativní výčet, neboť není vyloučeno, v kolektivní či jiné smlouvě, rozšířit tento okruh ale nikoli zúžit. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci, převážně ne vlastní vinou. Zákon uvádí např.: nastoupení na vojenské cvičení, DPN, péči o člena rodiny i případy mateřské a rodičovské dovolené. V případě péče o nemocného člena rodiny, při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení je však možné dovolenou čerpat, ale pouze pokud o to zaměstnanec požádá, jinak dochází k zákonnému přerušeni, jak předemné ustanovení předpokládá.<sup>100</sup>

<sup>97</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 954 (§ 220).

<sup>98</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. září 1968, sp. zn. 6 Cz 28/68

<sup>99</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. Doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 475

<sup>100</sup> VYSOKAJOVÁ Margerita a kol. In HŮRKA Petr (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 5. Vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 420 (§219).

### 3.7.2. Náhrada za dovolenou

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada ve výši jeho průměrného výdělku proto, že každý si potřebuje odpočinout a bylo by nelogické, kdyby kvůli tomu, že zaměstnanec využije své právo na odpočinek, se mu snížil příjem. Už Úmluva MOP v čl. 7 zakotvuje právo každé osoby čerpající dovolenou, na náhradu mzdy v normální nebo průměrné výši.<sup>101</sup> Náš ZP převzal právo na průměrnou výši mzdy, kdy zaměstnavatel vychází z průměrné hodinové odměny, která se počítá za předchozí čtvrtletí. Do průměrné mzdy se započítávají i odměny, prémie a další části hrubé mzdy, na které by měl zaměstnanec nárok, kdyby práci normálně vykonával.<sup>102</sup> Náhrada je splatná v klasických výplatních termínech, ale pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele, musí zaměstnanci vyplatit mzdu a náhradu mzdy před dovolenou, pokud výplatní termín připadá na dobu dovolené, popřípadě je povinen vyplatit alespoň zálohu. Toto pravidlo je z toho důvodu, aby měl zaměstnanec dostatek financí na dobu dovolené, jelikož je v praxi běžné, že zaměstnanci cestují k moři apod., a je tedy evidentní, že musí mít zajištěn dostatek finančních prostředků.<sup>103</sup>

Výpočet náhrady mzdy za dovolenou se liší u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Zde je výpočet odlišný a primárně se musí určit celkový počet dnů dovolené, na něž vzniká zaměstnanci právo. Počet plánem stanovených pracovních dnů za celý kalendářní rok se vydělí počtem týdnů v tomto období a výsledek se vynásobí počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo za daný kalendářní rok. Náhrada se potom na jeden den dovolené stanovuje dle průměrného výdělku za průměrnou délku směny.<sup>104</sup> Je potřeba i zmínit náhradu mzdy u zaměstnanců s kratší pracovní dobou. Tito zaměstnanci mají také nárok na 4 týdny dovolené, pokud splní podmínky stanovené zákonem, nicméně rozdíl je u nich v náhradě mzdy, protože pokud zaměstnanec denně odpracuje jen 5 hodin, tedy za pracovní týden 25, bude mu příslušet náhrada mzdy za 1 týden dovolené jen ve výši průměrného výdělku za 25 hodin.<sup>105</sup> V případech, kdy má zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu například podle otevírací doby nějaké pobočky, kdy v pondělí a ve středu je pracovní doba delší, v pátky je pracovní doba jen 5 hodin, ale v součtu zaměstnanec odpracuje 40 hodin týdně, nastává otázka, jaká mu přísluší náhrada za 1 den individuální dovolené. Měla by zaměstnanci příslušet náhrada za skutečné hodiny, které odpadly,

---

<sup>101</sup> Úmluva mezinárodní organizace práce o placené dovolené z roku 1970, č. 132.

<sup>102</sup> Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 15. září 2011, *Williams a další proti British Airways*, C-155/10, Sb. rozh. s. I-08409, bod 23.

<sup>103</sup> JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin Advokacie*, 2007, č. 5, s. 11-22.

<sup>104</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 928-929 (§ 213).

<sup>105</sup> JOUZA, Ladislav. Převedení dovolené. *Účetnictví*, 2015, č. 3, s. 42-45.

nebo za průměr který připadá na každý den v týdnu? V případech náhrady mzdy za dovolenou zákon počítá s průměrným výdělkem, nicméně zákonodárce vychází z průměr proto, že počítá s nahrazování dovolené v týdnech a v případě, že se jedná o jednotlivé dny, by se měly nahrazovat skutečné hodiny, které zaměstnanec v daný den neodpracoval, tedy by se nemělo jednat o průměr.<sup>106</sup>

Kromě náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené je potřeba ještě zmínit i náhradu za nevyčerpanou dovolenou. Za nevyčerpanou dovolenou je možné poskytnout náhradu mzdy jen v případě skončení pracovního poměru. Zákon nepřipouští možnost, že by zaměstnanec nevyčerpal dovolenou a nechal si ji jen proplatit, neboť tím by se hatil účel samotné dovolené.<sup>107</sup> V případě skončení pracovního poměru, kdy si zaměstnanec nestihl vyčerpat dovolenou, na kterou mu vznikl nárok, je zaměstnavatel povinen ji zaměstnanci proplatit, pokud zaměstnanec nezažádá o poskytnutí dovolené, která mu vznikla z prvního pracovního poměru nového zaměstnavatele a ten bude souhlasit.<sup>108</sup>

V praxi poněkud problematičtější situace nastává, když doba dovolené připadne na nějaký státní svátek. Svátek jako takový se do doby dovolené nepočítá, a proto za něj přísluší náhrada dle § 115 odst. 3 ve spojení s § 135 odst. 1 ZP. V praxi se tedy vedou spory o to, zda má být za svátek vyplacena náhrada za dovolenou, i když se svátek do dovolené nepočítá, ale je nepochybné, že zaměstnanec nevykonává práci právě z důvodu dovolené, nebo jestli má za svátek nadále příslušet klasická náhrada dle zmíněných ustanovení. Zatím je dodržováno, že svátek se do dovolené nezapočítává a musí být za něj poskytnuta adekvátní náhrada.<sup>109</sup>

### **3.8. Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dovolená u prací konaných mimo pracovní poměr je v praxi spíše výjimečná, i když je její sjednání dle zákona možné. Dohody mají v systému pracovního práva pouze doplňkový charakter, jelikož na jejich základě jde o omezený výkon práce a zaměstnanec má slabší postavení, než kdyby byl v pracovním poměru. U dohod se subsidiárně používají ustanovení v ZP, která se vztahují na pracovní poměr s výjimkou institutů, taxativně vymezených v § 77 odst. 2 ZP, kam spadá i dovolená.<sup>110</sup>

---

<sup>106</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena. Náhrada za dovolenou a různé délky směn. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 4. s. 25.

<sup>107</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 23. října 2008, sp. zn. 23 Co 395/2008

<sup>108</sup> FETTER, W. Richard. Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené. *Právní rádce*, 2008, č. 6, s. 28-32.

<sup>109</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. In SCHMIED Zdeněk (ed.). *Zákoník práce s komentářem k l. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s 363 (§219).

<sup>110</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 328-331.

V dohodě o pracovní činnosti je možné vycházet z § 77 odst. 3 ZP, který stanoví, že právo na dovolenou je možné sjednat (přímo ve smlouvě nebo dodatkem či jinou další dohodou) nebo stanovit vnitřním předpisem. U dohod o provedení práce není výslovně stanovená možnost dovolenou sjednat, nicméně sjednání umožňuje § 4a odst. 1 ZP, který povoluje odlišné ujednání od zákona.<sup>111</sup>

Pokud by byla dovolená ujednána, je závislá na způsobu výkonu práce dle uzavřené dohody. Tyto způsoby existují 3. Buď může mít zaměstnanec pevně stanovenou pracovní dobu na každý den (například 8 hodin ve směnném provozu jako zaměstnanec v pracovním poměru), nebo nepravidelně dle potřeby zaměstnavatele (např.: přijde zakázka, tak povolá pracovníka, aby ji během dvou dnů vyřídil) a nakonec je pružná pracovní doba, kdy si zaměstnanec sám volí začátek nebo konec pracovní doby.<sup>112</sup>

V případě pružné pracovní doby se dovolená přepočítává dle odpracovaných hodin. U nepravidelného výkonu práce se použije § 213 odst. 4 ZP, jako u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Když má zaměstnanec pevnou pracovní dobu, vztahují se na něj pravidla jako na zaměstnance v pracovním poměru, pouze s tím rozdílem, že za 1 den dovolené dostane náhradu dle počtu hodin. Tedy pokud bude zaměstnanec na základě DPČ pracovat každý den jen 2 hodiny, tak v případě jednoho dne dovolené mu bude příslušet náhrada pouze za 2 hodiny, které denně odpracuje.<sup>113</sup>

V praxi se ujednání o dovolených, v případě výkonu prací na dohody, objevují jen zřídka-kdy. Já osobně jsem se za svých 8 let pracovních zkušeností, konaných výhradně na dohody, ještě nesetkala s ujednáním o dovolené.

V dnešní době dovolenou zaměstnanci často využívají v případě dočasné pracovní neschopnosti, která ale netrvá déle než 14 dnů, neboť by přišli o náhradu mzdy za první 3 dny nemoci. U dohod platí pro dočasnou pracovní neschopnost stejná pravidla, jako pro pracovní poměr. To znamená, že pokud zaměstnanec vykonává práci na některou z dohod a krátkodobě onemocní, nemá nárok na náhradu mzdy a pokud nemá ujednanou dovolenou, nemůže si ji ani vybrat, aby náhradu mzdy měl. U dohod je problém i s nemocenskou dávkou, která se poskytuje jen tehdy, pokud se zaměstnanec účastní na nemocenském pojištění. V případě dohody o provedení práce nastává účast

---

<sup>111</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 916 (§ 211 ZP).

<sup>112</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 2008, s. 84.

<sup>113</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 215-219.

na nemocenském pojištění, pokud zaměstnanec dosáhne měsíčního výdělku nad 10 000,- Kč. U dohody o pracovní činnosti je rozhodný příjem 2 500,- Kč.<sup>114</sup>

### 3.9. Problémy s dovolenou v praxi

V dnešní době je dovolená hojně využívána při nemocích zaměstnanců, což není jejím primárním účelem. Toto využívání spousta lidí přiřazuje nedostatečnému systému sociálního zabezpečení. Pokud je zaměstnanec DPN, má právo na nemocenskou, kterou vyplácí příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ). Problém je ale v tom, že nárok na nemocenskou od OSSZ vzniká zaměstnanci až od 15. kalendářního dne nemoci. V prvních 14 dnech vyplácí náhradu mzdy zaměstnavatel, kdy ale náhrada mzdy přísluší až od 4. kalendářního dne, což znamená, že v prvních třech dnech nemoci, tzv. *karenční době*, (nejvýše za 24 neodpracovaných hodin), nemá zaměstnanec nárok na žádnou náhradu mzdy.<sup>115</sup> Proto v případě krátkodobé nemoci, (nejběžněji viróza, chřipka, nachlazení a jiné), které trvají několik dní nebo většinou týden, si zaměstnanci raději vyberou několik dnů dovolené, aby doma vyleželi nejhorší a nepřišli přitom o peníze, a po pár dnech se vrátí do práce a zbytek nemoci tzv.: přechodí. Toto je jeden z nejběžnějších důvodů využívání dovolené zaměstnanci k jinému účelu. Je sice možné se od zákona odchýlit ve prospěch zaměstnance, kdy se zaměstnavatel může se zaměstnancem na náhradě dohodnout nebo může být náhrada všeobecně stanovena vnitřním předpisem,<sup>116</sup> ale osobně se nesetkávám s tím, že by zaměstnavatelé dobrovolně vypláceli peníze za něco, co ze zákona nemusí. Já nesouhlasím v tomto případě s chybou v systému sociálního zabezpečení, i když ten je ve svém komplexním pojetí hodně špatný, ale přisuzuji zásluhu na tomto problému špatné právní úpravě v zákoníku práce. Podle mě by bylo na místě karenční dobu v § 192 odst. 1 ZP zrušit, aby zaměstnancům náhrada příslušela a nemuseli si vybírat dovolenou, která má úplně jiný zamýšlený účel. Problém karenční doby dopadá především na zaměstnance s nižší mzdou, kde i sebemenší finanční ztráta je citelná.

Problematickým, ve vztahu k dovolené, se jeví i zákonem používaný výraz „den“. Zákonodárce totiž v zákoně přiřazuje dni jiný význam, než jaký má pro většinu osob v klasické mluvě. V ustanovení § 212 se mluví o odpracování 60 dnů, kdy za odpracovaný den se považuje takový, ve kterém zaměstnanec vykonal převážnou část své směny. Ale co v případech nerovnoměrné pracovní doby, nebo kdy zaměstnanec vykonává směnu,

<sup>114</sup> GOLA, Petr. *Jak vysoká bude náhrada mzdy v roce 2017?*. [online]. finance.cz, 10. října 2016 [cit. 25. února 2017]. Dostupné na <<http://www.finance.cz/476359-nahrada-mzdy-2017/>>.

<sup>115</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>116</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In PICHRT, Jan (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 868-869 (§ 192).

kteřá pŕechází z jednoho kalendářního dne na druhý a půlnoc směnu dělí pŕesně v polovině? A co potom s konstatováním, že části směn odpracované v různých dnech se nesčítají? Je patrné, že zákonodárce neměl v úmyslu dát v tomto pŕípadě pojmu dni význam, co by kalendářní den, ale spíše pojem den slučuje se směnou.<sup>117</sup> Nicméně v některých ustanoveních ZP se slovem den skutečně myslí kalendářní den a potom v rámci propočetů nastává nesoulad, kdy pro zaměstnance může být, při počítání dovolené, používání kalendářního času spíše znevýhodňující. Bylo by vhodnější při stanovování dovolené používat odpracované hodiny než dny, pŕedevším u zaměstnanců s nerovnoměrnou pracovní dobou, protože u nich je dle současné úpravy potřeba propočítávat dovolenou podle jiných pravidel, než u zaměstnanců s rovnoměrnou pracovní dobou.<sup>118</sup>

Dalším problémem týkajícím se dovolené je pŕípad, kdy má zaměstnanec více pracovních poměrů. V současnosti se tak stává čím dál častěji, protože životní náklady na slušnou úroveň žití jsou stále vyšší, ale mzda k tomuto není úměrná. Každý pracovní poměr se posuzuje samostatně, a tudíž z každého pracovního poměru vzniká zaměstnanci právo na dovolenou. Problém nastává v okamžiku, kdy u každého zaměstnavatele je dovolená čerpaná v jiný čas, neboť zaměstnavatelé nemají povinnost se dohodnout tak, aby zaměstnanci umožnili čerpat dovolenou ve stejný čas. Tento problém nastává typicky v pŕípadě, kdy zaměstnavatel určuje hromadnou dovolenou. První zaměstnavatel může určit týden v červenci, druhý zase 2 týdny v srpnu a zaměstnanec tak, i když má u jednoho zaměstnavatele dovolenou, vykonává práci pro druhého, pokud by si sám nevybral individuální dovolenou, kterou mu ale zaměstnavatel nemusí v daný termín odsouhlasit.<sup>119</sup>

Dále nastává problém také v pŕípadech kratší pracovní doby. Pokud zaměstnanec vykonává práci v menším rozsahu, než 40 hodin týdně, co by klasickou délkou pracovní doby má stále nárok na stejnou délku dovolené jako zaměstnanci, kteŕí nemají kratší pracovní dobu. Jediný rozdíl se potom objevuje v náhradě mzdy, neboť zaměstnanci s kratší pracovní dobou pŕisluší náhrada podle jeho odpracované doby, tedy pokud neodpracuje 40 hodin týdně ale jen 20, jeho náhrada za týden dovolené se bude rovnat pŕůměrnému výdělku za 20 hodin práce. V praxi se však stává, že někteŕí zaměstnavatelé zaměstnancům zkracují i délku dovolené, protože si myslí, že pokud pracují kratší dobu než ostatní, nemohou mít nárok na stejnou délku dovolené. Tedy v tomto pŕípadě pokud zaměstnanec pracuje jen polovinu

---

<sup>117</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kalendářní a pracovní dny v pracovním právu. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 10, s. 19-24.

<sup>118</sup> VLASTNÍK, Jiří. Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, č. 12, s. 440-443.

<sup>119</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 915 (§ 211 ZP).



klasické týdenní doby, tak někteří zaměstnavatelé také o polovinu zkracují dovolenou, což je jednoznačně protizákonné.<sup>120</sup>

Osobně spatřuji úskalí v čerpání dovolené u nového zaměstnavatele, na kterou vznikne zaměstnanci nárok u prvního zaměstnavatele, v případě skončení jednoho pracovního poměru a navázání nového bezprostředně poté. V kapitole 3.5.1. jsem podrobně rozebrala, co zákon bezprostředností myslí. V případě vzniku nároku na dovolenou je bezprostřední navázání pracovního poměru naprosto správné, protože kdyby k bezprostřednímu navázání nedošlo a byl poskytnut určitý čas na navázání nového, došlo by k znevýhodnění zaměstnanců, kteří neměnili zaměstnání a pro vznik nároku na dovolenou musí odpracovat celý měsíc. Zcela nelogické je, podle mého názoru, ustanovení § 221 odst. 2 ve spojení s § 217 a § 218. Jak jsem podrobněji rozebrala u kapitoly s názvem *Čerpání dovolené*, právo na dovolenou je právem osobním a jako takové se nepromlčuje. Nárok na dovolenou nezaniká ani uplynutím následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém nárok vznikl, a za celé dva roky nebyla dovolená vyčerpána. Ale § 221 odst. 2 hovoří o možnosti dohodnutí čerpání dovolené, na niž vznikl zaměstnanci nárok u předchozího zaměstnavatele, u nového zaměstnavatele, pokud o to zaměstnanec požádá před skončením prvního pracovního poměru, zaměstnavatelé se dohodnou a současně byl nový pracovní poměr navázán bezprostředně. Jenže co případy, kdy navázán bezprostředně nebyl? Znamená to, že nárok na dovolenou zaměstnanci zaniká, dostane jen náhradu a bude mít nárok na dovolenou v délce, na jakou mu vznikl nárok u nového zaměstnavatele? Co když se jedná o případ, kdy nový pracovní poměr vznikne až od listopadu, nebo prosince, to bude mít zaměstnanec nárok za celý kalendářní rok pouze na 1 nebo 2 dvanáctiny? V daném případě si myslím, že limitace převedení dovolené k novému zaměstnavateli pouze v případě bezprostředního navázání nového pracovního poměru je zcela nelogická. Bezprostřednost u vzniku nároku na dovolenou je zcela pochopitelná, zákon zde ale hovoří o dovolené, na kterou již nárok vznikl, tak z jakého důvodu by nemohla být převedena, pokud by nedošlo k bezprostřednímu navázání, když stejně záleží pouze na domluvě zaměstnavatelů, kteří se mohou i nemusí dohodnout, ať už došlo k bezprostřednímu navázání pracovního poměru či nikoliv?<sup>121</sup>

Problémy s dovolenou nastávají i ve velkých státních podnicích, jako je například Fakultní nemocnice Olomouc. Problém v takovýchto podnicích je ale spíše obrácen, neboť tam zneužívají zaměstnanci dovolenou a náhradu za ní ve svůj prospěch. Takové velké

---

<sup>120</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena. Otázky a odpovědi k dovolené. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 9, s. 21-24.

<sup>121</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 956 (§ 221 ZP).

podniky vypracovávají dlouhodobé plány směn pro zaměstnance na celý rok, protože je zejména u nemocnic potřeba zajistit chod 24 hodin denně s dostatkem personálu. Ale roční plán nikdy nemůže být přesně dodržován, někdo onemocní, zaměstnankyně otěhotní atd., proto jsou vypracovávány ještě i krátkodobé reálné plány na každý měsíc, které reagují na konkrétní situaci. Problém nastává z toho důvodu, že je zaměstnancům proplácena dovolená podle hodin stanovených v ročním plánu. Tedy pokud například nastane situace, kdy má být zaměstnanec A podle měsíčního plánu ve středu a ve čtvrtek v práci 8 hodin, ale zaměstnanec B, který má mít směnu po něm onemocní a nepřijde, zaměstnanec A se podívá do dlouhodobého plánu, kdy měl podle něj určenou 12 hodinovou směnu (ale podle reálného plánu tam má jen 6ti hodinovou směnu) a pokud měl naplánovanou dvanácti hodinovou směnu například na pátek, dohodne se s vedoucím zaměstnancem, že ve středu a čtvrtek odpracuje přesčas za zaměstnance B a v pátek si vezme dovolenou. Vedoucí pracovník bude souhlasit, protože na poslední chvíli se zaměstnanci shání do práce jen velice těžko. Výsledkem je, že zaměstnanec dostane zaplacené 2 dny přesčasů a k tomu mu bude náležet náhrada mzdy za páteční směnu podle dlouhodobého plánu 12 hodin, i když podle reálného by mu měla příslušet náhrada jen za 6 hodin. Toto může nastat i bez přesčasových hodin, kdy si zaměstnanec projde reálný plán v komparaci s dlouhodobým a pokud najde den, kdy podle reálného plánu má pracovat kratší směnu, ale podle dlouhodobého má mít 12 hodin, vybere si dovolenou na daný den, a bude mu příslušet náhrada opět za 12 hodin místo reálné kratší směny.

## 4. Novelizace Zákoníku práce

Dne 9. 9. 2016 předložila vláda návrh zákona, pod sněmovním tiskem č. 903, který má z velké části novelizovat zákoník práce, kromě jiného by mělo dojít i k zásadní úpravě institutu dovolené. Důvodem novely jsou reakce na rozhodovací činnost SDEU a na problémy vznikající v praxi. Tvůrci návrhu v závěrečné zprávě k novele uvádí ty největší problémy, které v rámci stávající úpravy spatřují. Jedná se o omezení převodu dovolené do následujícího kalendářního roku, rozdíly mezi zaměstnanci s rovnoměrnou a nerovnoměrnou pracovní dobou, vznik nároku na dodatkovou dovolenou a čerpání dovolené ve svátek. Kromě toho je podle nich celá stávající koncepce dovolené příliš složitá.<sup>122</sup>

Plánovaná novela přinese změny nejen u dovolené, ale i u homeworkingu, teleworkingu, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, konta pracovní doby, převádění zaměstnanců, hromadného propouštění a dalších. Novela prozatím prošla 1. čtením a byla přikázána k projednání ve výborech. Hospodářský výbor novelu doporučil k dalšímu projednání, Výbor pro sociální politiku vydal 20. 2. usnesení, kdy předložil pozměňovací návrhy. Druhé čtení novely je zařazeno k jednání na 55. schůzi, kdy by mělo proběhnout 15. 3. 2017. Plánovaná účinnost novely je k 1. 7. 2017.<sup>123</sup>

Změna dovolené je navrhována ve dvou variantách. Buď dojde k dílčím změnám, nebo dojde ke změně celé koncepce dovolené, především ve vzniku nároku na ni a v jejím čerpání. V následující kapitole budou zmíněny obě varianty, protože se navzájem prolínají. Speciální pozornost bude věnována zamýšlené změně celé koncepce dovolené.

### 4.1. Varianta I. - Dílčí změny dovolené

V případě přijetí návrhu pouze s dílčími změnami by došlo k lehčím změnám v oblasti dodatkové dovolené. Dojde ke změně § 215, kdy by byl vložen nový odstavec, který by stanovil, že se u dodatkové dovolené nebudou uznávat doby, které se všeobecně považují za výkon práce. Je to z toho důvodu, že dodatková dovolená je specifická, poskytována nad rámec klasické, protože zaměstnanci, kterým přísluší, vykonávají práci za ztíženějších podmínek, ale v případě náhradních dob danou práci fakticky nevykonávají. Dojde tedy k omezení vzniku nároku na dodatkovou dovolenou.<sup>124</sup> Z logického hlediska se tato změna jeví jako pochopitelná, přesto skutečnost, že zaměstnanec pár dní do roka nevykonává danou

---

<sup>122</sup> Závěrečná zpráva RIA k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>123</sup> Předkládací zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>124</sup> Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

práci nezakládá důvod mu nárok na dodatkovou dovolenou zrušit. Pokud už někdo vykonává práci několik let, za ztížených podmínek někde pod zemí v prachu a tmě, kde hrozí závažné, např. respirační obtíže, tak by nárok na dodatkovou dovolenou mít měl bez ohledu na to, kolikrát a jak dlouho byl například na vyšetření u lékaře a nevykonával práci, protože na vyšetření může chodit v souvislosti se vznikem nemocí z povolání.

Dojde k uvolnění pravidel pro převádění dovolené do následujícího kalendářního roku. V současném pojetí je převedení možné pouze v případě, kdy nebylo možné dovolenou pro překážky v práci na straně zaměstnance, nebo naléhavé provozní důvody u zaměstnavatele čerpat v kalendářním roce, ve kterém na ni vznikl nárok. Dle navrhované změny § 218, kam byl vložen nový odstavec 2, by šlo dovolenou, která přesahuje minimální výměru (tedy 4 týdny a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů), převést do následujícího kalendářního roku na písemnou žádost zaměstnance.<sup>125</sup> Změna je navrhována na základě problémů v praxi, kdy zaměstnanci potřebují vybírat dovolenou již začátkem roku a na novou dovolenou jim ještě nevznikl nárok a zaměstnavatel jim ji v takovém případě nemusí poskytnout, je to pouze na jejich dobré vůli. Dobrovolné poskytnutí dovolené, na kterou ještě nevznikl nárok, sebou nese i úskalí. V případě, že by dovolená poskytnutá byla, ale zaměstnanci na ni nakonec nárok nevznikl, je zaměstnanec povinen k vrácení náhrady za dovolenou. Je evidentní, že při uvolnění pravidel pro převádění dojde k dvojnásobnému řešení problému. Kromě toho, by byl přidán ještě nový odstavec 6, který dává zaměstnavateli možnost určit dovolenou kratší, než je délka směny, ne však kratší, než polovinu směny (neplatí na případy, kdy zaměstnanci zbude část nevyčerpané dovolené, která by byla kratší, než polovina směny).<sup>126</sup> Určování dovolené na půl den se v praxi děje každý den. Jedná se tak pouze o výslovné zakotvení praktického dění.

V kapitole 3.8.2. *Náhrada za dovolenou*, jsem nastínila problém s náhradou mzdy za svátek, který připadl na dobu dovolené. Novela na problematice situace se svátky a dovolenou reaguje také, kdy v § 219 odst. 2 ZP narušuje zásadu, že svátek se nezapočítává do dovolené. Nově upravuje případ určení dovolené na den svátku, na který zaměstnanci připadla směna a ten by byl povinen ji za stávající úpravy odpracovat. V takovém případě by zaměstnanec mohl požádat o určení čerpání dovolené pouze v daný svátek a tento

---

<sup>125</sup> Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>126</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

den by se do dovolené normálně počítal.<sup>127</sup> Je tak i vyřešen problém s náhradou mzdy, která by podle mě měla normálně příslušet za dovolenou a ne za svátek. Nicméně problém s náhradou, kdy svátek připadá na dobu dovolené, jak jsem nastínila v předchozí kapitole, stále pokračuje a není v rámci novely nijak řešen.

Poslední dílčí změna by se týkala § 221 ZP a bezprostřednosti navázání pracovního poměru, kdy by nový zaměstnavatel mohl poskytnout zaměstnanci dovolenou, na kterou vznikl nárok u předchozího zaměstnavatele i v případě, že by zaměstnanec do nového pracovního poměru nenastoupil bezprostředně po skončení předešlého. V případě přijetí bude vymazán odstavec 2, daného ustanovení, který podmiňuje převedení dovolené předmětnou bezprostředností.<sup>128</sup> Toto je řešením situace, kterou jsem také rozebrala v kapitole *Dovolená v praxi*, kdy je namístě v takovémto případě nelpět na bezprostřednosti, neboť se jedná o dovolenou, na kterou už nárok zaměstnanci vznikl. Nejde o vznik dovolené nové, kde je bezprostřednost naprosto vhodná, protože jinak by došlo k znevýhodnění zaměstnanců, kteří pracovní poměr neměnili. V takovém případě vítám zrušení druhého odstavce, protože převedení k novému zaměstnavateli stejně záleží na dohodě obou zaměstnavatelů a jak v případě bezprostředního navázání, tak i při pozdějším se dohodnout nemusí. Podmínka bezprostřednosti je tedy zcela zbytečná a nelogická.

Co se týče dílčích změn, tak žádný zásadní přínos nevidím, nemyslím si, že je správné omezit vznik nároku na dovolenou pro osoby, které vykonávají opravdu náročnější práci fyzicky i psychicky. V dnešní době, kdy se čím dál častěji objevují astmata, alergie a podobné omezující onemocnění, která spouště zaměstnancům brání ve výkonu povolání, je dodatková dovolená obzvlášť potřeba. Pokud nebudou práce dostatečně schopni lidé, kteří ji vykonávají nebo budou moci vykonávat, jelikož z daných prací mohou vznikat také závažné nemoci, a lidé nebudou mít dostatek prostoru si od dané práce odpočinout, kdo bude předmětná zaměstnání vykonávat? Možnost určit čerpání dovolené na dobu kratší než je 1 směna, je jen výslovné zakotvení něčeho, co se v praxi děje dnes a denně, tedy žádný přínos tato změna nemá. Přínos toto ustanovení bude mít v případě druhé varianty, kdy by se dovolená přepočítávala na hodiny. Možnost určení dovolené na svátek je prolomením zásady, že svátek se do dovolené nezapočítává, nicméně se řeší pouze situace jednoho dne dovolené za svátek, ve který by jinak zaměstnanec musel pracovat a nejde o řešení problému, kdy svátek připadne do doby dovolené. Vymazání druhého odstavce

---

<sup>127</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>128</sup> Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

u § 211 je uznáním autonomie vůle a smluvní volnosti zaměstnavatelů, kteří tak mohou zaměstnanci poskytnout dovolenou, na kterou mu již nárok vznikl, aniž by nutně musel bezprostředně po skončení pracovního poměru navázat nový. Jedná se současně o pokus lepšího dodržení práva každého na odpočinek, protože dle dosavadní úpravy, pokud nedojde k bezprostřednímu navázání nového pracovního poměru, dostane zaměstnanec pouze finanční náhradu, ale nárok na dovolenou mu zanikl a nebude tak mít dostatečný odpočinek v kalendářním roce zaručen.

## **4.2. Varianta II. – Změna koncepce**

V rámci druhé varianty návrhu na změnu dovolené v projednávané novele, by došlo ke komplexní změně pojetí dovolené. Zásadní by bylo vypuštění dovolené za odpracované dny, neboť by se vznik nároku na dovolenou stanovoval po týdnech a nikoli po měsících. To znamená, že dojde k přejmenování celé 9. Hlavy zákoníku práce, která bude znít: „*Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část a výměra dovolené.*“<sup>129</sup>

### **4.2.1. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část**

V případě celkové koncepční změny vznikne zaměstnanci nárok na dovolenou za kalendářní rok tehdy, pokud během 52 týdnů v kalendářním roce odpracuje stanovenou průměrnou týdenní pracovní dobu, připadající na každý týden. Zrušil by se kompletně propočítavý počet dovolené, tak jak jej známe teď a už by nevznikal nárok na 1/12 za každý odpracovaný kalendářní měsíc, ale bude vznikat nárok na 1/52 za odpracovaný týden (jakýchkoliv 7 po sobě jdoucích dní). Základním kritériem pro určení vzniku nároku na dovolenou by se tedy stala *týdenní pracovní doba*. Je v tomto ohledu myšleno primárně na pracovníky s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kdy se počet směn v týdnech může lišit. Za stávající úpravy nastává u zaměstnanců s nerovnoměrnou pracovní dobou problém při přepočtu dnů dovolené. Většina těchto zaměstnanců pracuje převážně na dvanáctihodinových směnách a nepracují tak všech 5 dní v týdnu, kdy v přepočtu nároku na dovolenou mají nižší počet odpracovaných dnů v kalendářním roce. Novela, v návaznosti na tuto problematiku, upravuje vznik nároku na dovolenou dle odpracovaných hodin za kalendářní rok. V praxi bude propočítavý počet vypadat tak, že se sečte počet odpracovaných hodin celkem a vydělí se počtem týdnů. Pokud bude vycházet na týden 40 hodin (kromě zaměstnanců s kratší pracovní dobou), vznikne nárok na celou dovolenou za kalendářní rok. Pokud je u zaměstnavatele dovolená na kalendářní rok stanovena v zákonné délce 4 týdny (40 hodin týdně x 4 týdny dovolené), bude mít zaměstnanec nárok na 160 hodin dovolené.

---

<sup>129</sup> Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

V případě, že by při výpočtu vyšel vyšší průměr týdenní pracovní doby, nebude se k tomu přihlížet.<sup>130</sup>

Jelikož dojde ke zrušení dovolené za odpracované dny, kdy po odpracování 21 směn vznikl nárok na 1/12, musela se upravit pravidla pro vznik dovolené za kalendářní rok, aby se myslelo na ty, jejichž pracovní poměr celý kalendářní rok netrval. V současné úpravě bylo potřeba pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok odpracovat alespoň 60 dnů. V novém konceptu se toto kritérium snížilo na 4 týdny (cca měsíc, 4 týdny x 5 pracovních dnů = 20 směn). Pokud tedy zaměstnanec odpracuje za kalendářní rok alespoň 4 týdny s průměrnou týdenní pracovní dobou 40 hodin, vznikne mu nárok na 4/52 z dovolené, kdy výpočet bude vypadat následovně:<sup>131</sup>

*Za 40 hodin (1 týden), přísluší 1/52, to znamená  $40:52=0,7692$ . Pokud tedy odpracuje požadované minimum 4 týdny, musíme vypočítat 4/52, tedy  $0,7692 \times 4 = 3,0769$ . A toto musíme vynásobit počtem týdnů dovolené, které zaměstnavatel stanoví např.: zákonné minimum 4 týdny, kdy koncoví výsledek bude  $3,0769 \times 4 = 12,307$ , po zaokrouhlení nahoru 12,5 hodiny dovolené za 4 odpracované týdny u zaměstnavatele, který poskytuje 4 týdny dovolené za kalendářní rok.*<sup>132</sup>

Můžeme pozorovat, že délka dovolené je shodná s dovolenou za odpracované dny, která platí dnes, neboť po odpracování 21 směn vznikl nárok na 1/12 dovolené, která v případě 4 týdenní zákonné dovolené činila 1,5 dne, což je srovnatelné s 12,5 hodinami, protože 1 den (1 směna) je průměrně počítána jako 8 hodin, když za 5 pracovních dní má být odpracováno 40 hodin.

Uvedená změna přepočtu dovolené na hodiny, se dle druhé varianty bude týkat i dodatkové dovolené za současného využití její změny, která je navrhována v první variantě novelizace. To znamená, že by se do výkonu práce nezapočítávaly doby, které se všeobecně považují za výkon práce, a zároveň by nárok na dodatkovou dovolenou vznikl odpracováním 52 týdnů v kalendářním roce. V případě, že by zaměstnanec nekonal práci po celý kalendářní rok, vznikl by mu nárok za každý týden na 1/52 dodatkové dovolené.<sup>133</sup>

*Tedy pokud zaměstnanec odpracuje za 4 měsíce 583 hodin za ztížených podmínek, kdy je týdenní pracovní doba 37,5 hodiny a on odpracoval 15,54 týdne. Jedna dvaapadesátina*

---

<sup>130</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>131</sup> Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>132</sup> Závěrečná zpráva RIA k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>133</sup> Závěrečná zpráva RIA k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

*dodatkové dovolené činí 0,72 hodiny. Pokud zaměstnanec odpracoval 15 týdnů (k tomu co je navíc se nepřihlíží) krát 0,72 hodiny za jeden týden, bude mít nárok na 10,8 hodiny, zaokrouhleně na 11 hodin z dodatkové dovolené, protože i nadále se zaokrouhluje nahoru.<sup>134</sup>*

Přepočítání odpracovaných hodin na hodiny dovolené, odstranění dovolené za odpracované dny a zmírnění podmínek pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok řeší i další problém, který ze stávající úpravy vzniká. V současnosti zaměstnanci nárok na poměrnou část dovolené za odpracovaný měsíc nevznikne v případě, že je pracovní poměr uzavřen až od druhého dne v měsíci, i když zaměstnanec fakticky všechny směny v měsíci odpracoval, jak se nejčastěji stává u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Jelikož se vznik nároku nebude odvíjet od odpracování celého měsíce, ale po týdnech v průměru za celý kalendářní rok, není tedy tak podstatný začátek pracovního poměru první den v kalendářním měsíci. Zaměstnanec neztratí nárok na poměrnou část dovolené za celý měsíc, ale jen za 1 týden, což je jistě přínosem, ale stále jsem toho názoru, že u zaměstnanců, kteří pracují nepřetržitě celý rok, a pracovní smlouvu mají uzavřenou až od druhého dne v kalendářním roce, by měli mít nárok na celou délku dovolené.

Věřím, že propočítání na hodiny dovolené dle odpracovaných týdnů bude pro zaměstnance flexibilnější a přínosnější. Kromě toho dojde k odstranění rozdílu u výpočtu dovolené mezi zaměstnanci s nerovnoměrnou a rovnoměrnou pracovní dobou, což přinese jistě pozitivní ohlas u zaměstnavatelů, jelikož se budou na všechny vztahovat stejná pravidla.

#### **4.2.2. Čerpání dovolené**

U čerpání dovolené zůstávají základní podmínky stále stejné. Zaměstnavatel je nadále povinen vypracovávat písemný rozvrh dovolené se souhlasem odborové organizace, nebo rady zaměstnanců. Musí přihlížet k provozním podmínkám i potřebám zaměstnance, dovolenou zaměstnanci oznámit nejméně 14 dnů předem a umožnit její čerpání v kuse, nebo v případě čerpání po částech, musí mít alespoň 1 část délku minimálně 2 týdny. Co je novinkou, je i čerpání dovolené v hodinách, když její výpočet se děje také v hodinách.

Při čerpání dovolené v hodinách bude docházet k tomu, že pokud někdo bude dovolenou vybírat ve dny, kdy má naplánovanou kratší směnu, odečte se mu od celkové výměry dovolené méně hodin, a tedy při opakování se tohoto jevu bude docházet k tomu, že takový zaměstnanec bude mít dovolenou i o několik dnů delší, než zaměstnavatel stanoví. Totéž bude platit i naopak u zaměstnanců s delší směnou, kde by se jim pak počet dní dovolené snížil.

---

<sup>134</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení



Ve své podstatě bude kladen důraz na zaměstnavatele, aby dovolenou rozvrhovali takovým způsobem, aby byla dodržena délka dovolené, kterou zaměstnavatel poskytuje. S tím souvisí i možnost čerpání dovolené v délce kratší, než celá směna. V určitých situacích může být čerpání dovolené pouze na část směny, pozitivním přínosem pro zaměstnance, kteří si nechtějí brát dovolenou na celou dobu směny, kvůli zařízení osobních záležitostí, které trvají pouze pár hodin. Nadále by však platilo omezení na dobu poloviny směny, nikoli kratší, kdy čerpání půl dne dovolené jde i za stávající úpravy, ale odečítá se půlden bez ohledu na to, kolik hodin fakticky daná polovina směny trvá. V případě dovolené stanovené v hodinách, se polovina směny odečte od celkové délky dovolené přesně podle hodin. Tedy pokud směna trvá 6 hodin, odečtou se od dovolené za polovinu směny 3 hodiny, což je jednoznačně flexibilnější, než celý půlden. Zase zde však narážíme na problém, kdy by někteří zaměstnanci mohli potom mít nárok na delší dovolenou v počtech dnů, než jiní. I zde by proto měl být kladen důraz na mimořádnost čerpání kratší dovolené, než je celá směna.<sup>135</sup>

#### **4.2.3. Krácení dovolené**

Změna nastane i při krácení dovolené. Dle novely by totiž mělo dojít ke zrušení důvodů pro krácení dovolené, kdy má být zachováno krácení pouze pro neomluvené zmeškání práce a hlavně má dojít ke změkčení, neboť stávající úprava povoluje zaměstnavateli zkrátit dovolenou o 1 až 3 dny, kdežto po změně by šlo o zkrácení skutečně zmeškaných hodin, které by se odečetly od celkové délky dovolené. Navíc vzhledem k tomu, že se dovolená dle novely počítá na hodiny, je potřeba i překážky v práci počítat dle hodin, aby bylo možné vyjádřit, jakou část směny zaměstnanec zmeškal.<sup>136</sup>

Za současné úpravy § 233 ZP dochází ke krácení pro překážky v práci, které se nezapočítávají do výkonu práce, pokud dojde ke zmeškání 100 a více směn, o 1/12 a za každých dalších 21 směn o další 1/12. Tato koncepce se podle novely obrátí, protože tyto překážky se za výkon práce budou považovat, ale pouze do limitu dvacetinásobku sjednané týdenní pracovní doby (s výjimkou mateřské a rodičovské dovolené, a překážek dle § 199 a nařízení vlády 590/2006 Sb.). Do limitu dvacetinásobku se tyto doby nezapočítávají, protože budou i nadále v plném rozsahu považovány za výkon práce. Podmínkou pro započtení těchto překážek do uvedeného limitu je, aby zaměstnanec v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek týdenní pracovní doby. Další novinkou je i podmínka,

<sup>135</sup> Závěrečná zpráva RIA k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>136</sup> Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

že po zkrácení musí zaměstnanci zůstat nárok na dovolenou v délce nejméně 3 týdnů, kdy v současnosti může být dovolená zkrácena na 2 týdny.<sup>137</sup> Co se s novelou nezmění, tak je povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací, zda se v konkrétním případě zmeškání, opravdu jedná o neomluvenou absenci.

Do druhé varianty patří i dílčí změny z první varianty novely. Jsou zde promítnuty změny v dodatkové dovolené, zruší se podmínka bezprostřednosti při převedení vzniklé dovolené k novému zaměstnavateli u skončení pracovního poměru. Možnost čerpat dovolenou ve svátek a všechny další. K tomu v obou variantách dojde k technické změně zařazení čerpání dovolené zaměstnance, který byl uvolněn ze zaměstnání pro výkon veřejné funkce. V současné úpravě se jedná o § 212 odst. 4, který dle novely bude zařazen do společných ustanovení o dovolené do § 216 ZP. Dále z důvodu změny koncepce se některé věty v ustanoveních stanou obsolentními a budou tak zcela vypuštěny (např.: § 222 odst. 1 ZP).<sup>138</sup>

---

<sup>137</sup> Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

<sup>138</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

## 5. Závěr

Již v úvodu byl rozebrán důvod a cíl diplomové práce. Cílem bylo podrobně analyzovat právní úpravu dovolené na našem území, vyzorovat úskalí, jaká se objevují v praxi a poté komparovat stávající úpravu s navrhovanou novelou, zda změní problematiku situace, které se v souvislosti s dovolenou při aplikaci právní úpravy objevují.

Co se týče zdrojů, ze kterých jsem čerpala, většina autorů monografií veškerou problematiku dovolené shrne do malé podkapitoly čítající pár stránek. Nakonec i sám zákoník práce upravuje institut dovolené pouze asi v 15 ustanoveních. Nejvíce jsem proto čerpala z komentářů k jednotlivým ustanovením o dovolené. Při následné důkladné analýze jsem zjistila, že k dovolené se vztahuje mezinárodní i evropská úprava, nemalý počet podzákoných vyhlášek a nařízení i jiné zákony, které je potřeba taktéž projít a analyzovat, abych byla schopna pochopit dovolenou dostatečně do hloubky. Dalším z nejdůležitějších zdrojů byly odborné články se zaměřením na jednotlivé aspekty dovolené. Čerpala jsem především z článků sepsaných JUDr. Ladislavem Jouzou, odborníkem na pracovní právo, advokátem a rozhodcem pracovněprávních sporů. Důležitým zdrojem byly i judikáty, které vykládají a upřesňují jednotlivá ustanovení zákoníku práce.

V důsledku podrobné analýzy dovolené, která je obsažena ve třetí kapitole, svých pracovních zkušeností a zkušeností mého okolí, jsem byla schopna extrahovat problematiku zákoutí právní úpravy. V kontextu celého právního řádu musím konstatovat, že jako taková je úprava dovolené dostačující, neboť ať už v pracovním právu nebo jiném odvětví, se vyskytují instituty, u kterých je nedostatečnost úpravy zcela zjevná a přitom se na novelizacích nepracuje. Nicméně pokud se zaměřím pouze na úpravu dovolené s pohledem do praxe, je evidentní, že některá ustanovení jsou nejasná nebo přímo nevhodná a problematiku, jinak by nemohlo docházet k problémům, které se v praxi objevují.

Dovolenou lze čerpat v délce dnů, nejméně poloviny dne. Dovolenou, která přesahuje zákonnou minimální délku za kalendářní rok, nelze na základě dohody převést do následujícího kalendářního roku. Jelikož se dovolená stanovuje podle odpracovaných dnů (nikoli kalendářních dnů, ale pracovních směn), je problematický přepočítání u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Problematickými se stávají i krátkodobé nemoci, kdy zaměstnanci vybírají dovolenou, aby nepřišli o finanční prostředky, a potom jim dny dovolené mohou chybět a není dodržen zákonný požadavek na čerpání dovolené po týdnech, nejlépe v kuse. Problém nastává i určováním dovolené na den svátku, při DPN nebo u státních podniků, které mají dva plány rozvržení pracovních směn. Hlavním problémem celého

současného pojetí dovolené je tedy podle mne nedostatečná flexibilita možností jejího čerpání, kdy úprava z roku 2006 je v roce 2017 v reakci na rychlý ekonomický a společenský vývoj nevhodná.

Ve 4. kapitole jsem se věnovala navržené novele zákoníku práce, a podrobně jsem rozebrala obě varianty, které jsou navrhovány a vztahují se k dovolené. V případě schválení jen dílčích změn nedojde k zásadním novinkám v úpravě. Dílčí změny nereagují ani na základní problémy, jen ruší zbytečná ustanovení a zakotvují výslovně něco, co se v praxi odehrává každý den. V případě druhé varianty dojde ke komplexní změně dovolené. Dojde k zúžení druhů dovolené, k uvolnění podmínek pro čerpání dovolené, jejímu převádění a zmírnění podmínek při krácení dovolené. Současně se k druhé variantě řadí i dílčí změny z první varianty. Druhou variantu osobně vítám. Počítání dovolené na hodiny je flexibilnější a praktičtější pro obě strany pracovních vztahů a zjednoduší čerpání dovolené zaměstnancům. Musím však konstatovat, že ani projednávaná novela neřeší veškeré problémy, které se v praxi s dovolenou vyskytují. Osobně jako základní problém vnímám např.: karenční dobu, o jejímž zrušení novela nemluví, ale pro značnou většinu zaměstnanců s nižšími příjmy je zcela zásadní, protože jakékoliv snížení finančních prostředků je pro ně citelná ztráta.

Kromě novely, která je předmětem této práce, jsou navrženy ještě další novely zákoníku práce, které se týkají dovolené. Jedná se o návrhy pod sněmovními tisky 1008 (zavedení ošetřovatelské dovolené, která se bude vztahovat na dlouhodobé ošetřování blízké osoby, kdy by zaměstnavatel musel zaměstnanci držet pracovní místo) a 744 (zrušení karenční doby).

Osobně doufám, že novela bude schválena ve znění druhé varianty, tak jako to ostatně navrhuje vláda, kdy v závěrečné zprávě shrnuje pozitiva a negativa jednotlivých variant a jednoznačně podporuje druhou variantu návrhu.

## **Bibliografie:**

### **Komentáře:**

1. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. In HŮRKA Petr (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 741 s.
2. WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In WINTR, Jan (ed.) *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 906 s.
3. BĚLINA, Miroslav a kol. In BOGNÁROVÁ, Věra (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1616 s.
4. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. In HŮRKA Petr (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 4. Vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 772 s.
5. ELIÁŠ, Karel a kol. In SCHMIED Zdeněk (ed.). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Komentář*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s.
6. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. In SCHMIED Zdeněk (ed.). *Zákoník práce s komentářem k I. I. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, 1271 s.
7. VYSOKAJOVÁ Margerita a kol. In HŮRKA Petr (ed.). *Zákoník práce. Komentář*. 5. Vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, 764 s.

### **Monografie:**

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.
2. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s.
3. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 600 s.
4. TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 456 s.
5. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.
6. KOCOUREK, Jiří. DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. 329 s.
7. VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 2008. 313 s.
8. HŮRKA Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s.

9. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012. 312 s.

**Právní předpisy:**

1. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona 308/2006 Sb. účinném ke dni 18. srpna 2006
4. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
5. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
6. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Úř. věst. L 299, 18. listopadu 2003, s. 9–19.
7. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů
10. Zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky, ve znění zákona č. 493/1990 Sb. účinném ke dni 29. října 1992
11. Zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky
12. Zákon č. 231/1992 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti
13. Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou
14. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů
15. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., které stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů
16. Zákon č. 111/1984 Sb., zákon o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce
17. Vyhláška ministerstva č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, ve znění pozdějších předpisů
18. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů
19. Rozhodnutí parlamentu, Rady a komise ze dne 7. prosince 2000, Listina Základních práv EU. Úř. věst. C 326/391, 26. října 2012.
20. Úmluva mezinárodní organizace práce o placené dovolené z roku 1970, č. 132.

21. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. Čtení
22. Předkládací zpráva k vládnímu návrhu, zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení
23. Důvodová zpráva k vládnímu návrhu, zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení
24. Závěrečná zpráva RIA k vládnímu návrhu, zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 903, ve 2. čtení

#### **Odborné články:**

1. JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin Advokacie*, 2007, č. 5, s. 11-22.
2. FETTER, W. Richard. Dovolena a její krácení pro nepřítomnost v práci. *Právní rádce*, 2008, č. 7, s. 29-35.
3. JOUZA, Ladislav. Převedení dovolené. *Účetnictví*, 2015, č. 3, s. 42-45.
4. FETTER, W. Richard. Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené. *Právní rádce*, 2008, č. 6, s. 28-32.
5. JOUZA, Ladislav. Zkažená radost z dovolené. *Účetnictví*, 2015, roč. 63, č. 8, s. 46-47.
6. BRŮHA, Dominik. Pracovní doba a dovolená – tradiční výkladové problémy. *Práce a mzda*, 2015, č. 9, s. 15-22.
7. JOUZA, Ladislav. Změny v zákoníku práce. *Účetnictví*, 2015, č. 10, s. 42-43.
8. VLASTNÍK, Jiří. Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, č. 12, s. 440-443.
9. CHLÁDKOVÁ, Alena. Náhrada za dovolenou a různé délky směn. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 4, s. 25.
10. BRŮHA, Dominik. Praktické problémy dodatkové dovolené. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 4, s. 18-24.
11. CHLÁDKOVÁ, Alena. Otázky a odpovědi k dovolené. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 9, s. 21-24.
12. ŠUBRT, Bořivoj. Kalendářní a pracovní dny v pracovním právu. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 10, s. 19-24.

### **Judikatura:**

1. Rozsudek ze dne 15. září 2011, *Williams a další proti British Airways*, C-155/10, Sb. rozh. s. I-08409, bod 23.
2. Rozsudek ze dne 9. září 2003, *Jaeger*, C-151/02, bod. 65.
3. Rozsudek ze dne 3. října 2000, *Simap*, C-303/98, bod. 50.
4. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. září 1968, sp. zn. 6 Cz 28/68
5. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 18 Co 363/2009
6. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 23. října 2008, sp. zn. 23 Co 395/2008
7. Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. ledna 1968, sp. zn. 8 Co 26/68
8. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. března 1939, sp. zn. 2505/36
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1821/2008
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007

### **Internetové zdroje:**

1. LIŠKA, Martin. 28. 6. 1680 Robotní patent Leopolda I. [online]. dnyceskestatnosti.cz, 28. června 2015 [cit. 25. února 2017]. Dostupné na <http://www.dnyceskestatnosti.cz/novinky/kalendarium/28-6-1680-robotni-patent-leopolda-i/>.
2. GOLLA, Petr. *Jak vysoká bude náhrada mzdy v roce 2017?*. [online]. finance.cz, 10. října 2016 [cit. 25. února 2017]. Dostupné na <http://www.finance.cz/476359-nahrada-mzdy-2017/>.



## **Abstrakt**

Problematika dovolené nesahá tak daleko do historie, jako celé pracovní právo. Právní úprava dovolené má základ v zákoníku práce, ale zároveň je roztržena i do jiných zákonů a podzákoných předpisů. K institutu dovolené se vztahují mezinárodní právní dokumenty a po vstupu do EU, i unijní právní předpisy.

Současná úprava dovolené, které je věnována celá 9. část zákoníku práce, má zásadní nedostatky, kdy není dostatečně flexibilní a nereaguje na potřeby zaměstnanců. Při aplikaci vzniká v praxi nemalý počet problémů. Je ale potřeba říct, že dovolená v Českém právním řádu, je jako komplex dostatečná i přehledná a v základních věcech pochopitelná pro osoby zúčastněné na pracovněprávním vztahu.

Plánovaná novelizace, v případě přijetí preferované druhé varianty, na většinu problémů reaguje, nicméně i nadále budou přetrvávat některé aspekty, které v praxi způsobují obtíže, jako je karenční doba.

## **Abstract**

Labor Law extends far into the history instead of the institute of vacation. The basic legislation of vacation is contained in Labor Code, but it's also fragmented into other statute and by-laws. The vacation is contained in international conventions and after joining to the European Union is contained in EU legislation too.

The current legislation of vacation is contained in 9<sup>th</sup> part of Labor Code and it has major failures, because it is not enough flexible and it doesn't react to needs of employees. The legislation of vacation created a lot of problems, when it is apply. In my opinion, the vacation in the Czech legal order is complex, united and clear and it is understandable in the basic provisions for persons involved in the Employment relationship.

The future Amendment to the Labor Code deal with the major problems but some aspect, which cause difficulties in practise, still continue.

## **Seznam klíčových slov**

Dovolená

Pracovní právo

Zákoník práce

Pracovní poměr

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

Dovolená za kalendářní rok

Dovolená za odpracované dny

Dodatková dovolená

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o provedení práce

Výkon práce

Pracovní doba

Čerpání dovolené

Krácení dovolené

Přerušování dovolené

Náhrada mzdy za dovolenou

Novelizace zákona

## **Keywords**

Vacation

Labor Law

Labor Code

Employment relationship

Employee

Employer

Annual Vacation

Leave for days worked

Additional Vacation

Agreement on working activity

The employment agreement

Work performance

Working hours

Taking vacation

Reduction of Vacation

Interruption of Vacation

Wage compensation for vacation

Amendment to the Act