

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Karel Urbášek**

**Vybrané koncepční otázky v právní úpravě dovolené**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2021**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Vybrané koncepční otázky v právní úpravě dovolené*“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 31. 3. 2021

Karel Urbášek

## *Poděkování*

*Na tomto místě bych velmi rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za jeho cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při zpracování této práce. Dále bych chtěl také poděkovat své rodině, zejména mé manželce a rodičům, bez jejichž podpory a trpělivosti během celého studia by tato práce mohla jen těžko vzniknout.*

# Obsah

Úvod .....	6
1 Pojem dovolené .....	8
2 Obecně k dovolené a její úpravě do konce roku 2020.....	10
2.1 Druhy dovolené .....	11
2.1.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část.....	11
2.1.2 Dovolená za odpracované dny.....	12
2.1.3 Dodatková dovolená.....	13
2.2 Výměra dovolené.....	13
2.3 Čerpání dovolené.....	15
2.4 Krácení dovolené.....	16
2.5 Nezbytnost koncepčních změn .....	17
3 Novela zákoníku práce .....	19
3.1 Jednotlivé změny zavedené novelou zákoníku práce .....	21
3.1.1 Zrušení dovolené za odpracované dny .....	21
3.1.2 Výměra dovolené.....	22
3.1.3 Dovolená za kalendářní rok.....	23
3.1.4 Poměrná část dovolené za kalendářní rok .....	25
3.1.5 Prodloužení délky dovolené .....	27
3.1.6 Změna délky týdenní pracovní doby během jednoho kalendářního roku .....	28
3.1.7 Změny v dodatkové dovolené .....	29
3.1.8 Překážky v práci ve vztahu k dovolené .....	30
3.1.9 Krácení dovolené.....	31
3.1.10 Čerpání dovolené po novele zákoníku práce.....	33
3.1.11 Zbylá část dovolené z roku 2020.....	35
3.2 Shrnutí přínosu novelizace .....	35

4	Další koncepční otázky související s dovolenou .....	36
4.1	Regulace způsobu využívání dovolené ze strany zaměstnance.....	36
4.1.1	Omezení výdělečné činnosti během čerpání dovolené.....	36
4.1.2	Destinace dovolené a rizika s ní spojená.....	38
4.2	Právo na dovolenou u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	41
4.3	Dovolená ve vztahu k mateřské či rodičovské dovolené.....	44
	Závěr.....	48
	Seznam použitých zdrojů.....	50
	Abstrakt .....	54
	Abstract.....	55
	Seznam klíčových slov .....	56
	Keywords.....	57

## Úvod

Dovolená, jakožto pracovněprávní institut, je všem důvěrně známá. Téměř každý zaměstnanec ji s oblibou každoročně čerpá, a i zaměstnavatelé ji přijímají jako nedílnou součást pracovního vztahu. Přestože jde o součást právní úpravy, která je pravidelně aplikována v naprosté většině těchto vztahů, nebyla doposud zcela jednoznačně vymezena.

Frekventovanost využití dovolené v pracovněprávních vztazích byla jedním z hlavních důvodů volby tématu mé diplomové práce. Svoji práci jsem chtěl věnovat především praktickým právním otázkám, které se dotýkají širokého okruhu osob. Dovolená tyto aspekty jistě naplňuje, neboť se jedná o povinně využívaný právní nástroj, jehož použití zajímá nejen odbornou, ale i laickou veřejnost. Navíc v situaci, kdy došlo k přelomové změně celé její koncepce, bylo téměř jisté, že vyvstane i spousta otázek, které bude třeba zodpovědět.

Tato práce se proto věnuje institutu dovolené v současném zákoníku práce (dále jen zák. práce), a to především jeho aktuální novelizaci, která má jednotlivé nedostatky předchozí úpravy napravit. Cílem práce je tak zejména odůvodnit přínos nové koncepce dovolené, která by měla spočívat ve spravedlivějším uspořádání práv zaměstnanců oproti předchozí úpravě, a dále také nastínit další žádoucí změny tohoto pracovněprávního institutu. Zde je nutné zmínit, že tento cíl musel být v průběhu psaní práce upřesněn, neboť původně směřoval především k vysvětlení nedostatků předchozí právní úpravy. Nebylo totiž zcela zřejmé, zda a v jaké podobě bude úprava novelizována. V mezidobí však došlo k přijetí dlouho připravované novely, a proto jsem se rozhodl cíl své práce upravit tak, aby reagoval na nově přijaté znění. Smyslem práce by tedy mělo být ověření základní hypotézy, zda novelizované znění zák. práce v oblasti dovolené přináší spravedlivější a propracovanější nastavení podmínek pro vznik práva na dovolenou a jeho následné čerpání. Této hypotéze pak odpovídá i základní výzkumná otázka, zda je nový koncept dovolené skutečně založen na spravedlivějších a sofistikovanějších východiscích oproti předchozí úpravě. Na tu poté navazuje další, a sice zda institut dovolené i přes novelizaci vyžaduje další koncepční změny, které by ho vhodným způsobem doplňovaly.

Práce je členěna do čtyř kapitol. V první z nich je stručně vymezen samotný pojem dovolené. Druhá kapitola se poté zabývá dovolenou v obecné rovině s přiblížením její úpravy do konce roku 2020. Považoval jsem za nutné alespoň stručně zmínit i úpravu předchozí, neboť jak již bylo naznačeno výše, práce začala vznikat již v době, kdy nebylo ještě zcela jasné, zda bude přijata koncepční změna. Takto by měl být podán přehledný a ucelený obraz o tomto institutu při přechodu z jedné úpravy do druhé. V rámci vymezení jednotlivých druhů dovolené v předchozí úpravě je tak poukázáno na její nejzávažnější nedostatky. Pro lepší pochopení

a vymezení základních pojmů je v této kapitole taktéž stručně pojednáno o výměře, čerpání a krácení dovolené. Třetí kapitola představuje hlavní část této práce. Věnuje se již schválené a účinné novele zák. práce. V této kapitole jsou tak popsány všechny podstatné změny týkající se dovolené, a to jak teoreticky, tak i na názorných příkladech. Prostřednictvím kompilace odborných zdrojů, deskriptivní metody a dále také komparativní metody mezi předchozí a novou úpravou jsou vysvětleny hlavní přínosy novelizace. Ty spočívají především v nápravě někdy až paradoxních závěrů, k nimž předchozí úprava vedla. Poukázáno je v této kapitole také na zjednodušení úpravy a na spravedlivější nastavení podmínek pro vznik práva na dovolenou. Ani novelizace však dovolenou neupravila vyčerpávajícím způsobem, proto se závěrečná kapitola věnuje dalším možným koncepčním změnám. Pomocí komparace s německou a švýcarskou úpravou je zde navržena možná regulace výdělečné činnosti během dovolené. Zmíněny jsou rovněž aktuální otázky spojené s pandemií koronaviru. V neposlední řadě se tato kapitola zabývá i právem na dovolenou u tzv. dohod a vztahem mezi „klasickou“ a mateřskou či rodičovskou dovolenou.

V práci jsou na několika místech taktéž zmíněny požadavky mezinárodní a evropské právní úpravy vztahující se k dovolené. Jejich uvedení považuji za nezbytné, neboť naše národní úprava musí těmto požadavkům odpovídat a korespondovat s nimi. Zejména v poslední kapitole je však poukázáno na to, že ne vždy tomu tak opravdu je. V rámci práce proto navrhuji postup, jak tyto nedostatky napravit, a zajistit tak větší soulad zejména s evropskou úpravou.

Problematika dovolené jako takové je předmětem řady publikací a učebnic, jelikož se jedná o zavedený a dlouhodobě užívaný právní institut. Nová koncepce dovolené v účinném znění však v důsledku teprve nedávno přijaté novelizace ještě dostatečným způsobem popsána není. Existuje především řada odborných článků, které se nové koncepci věnují zejména za účelem přiblížení této problematiky odborné i laické veřejnosti. Ucelených a komplexních děl k nové koncepci dovolené však příliš mnoho neexistuje. Tato diplomová práce proto ve své hlavní části čerpá zejména z těchto článků a dále také například z důvodové zprávy k předmětné novelizaci. Sekundárně jsou pak využity i další zdroje, jako například učebnice pracovního práva, odborné monografie, komentáře k zák. práce či relevantní internetové zdroje. S ohledem na výše uvedené by tak tato práce mohla představovat jedno z prvních ucelenějších děl vztahujících se k novelizované podobě dovolené v zák. práce, v čemž spatřuji její hlavní přínos.

# 1 Pojem dovolené

Dovolená<sup>1</sup> představuje nejdelší časový úsek pracovního volna, jehož hlavním cílem je poskytnout zaměstnanci dlouhodobější odpočinek. Dovolená slouží k podpoře ochranné funkce pracovního práva, jelikož prostřednictvím dovolené má dojít k přerušení pracovní činnosti a posílení bezpečnosti práce. Ačkoliv je dovolená samostatně upravena v části deváté zák. práce, je možné ji chápat jako dobu odpočinku. Dobou odpočinku se totiž rozumí doba, která není pracovní dobou.<sup>2</sup> V tomto ohledu je tedy možné dovolenou považovat za nejvýznamnější dobu odpočinku, neboť představuje právo zaměstnance na delší odpočinek během roku v rámci jeho pracovního poměru.<sup>3</sup>

Samotný pojem dovolené vyjadřuje, že během této doby je zaměstnanci dovoleno nebýt v zaměstnání a nevykonávat závislou práci, a to za účelem regenerace pracovních sil.<sup>4</sup> Během poskytnutí placeného volna je tak zaměstnanci umožněno nevykonávat pracovní povinnosti.<sup>5</sup> Toto však nemá žádný vliv na samotnou existenci pracovního poměru. Pracovní poměr trvá nadále i během dovolené, jen dochází k dočasnému pozastavení některých práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru, jejichž základní vymezení nalezneme v § 38 zák. práce.

Právo na dovolenou v sobě zahrnuje jednak právo na pracovní volno, ale také současnou náhradu mzdy nebo platu. Tímto se právo na dovolenou nejvíce odlišuje od ostatních dob odpočinku s výjimkou svátku, které v sobě nezahrnují náhradu mzdy či platu. Druhým podstatným rozdílem oproti jiným dobám odpočinku je časová délka. Podstatou dovolené je totiž zajistit obnovu pracovních sil zaměstnance, a to prostřednictvím souvislejšího odpočinku. Obsah pracovního volna během dovolené není nijak vymezen. Je tedy na zaměstnanci, jak bude čas v průběhu dovolené trávit a zaměstnavatel nemá právo zaměstnanci určovat, co může či nemůže během dovolené vykonávat.<sup>6</sup> Může tedy dojít i k situaci, kdy zaměstnanec bude trávit čas během dovolené výkonem jiné pracovní činnosti, ačkoliv to není s ohledem na samotný účel dovolené žádoucí. Výkon jiné výtěžné činnosti bude v tomto směru v naší právní úpravě

---

<sup>1</sup> Institut dovolené byl v dřívějších právních úpravách označován jako „dovolená na zotavenou“, což mělo především podtrhnout základní smysl a podstatu tohoto institutu. Současná úprava již toto spojení nepoužívá a pracuje pouze s pojmem dovolená. Ještě starším pak bylo v našich právních podmínkách označení „placená dovolená na zotavenou“, které mělo zdůrazňovat, že během čerpání dovolené nenastává snížení příjmů u zaměstnance (více viz GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 455-456.).

<sup>2</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 245.

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 221.

<sup>4</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 23.

<sup>5</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 22.

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 221. srov. s HŮRKA, Petr. Zhodnocení právní úpravy dovolené a návrh jejích koncepčních změn. Práce a mzda, 2011, č. 5, s. 15.

limitován pouze ustanovením § 304 zák. práce, které upravuje nezbytnost souhlasu zaměstnavatele s výkonem jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti tohoto zaměstnavatele.<sup>7</sup> V této souvislosti vyvstává otázka, zda je takto široce umožněná volnost zaměstnance vyplňovat čas během dovolené dle jeho vůle žádoucí a nenaráží v určitých situacích na oprávněné zájmy zaměstnavatele. Jeho prvotním zájmem bude především to, aby zaměstnanec během dovolené obnovil svoje síly pro další výkon práce a zároveň aby se během dovolené nevystavoval neúměrným rizikům, která by ho mohly z pracovního procesu, byť jen na omezený čas, vyřadit. Nabízí se tedy úvahy o tom, zda by neměla být podrobněji regulována možnost využití času během dovolené ze strany zaměstnance s ohledem na účel dovolené spočívající v obnovení sil a dále například i úvahy související se současnou pandemickou situací koronaviru a destinací dovolené. Těmto aspektům spojených s institutem dovolené je dále věnována samostatná podkapitola 4.1 této práce.

---

<sup>7</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 22.

## 2 Obecně k dovolené a její úpravě do konce roku 2020

V našem právním řádě je dovolená zakotvena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento právní předpis upravuje mimo jiné minimální délku dovolené v kalendářním roce, zároveň vymezuje ochranné mechanismy jejího poskytování a taktéž upravuje plánování nástupu na dovolenou.<sup>8</sup> Tato úprava dovolené prošla zásadní změnou, a to novelou zák. práce, která byla provedena zákonem č. 285/2020 Sb. Tento novelizační zákon má dělenou účinnost a konkrétně úprava dovolené nabyla účinnosti dne 1. 1. 2021. V této kapitole bude pro přehlednost stručně pojednáno o základních pojmech, aspektech a předpokladech souvisejících s institutem dovolené, a to především ve vztahu k její úpravě do nabytí účinnosti zmíněné novely. Nastíněna zde budou taktéž problematická místa této již neúčinné úpravy, na které novela reagovala.

Právo na dovolenou vzniká všem zaměstnancům v pracovním poměru, a to bez ohledu na rozsah sjednané pracovní doby, osobu zaměstnance či na to, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou. Zároveň se vznik práva na dovolenou a jeho podmínky posuzují pro každý jednotlivý pracovní poměr samostatně, a to v rámci jednoho kalendářního roku.<sup>9</sup> Vznik práva na dovolenou se však obecně nepoužije u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dle § 77 odst. 2 písm. f) se totiž u dovolené jedná o jednu z taxativních výjimek, pro kterou se neuplatní úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Na základě § 77 odst. 3 je však možné, aby právo na dovolenou bylo sjednáno u zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti. Toto ujednání může být učiněno na základě dvoustranného právního jednání, ale nemůže vycházet z výhodnějších podmínek, než je tomu na základě zákona u pracovního poměru.<sup>10</sup> U tzv. dohod tedy nemůže právo na dovolenou vzniknout *ex lege*. U dohody o pracovní činnosti je možné právo na vznik dovolené sjednat, což je zákonem výslovně připuštěno. U dohody o provedení práce zákon toto výslovně nepřipouští. Ve vztahu k přijaté novelizaci by však bylo možné uvažovat i o možnosti sjednat dovolenou v rámci dohody o provedení práce, a to zejména z toho důvodu, že došlo ke změně koncepce dovolené, která by mohla i u dohody o provedení práce teoreticky právo na dovolenou připouštět. Této otázce se více věnuje podkapitola 4.2 této práce.

Úprava dovolené zahrnuje řadu obecných pravidel, která zůstala zachována i po novele zák. práce. Určující pro vznik práva na dovolenou je vždy jeden kalendářní rok, tj. období od

---

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 246.

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 221-222.

<sup>10</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. Zákoník práce – komentář s judikaturou. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. s. 321-322.

1. 1. do 31. 12., ve kterém se posuzují podmínky nutné pro vznik práva na dovolenou. Za výkon práce se považuje fakticky odpracovaná doba, ale také doby vymezené v § 348 a § 216 odst. 2 zák. práce.<sup>11</sup> Jedná se tak o jakousi zákonnou fikci výkonu práce. Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje rovněž skončení jednoho pracovního poměru a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.<sup>12</sup> Za bezprostředně navazující pracovní poměr považuje aplikační praxe situaci, kdy mezi dvěma pracovními poměry není pracovní den. Naopak výkladem ve prospěch zaměstnance bylo dovozeno, že mezi pracovními poměry mohou být dny pracovního klidu vymezené v § 91 odst. 1 zák. práce, tj. dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky.<sup>13</sup>

## **2.1 Druhy dovolené**

Zák. práce ve znění do konce roku 2020 v ustanovení § 211 upravoval celkem tři druhy dovolené. Zaměstnanci, který vykonával zaměstnání v pracovním poměru, mohlo vzniknout právo na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, dále mu mohlo vzniknout právo na dovolenou za odpracované dny a tzv. dodatkovou dovolenou.<sup>14</sup> Výše zmíněná novela zák. práce toto rozdělení upravila a zjednodušila. Jednotlivé změny budou podrobně rozebrány v další části této práce. Zde tak bude pouze pro porovnání stručně popsána předchozí úprava dovolené a její rozdělení.

### **2.1.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část**

Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část byla a stále i po novelizaci je základní variantou dovolené. Základní podmínky pro vznik práva na tento druh dovolené se však s účinností novely změnilly.

Za předchozí právní úpravy vznikal nárok na dovolenou za kalendářní rok tehdy, pokud pracovní poměr trval nepřetržitě celý kalendářní rok a zároveň byla splněna podmínka alespoň 60 odpracovaných dnů v tomto roce. Pokud zaměstnanci netrval pracovní poměr nepřetržitě celý kalendářní rok, vznikal mu opět za podmínky 60 odpracovaných dnů nárok na tzv. poměrnou část dovolené za kalendářní rok. Za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru vznikalo právo na 1/12 dovolené za kalendářní rok.<sup>15</sup> Tato koncepce narážela na zásadu spravedlivého uspořádání práv zaměstnanců a rovného zacházení. V případě

---

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 222-223.

<sup>12</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 216.

<sup>13</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla (ed). Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 365.

<sup>14</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020. § 211.

<sup>15</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 248.

zaměstnanec, jehož pracovní poměr trval od 1. 1. do 30. 4. daného roku a který zároveň odpracoval celkem 86 pracovních směn, vznikalo právo na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku ve výměře 4/12 dovolené za kalendářní rok, tedy například 8,5 dne dovolené při poskytování 5 týdnů dovolené. Jestliže však jinému zaměstnanci započal pracovní poměr o jediný den později, tedy 2. 1. a skončil o jediný den dříve, tedy 29. 4., přičemž odpracoval rovněž 86 pracovních směn stejné délky, tak tomuto zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou ve výměře pouze 2/12 dovolené za kalendářní rok (pouze za měsíce únor a březen). Tento zaměstnanec měl tedy právo na pouhé 4 dny dovolené, ačkoliv vykonal stejný rozsah práce. Toto bylo způsobeno dikcí zák. práce, který určoval, že trvání pracovního poměru je striktně vázáno na celý kalendářní měsíc, a proto i jeden den, který v měsíci chyběl, zapříčinil, že dvanáctina nemohla být započtena. U dvou téměř totožných pracovních poměrů tak vznikalo podstatně odlišné právo na dovolenou.<sup>16</sup> Předchozí úprava tak operovala s nevhodným časovým úsekem jednoho měsíce a spojovala s ním podmínku vzniku práva na dovolenou. Potřeby praxe jsou však v současnosti jiné a není důvod vázat vznik práva na dovolenou na kalendářní měsíc. Jako daleko vhodnější se proto jeví využití kratší časové jednotky, a to odpracované hodiny.

Základní podmínkou tohoto druhu dovolené bylo již zmíněných 60 odpracovaných dnů, do nichž se započítával i den, kdy zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Části jednotlivých směn odpracovaných v různých dnech však nebylo možné sčítat.<sup>17</sup> Kromě této základní podmínky však pro tento druh dovolené nebyl rozhodující počet odpracovaných směn, ani počet odpracovaných hodin. Nebyl tak zohledněn rozsah pracovního poměru zaměstnance, ale posuzovalo se pouze trvání pracovního poměru s ohledem na celé kalendářní měsíce. Tímto přístupem tak dosavadní úprava v zák. práce nezohledňovala celkový počet odpracovaných dnů, potažmo hodin a porušovala tak obecné pravidlo spravedlivého určení práv zaměstnanců v pracovním poměru, které by se u práva na dovolenou mělo odvíjet od vykonané práce. V této úpravě tak bylo možné nalézt porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci, neboť zaměstnavatel na základě této úpravy poskytoval zaměstnancům rozdílnou dovolenou, a to bez důvodů, které by spočívaly v práci.<sup>18</sup>

### **2.1.2 Dovolená za odpracované dny**

Jestliže zaměstnanec neodpracoval v kalendářním roce ani 60 pracovních dnů, vznikalo mu do konce roku 2020 za každých odpracovaných 21 dnů právo na dovolenou za odpracované

---

<sup>16</sup> HŮRKA, Petr. Česká úprava vzniku práva na dovolenou a potřeba její novelizace. Soukromé právo, 2018, č. 5, s. 20.

<sup>17</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 222.

<sup>18</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 248.

dny v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok. Zde tak byl na rozdíl od dovolené za poměrnou část kalendářního roku zohledněn počet dnů, které zaměstnanec odpracoval.<sup>19</sup> Podmínka odvíjející se od 21 odpracovaných dní byla založena na tom, že v průměru je v kalendářním měsíci právě 21 pracovní dní. Maximální výměra tohoto druhu dovolené mohla činit pouze 2/12 dovolené za kalendářní rok, neboť jakmile zaměstnanec splnil podmínku odpracování alespoň 60 dnů, tak mu již náležela dovolená za kalendářní rok. Obdobně jako u dovolené za kalendářní rok se posuzovala podmínka odpracovaného dne a také faktického výkonu práce a tzv. náhradních dob. Tento druh dovolené zajišťoval zaměstnancům u krátkodobých pracovních poměrů alespoň základní právo na část dovolené.<sup>20</sup> Novelou zák. práce však došlo k jeho úplnému zrušení s účinností od 1. 1. 2021. Více bude tato změna popsána v další kapitole této práce.

### **2.1.3 Dodatková dovolená**

Dodatková dovolená, která zůstala zachována i po novele zák. práce, se od dvou dříve zmíněných druhů dovolené liší, a to zejména proto, že jejím účelem není jen poskytnutí dlouhodobějšího odpočinku na zotavení. Tento druh dovolené se totiž poskytuje zaměstnancům, kteří vykonávají práci ve ztížených pracovních podmínkách zejména s ohledem na pracovní prostředí. Účelem této dovolené je tak navíc regulovat pobyt zaměstnanců v tomto rizikovém prostředí.<sup>21</sup> Základní odlišnost dodatkové dovolené od předchozích druhů dovolené můžeme nalézt například v tom, že základní druhy dovolené umožňují, aby byla poskytnuta náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou. Tento postup lze však uplatnit pouze v případě skončení pracovního poměru. U dodatkové dovolené není tento postup připuštěn vůbec, tj. náhradu mzdy nebo platu není možné poskytnout za její nevyčerpanou část ani při skončení pracovního poměru. Dalším specifíkem je, že dodatková dovolená musí být vyčerpána vždy, a to přednostně před ostatními druhy dovolené.<sup>22</sup>

## **2.2 Výměra dovolené**

Základní výměra dovolené za předchozí úpravy činila 4 týdny a novelizace v tomto směru změnu nepřinesla.<sup>23</sup> Tento požadavek na minimální právo zaměstnance vychází ze

---

<sup>19</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 248.

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 224.

<sup>21</sup> Tamtéž, s. 221.

<sup>22</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In PICHRT, Jan (ed). Zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář, Praha: Wolters Kluwer, 2017, (§ 222 zák. práce).

<sup>23</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 212 odst. 1. srov. s zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020. § 213 odst. 1.

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Zaměstnancům, kterým je poskytován plat (tj. zaměstnancům ve státní sféře), náležela a stále náleží dovolená ve výměře 5 týdnů a u pedagogických a akademických pracovníků tato výměra činí 8 týdnů.<sup>24</sup> Základní výměru dovolené v rozsahu 4 týdnů bylo možné za předchozí úpravy taktéž libovolně prodloužit. Tento postup lze aplikovat i po novelizaci. Vždy je však nutné dodržovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Zde je však potřeba poznamenat, že možnost prodloužení dovolené se neuplatní u zaměstnanců, kterým je poskytován plat a taktéž u pedagogických a akademických pracovníků. Nemožnost prodloužení dovolené v těchto případech byla v zák. práce dříve explicitně uvedena. Poté co došlo k jejímu odstranění je však i nadále dovozována z dikce zákona, který uvádí, že výměra u těchto zaměstnanců „činí“ 5, popř. 8 týdnů. Jedná se tak o pevně stanovenou vyšší výměru dovolené přiznanou kogentní úpravou zákona, což potvrzuje i důvodová zpráva k dřívější novelizaci zák. práce.<sup>25</sup>

Dovolená byla za předchozí úpravy sice poskytována v týdnech, zaměstnanec jí ale mohl čerpat i po částech, tedy například i po jednotlivých dnech. Takto stanovený týden dovolené se odvíjel od počtu směn vykonaných v tomto týdnu. U zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na pět směn v týdnu představoval týden dovolené pět pracovních dnů. Pokud zaměstnanec v týdnu vykonával pouze čtyři směny, představoval týden dovolené pouze čtyři pracovní dny.<sup>26</sup> Takto byl sice zohledněn počet směn v týdnu zaměstnance, ale již nebyl vůbec brán zřetel na samotnou délku těchto směn. Z této úpravy tak neopodstatněně profitovali zaměstnanci s kratšími směny ve větším počtu oproti zaměstnancům, kteří měli směny sice delší, ale měli jich méně. Dvěma zaměstnancům, kteří tak na hodiny odvedli stejnou práci, náležela ve výsledku odlišná výměra dovolené. Zřejmý nepoměr lze v tomto směru demonstrovat na příkladu dvou zaměstnanců s totožným kratším úvazkem, který je však u každého z nich rozvržen do rozdílného počtu směn:

- Zaměstnanec A odpracoval pravidelně 10 hodin týdně v rámci 5-ti pracovních směn po 2 hodinách. Zaměstnanec B se stejným úvazkem odpracoval 10 hodin týdně během 2 směn po 5-ti hodinách. Týden dovolené za předchozí úpravy představoval u zaměstnance A celkem 5 pracovních dnů, zatímco u zaměstnance B pouze 2 dny, a to z důvodu vázanosti dovolené na počet opracovaných směn. Nová úprava toto napravuje,

---

<sup>24</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 223.

<sup>25</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav (ed). Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 876 (§ 213 zák. práce).

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 223.

jelikož v tomto případě vychází z délky sjednané kratší pracovní doby, a pro oba zaměstnance tak bude rozhodující, že odpracují shodně 10 hodin týdně bez ohledu na rozvržení do směn.

## 2.3 Čerpání dovolené

Dovolená obecně brání zaměstnavateli ve využívání pracovní síly ze strany zaměstnance. Aby bylo zajištěno čerpání dovolené v přijatelnou dobu s ohledem na provozní důvody, je určení nástupu a samotného čerpání dovolené právě na zaměstnavateli. Určení čerpání dovolené je však nejen právem zaměstnavatele, ale jde i o jeho významnou povinnost, která má zajistit, že zaměstnanec bude dovolenou čerpat v celém rozsahu v období, za které dovolená náleží.<sup>27</sup> U většiny zaměstnavatelů je však v praxi zaveden model, že zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům navrhnout čerpání dovolené na základě jejich žádosti, a pokud to neodporuje provozním důvodům zaměstnavatele, je tomuto návrhu na čerpání dovolené vyhověno. Povinnosti určit čerpání dovolené to však zaměstnavatele nezavazuje.<sup>28</sup> Existují proto také ochranné mechanismy, které mají zajistit čerpání dovolené v případě, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplní. Jestliže totiž nedojde k vyčerpání dovolené v kalendářním roce, za který náleží a zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené ani do poloviny následujícího roku, přechází toto právo na zaměstnance. Zaměstnanec tedy může od 1. července následujícího roku podle své vůle oznámit zaměstnavateli, kdy hodlá dosud neuplatněnou dovolenou čerpat.<sup>29</sup> Mimo to se také zaměstnavatel při porušení této jeho povinnosti dopouští přestupku dle § 16 nebo § 29 zákona o inspekci práce. Za tento přestupek je možné uložit pokutu až do výše 200.000 Kč.<sup>30</sup>

V rámci čerpání dovolené je nutné dodržet základní východiska pracovněprávních a soukromoprávních vztahů. Určování čerpání dovolené musí být v souladu s dobrými mravy a musí ctít zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Zaměstnavatel se tak nesmí dopouštět šikanózních praktik, ani jiného zvýhodňování jednoho zaměstnance na úkor druhého.<sup>31</sup> S tím taktéž souvisí, že při určování čerpání dovolené je nutné, aby zaměstnavatel přihlížel jednak k jeho provozním důvodům, ale také k oprávněným zájmům zaměstnance.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 251.

<sup>28</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 40.

<sup>29</sup> HŮRKA, Petr. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). Zákoník práce. Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 419 (§ 218 zák. práce).

<sup>30</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav (ed). Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 941 (§ 217 zák. práce).

<sup>31</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 224.

<sup>32</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 217.

Zaměstnavatel by tak neměl sledovat jen vlastní provozní zájem, ale taktéž by se měl snažit naplnit hlavní účel dovolené, kterým je poskytnutí dlouhodobějšího odpočinku zaměstnance od práce.<sup>33</sup> S tímto souvisí také pravidlo, že alespoň jedna z částí poskytované dovolené by měla trvat nejméně dva týdny v kuse (§ 217 odst. 1). Tento požadavek pro nás vyplývá z ratifikované Úmluvy č. 132 Mezinárodní organizace práce.<sup>34</sup> Dohodou se od něj však lze odchýlit.

Zák. práce upravuje i po novelizaci pravidlo, že minimálně se 14denním předstihem musí být dovolená zaměstnanci ze strany zaměstnavatele písemně oznámena. Případná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na kratší době pro oznámení je ale možná.<sup>35</sup> Požadavek na oznámení čerpání dovolené s dostatečným předstihem byl kritizován zejména v souvislosti s koronavirovou krizí. Právě tento požadavek totiž bránil zaměstnavatelům v jednostranném flexibilním přesunutí dovolené zaměstnance za účelem reagování na často se měnící protiepidemická opatření. Ani tyto důvody však nevedly v rámci novelizace k upuštění od tohoto požadavku, který má především chránit zaměstnance před nahodilou změnou čerpání dovolené.<sup>36</sup>

## 2.4 Krácení dovolené

Krácením dovolené se rozumí situace, kdy v zákonem přesně vymezených případech je možné ze strany zaměstnavatele dovolenou zkrátit, přičemž zaměstnanec na takto zkrácenou dovolenou ztrácí právo. Důležité pravidlo pro krácení dovolené spočívá v tom, že dovolenou, na kterou vzniklo právo v určitém roce, je možné krátit pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.<sup>37</sup>

Jednotlivé důvody krácení dovolené podle úpravy zák. práce účinné do konce roku 2020 bylo možné rozdělit do tří skupin. Dovolenou bylo možné krátit pro překážky v práci na straně zaměstnance, dále pro neomluveně zameškanou směnu a pro výkon trestu odnětí svobody či vazby.<sup>38</sup> Pro každou z těchto variant byly stanoveny přesně vymezené počty zameškaných směn a následný rozsah zkrácení. U krácení dovolené pro překážky v práci na straně zaměstnance šlo o takové překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzovaly jako výkon práce.<sup>39</sup> V rámci této úpravy vyvstávala otázka, zda nedocházelo ke dvojímu sankcionování

---

<sup>33</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 252.

<sup>34</sup> Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 25. června 1970, o placené dovolené (revidovaná), čl. 8 odst. 2.

<sup>35</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. Zákoník práce – komentář s judikaturou. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. s. 721.

<sup>36</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 40.

<sup>37</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav (ed). Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 962 (§ 223 zák. práce). srov. s rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018

<sup>38</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 227.

<sup>39</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020, § 223.

zaměstnanec. Jednak totiž zaměstnanci nebyly tyto překážky pro účely dovolené posuzovány jako výkon práce a současně docházelo k tomu, že výsledná dovolená, na kterou mělo zaměstnanci vzniknout právo, byla pro tyto překážky ještě krácena. Zaměstnanec tak byl těmito překážkami negativně ovlivněn dvakrát, což považuji za úskalí předchozí úpravy. Problematické bylo dle mého názoru také ustanovení, které umožňovalo zaměstnavateli krátit dovolenou za neomluveně zameškanou směnu o 1 až 3 dny. Bylo tak zcela na jeho uvážení, jaké krácení dovolené v tomto rozsahu shledá za adekvátní. Novela zák. práce na obě tyto situace reaguje a způsob krácení dovolené podstatně mění. Více o tom bude pojednáno v další kapitole práce.

## 2.5 Nezbytnost koncepčních změn

Právní úprava dovolené nezaznamenala za posledních dvacet let větších změn. Vycházela po tuto dobu ze stále stejných základů, které nereflektovaly vývoj neustále se měnících způsobů výkonu práce. Rozlišovala jednotlivé druhy dovolené, které však nebyly jasně definovány na základě délky výkonu práce, jakožto primárním kritériu. Tato úprava tak byla velmi komplikovaná, ale zároveň zkostnatělá a neodpovídající současným trendům.<sup>40</sup> Řada pokusů o její změnu skončila neúspěchem, přesto se však nakonec podařilo prosadit zákon, který většinu zmíněných nedostatků odstraňuje.

Pro úplnost je však dobré uvést, že zaznívala i spousta hlasů pro zachování přechozí úpravy. Hlavní argumentem bylo zejména to, že aplikace dosavadní úpravy dovolené zde byla ustálena po dlouhé roky a nečinila větších problémů. Dle těchto názorů proto náprava zanedbatelných nespravedlností nepřeváží nad náklady, které s sebou novelizace přináší (softwarové vybavení, proškolení zaměstnanců atd.). Rovněž bylo poukazováno na administrativní zátěž pro zaměstnavatele či případné spory. Advokátní praxe podle těchto názorů údajně taktéž nezaznamenala větších nespokojeností zaměstnanců či zaměstnavatelů s nespravedlivou právní úpravou.<sup>41</sup> Domnívám se však, že předchozí úprava měla řadu slabých míst, která způsobovala množství nespravedlivých závěrů nejen při výpočtu dovolené. Tyto nedostatky byly natolik zásadní, že je nebylo možné ignorovat. Jako taková tedy úprava dovolené vyžadovala koncepční změnu.

---

<sup>40</sup> HŮRKA, Petr. Česká úprava vzniku práva na dovolenou a potřeba její novelizace. *Soukromé právo*, 2018, č. 5, s. 20.

<sup>41</sup> MORÁVEK, Jakub. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.). *Pracovní právo 2016 na téma zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity, 2017, s. 41-42. srov. s TOMŠEJ, Jakub. *Dovolená po novele zákoníku práce*. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 21.

Profesor Hůrka, dlouhodobý kritik staré právní úpravy dovolené a hlavní tvůrce nové podoby, k nutnosti koncepčních změn dovolené uvádí: „*Právní úprava dovolené by měla být zcela koncepčně změněna, přiblížena moderním trendům v duchu flexibility, která by měla umožnit co nejrychlejší vyčerpání dovolené, na níž vzniklo právo. Samozřejmostí by mělo být její poskytnutí v odpovídající, spravedlivé délce vzhledem k odpracované době v kalendářním roce, což obnáší zavedení jednotné veličiny pro určení její délky. Takovou veličinou by mohla být jedna pracovní hodina. Zaměstnanci by tak vzniklo právo na určitý počet hodin dovolené, kterou by čerpal ve vztahu k délce směny nebo její části v den, kdy dovolenou čerpá. Tato změna je v tradiční úpravě dovolené velmi výrazná...*“<sup>42</sup>

Novela zák. práce, provedená zákonem č. 285/2020 Sb., většinu těchto úvah přivádí k životu. Další část této práce se tak bude těmto jednotlivým změnám věnovat. Důraz bude kladen na srozumitelné představení těchto novinek, a to i na praktických příkladech, a taktéž odůvodnění jejich přínosu oproti předchozí úpravě.

---

<sup>42</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015.s. 254.

### 3 Novela zákoníku práce

Tzv. velká novela zák. práce, jak je označována zásadní koncepční změna tohoto právního kodexu, byla připravována již od roku 2017. Trvalo tedy více jak tři roky, než se podařilo tento návrh prosadit. Snahy o přijetí byly prodlouženy zejména tím, že v jejich průběhu došlo ke skončení volebního období a po volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky byl legislativní proces ukončen. Následně byla novela zák. práce opět předložena ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí. To novelu přeložilo s odůvodněním, že jejím cílem je provedení úprav, které by měly napravit především nevyhovující a již překonaná ustanovení zák. práce, po jejichž napravení praxe již dlouho volá. Tyto změny bylo dle ministerstva nutné uskutečnit i s ohledem na vývoj judikatury jak českých soudů, tak Soudního dvora EU.<sup>43</sup> Ministerstvo proto uvedlo, že: *„cílem novely je zjednodušení realizace práv zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce, stejně jako zjednodušení výkonu práce samotné a podpora komunikace mezi smluvními stranami vůbec. Zjednodušení realizace práv smluvních stran lze mimo jiné spatřovat například v jednoduchém a spravedlivém výpočtu dovolené, převádění dovolené...“*<sup>44</sup> Smyslem tak bylo navrhnout novelu, která bude provádět změny v souladu se zásadou flexicurity<sup>45</sup>, zároveň však vyváženě pro zaměstnance i zaměstnavatele, aniž by došlo k jednostranným zásahům do jejich vzájemných práv.<sup>46</sup>

Novela byla provedena zákonem č. 285/2020 Sb., který mění nejen zák. práce, ale i další související předpisy. Tento zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 26. 6. 2020. Jak již bylo výše uvedeno, tento zákon má dělenou účinnost a v části úpravy dovolené nabyl účinnosti dne 1. 1. 2021.

Profesor Hůrka ve vztahu k novele konstatoval, že se snaží napravit zejména tyto základní příčiny nespravedlivé a chybné předchozí právní úpravy:

---

<sup>43</sup> GOTTWALDOVÁ, Klára. Velká novela zákoníku práce – téma opět aktuální? [online]. hrnews.cz, 6. listopadu 2018 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/legislativa-id-2698718/velka-novela-zakoniku-prace-tema-opet-aktualni-id-3598203>>.

<sup>44</sup> HŮRKA, Petr a kol. (MPSV). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.

<sup>45</sup> Flexicuritu lze definovat jako integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně. Více viz Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů 2007/0359 ze dne 27. června 2007, k obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty, s. 4 a násl.

<sup>46</sup> HŮRKA, Petr a kol. (MPSV). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.

- nesprávný předpoklad pro výpočet dovolené, kterým bylo trvání pracovního poměru (vycházení z celých měsíců trvání pracovního poměru) bez ohledu na skutečnou délku odvedené práce
- nereflektování skutečnosti, že dovolená může být čerpána na základě jiného rozvržení, než jaké bylo užito pro její výpočet
- vycházení z týdnů a následného čerpání dovolené ve dnech, které představují jednotlivé směny, jejichž délka není pevně dána a může se tak u jednotlivých zaměstnanců měnit.<sup>47</sup>

Novela zák. práce je v oblasti dovolené založena na koncepci, kdy je jako východiskem použita skutečná délka odpracované stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby a již není rozhodujícím faktorem jen počet pracovních směn. Tím mohlo dojít také ke zrušení jednoho z druhů dovolené, a to dovolené za odpracované dny.<sup>48</sup> Dosavadní úprava byla totiž zbytečně složitá, když rozeznávala více druhů dovolené, jejichž délka se u každého druhu počítala jinak. Dosud používaný, avšak nevyhovující parametr jednoho pracovního dne, byl nahrazen koncepcí vycházející z délky týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách.<sup>49</sup>

Ve výsledku tak novela přináší zjednodušení a přichází s nastavením spravedlivějšího a přesnějšího parametru pro výpočet dovolené. Zavedeny jsou rovněž stejné podmínky pro všechny zaměstnance nevycházející z rozvržení do směn, ale reflektující odpracovanou týdenní pracovní dobu. Současně však zůstala zachována základní východiska pro vznik práva na dovolenou a určení jejího čerpání. Stejně jako za staré právní úpravy jsou posuzovány i překážky v práci, které lze či naopak nelze považovat za výkon práce pro účely výpočtu dovolené. Klíčovou je časová jednotka, a to plánovaná a odpracovaná pracovní hodina, čímž je mimo jiné podpořen požadavek zák. práce (§ 96 odst. 1) evidovat odpracovanou pracovní dobu s vyznačením začátku a konce pracované směny, tedy v hodinách.<sup>50</sup> Pracovní hodina navíc dobře zapadá do systematiky celého zák. práce, neboť i jiné skutečnosti jako například práce přesčas, příplatky, pracovní úvazek nebo samotná pracovní doba jsou vedeny v hodinách.<sup>51</sup> Zde je však dobré poukázat i na drobnou nevýhodu nové koncepce oproti předchozí, která spočívá

<sup>47</sup> HŮRKA, Petr. Česká úprava vzniku práva na dovolenou a potřebnost její novelizace. *Soukromé právo*, 2018, č. 5, s. 20.

<sup>48</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 54.

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr a kol. (MPSV). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce [online]. *epravo.cz*, 11. června 2020 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.

<sup>50</sup> Tamtéž

<sup>51</sup> HŮRKA, Petr. Vybrané změny zákoníku práce pro rok 2017. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.). *Pracovní právo 2016 na téma zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity, 2017, s. 18.

ve složitějším určení konkrétního nároku na dovolenou k danému okamžiku. Vždy bude totiž třeba nejprve zjistit skutečný rozsah opracovaných hodin, od nichž je dovolená odvozena.<sup>52</sup> Nepostačí již pouhá délka trvání pracovního poměru nebo počet odpracovaných dní. Operativní zjištění nároku na dovolenou tak bude lehce ztíženo, ale ne nijak dramaticky, a proto to považuji pouze za drobnou daň jinak spravedlivější úpravy.

Celkově lze tedy novelu zák. práce v části, která se věnuje dovolené, považovat za krok správným směrem, a to zejména díky zmíněnému zjednodušení a spravedlivějšímu nastavení základních podmínek. Zároveň je dobré zdůraznit, že ve vztahu k zaměstnancům nedochází ke snížení jejich práv. Nová úprava je tak spravedlivější, ale zároveň vychází ze stejného, již dříve dosaženého standardu práv zaměstnanců.<sup>53</sup>

Jelikož zůstala současně zachována základní východiska vzniku práva na dovolenou, domnívám se, že přechod na novou právní úpravu nebude nikterak problematický a v praxi nebude činit větší problémy.

### **3.1 Jednotlivé změny zavedené novelou zákoníku práce**

V této části práce budou představeny a popsány jednotlivé změny v oblasti úpravy dovolené zavedené tzv. velkou novelou zák. práce. Jedná se o velmi zásadní změny, kterými se mění samotný koncept počítání dovolené a které se dotýkají i dalších otázek spojených úpravou dovolené. Celkově tak má tato novelizace zásadní dopad na aplikaci institutu dovolené a lze o ní hovořit jako o jedné z nejzásadnějších změn zák. práce od nabytí jeho účinnosti.

#### **3.1.1 Zrušení dovolené za odpracované dny**

Novelou dochází k úplnému zrušení jednoho z druhů dovolené, kterým je dovolená za odpracované dny. Zůstávají tak dovolená za kalendářní rok, příp. její poměrná část, a dodatková dovolená. Tomuto odpovídá nová dikce § 211, která zní: „*Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou.*“<sup>54</sup> Tímto dochází především k zásadnímu zjednodušení a zpřehlednění celé koncepce dovolené. Odpadá totiž odlišný způsob výpočtu dovolené v situaci, kdy zaměstnanec sice neplnil podmínky pro přiznání dovolené za kalendářní rok (odpracovaných alespoň 60 dní),

---

<sup>52</sup> MORÁVEK, Jakub. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.). Pracovní právo 2016 na téma zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. Brno: Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity, 2017, s. 42-43.

<sup>53</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 24-25.

<sup>54</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 211.

ale zároveň vykonal práci v rozsahu alespoň 21 dní.<sup>55</sup> V běžných situacích, když odhlédneme od užití dodatkové dovolené, tak bude aplikován pouze jeden druh dovolené, a to dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část.

Toto zjednodušení lze velmi uvítat, neboť ze předchozí právní úpravy vznikl výrazný nepoměr mezi zaměstnanci, kteří odpracovali 59 dní, a zaměstnanci, kteří odpracovali 60 dní. Prvně zmíněné skupině zaměstnanců totiž vznikalo pouze právo na dovolenou za odpracované dny, zatímco druhé skupině zaměstnanců vznikal nárok na dovolenou za kalendářní rok, resp. její poměrnou část. Zmíněnou disproporci je možné demonstrovat na tomto příkladu:

- Pracovní poměr zaměstnance A trval celý kalendářní rok a tento zaměstnanec splnil základní podmínku výkonu práce v rozsahu alespoň 60 dnů. Tomuto zaměstnanci za předchozí úpravy vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok v rozsahu 25 dní za předpokladu, že pracoval 5 dní v týdnu a měl nárok na 5 týdnů dovolené, pokud současně nedošlo ke krácení dovolené dle § 223 zák. práce. Jestliže ale jiný zaměstnanec B odpracoval za stejných podmínek pouze 59 dní, vzniklo mu pouze právo na dovolenou za odpracované dny, a to v rozsahu  $\frac{2}{12}$  z 25 dnů dovolené za kalendářní rok (za každých 21 odpracovaných dnů náleží  $\frac{1}{12}$  dovolené za kalendářní rok). Tomuto zaměstnanci tak ve výsledku po zaokrouhlení dle § 216 odst. 4 zák. práce vzniklo právo pouze na 4 dny dovolené.

Rozdíl jednoho dne vykonané práce v tomto případě znamenal naprosto zásadní nepoměr ve výsledném právu na dovolenou, a to o celých 21 dní dovolené. Nová úprava dovolené by měla tomuto výraznému nepoměru předejít, neboť zcela ruší dovolenou za odpracované dny a pracuje pouze s jedním druhem dovolené, který podmiňuje vznik práva na dovolenou výkonem práce po dobu alespoň 4 týdnů v rozsahu stanovené (příp. kratší sjednané) týdenní pracovní doby.<sup>56</sup>

### 3.1.2 Výměra dovolené

Výměra dovolené zůstává zachována v týdnech a musí činit nejméně 4 týdny dovolené v kalendářním roce.<sup>57</sup> Modifikované výměry např. pro zaměstnance pobírající plat nebo pro pedagogické pracovníky zůstávají taktéž beze změny. Dochází však ke změnám v systematicce

---

<sup>55</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 54.

<sup>56</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 24. Dále srov. s HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2016, č. 4, s. 29.

<sup>57</sup> HŮRKA, Petr a kol. (MPSV). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.

úpravy dovolené. Vymezení výměry dovolené je nově přesunuto z § 213 ještě před úpravu dovolené za kalendářní rok a její poměrnou část, a to do § 212.<sup>58</sup>

### 3.1.3 Dovolená za kalendářní rok

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část představuje v nové koncepci po provedené novelizaci jednotný druh dovolené, když odhlédneme od dodatkové dovolené, která je velmi specifická a nepředstavuje univerzální formu dovolené.

Samotné novelizované vymezení tohoto druhu dovolené v ustanovení § 213 odst. 1 zák. práce zní: „*Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů<sup>59</sup> v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.*“<sup>60</sup> Na toto navazuje odstavec druhý, který doplňuje, že pokud zaměstnanec vykoval práci po sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, tak mu bude náležet dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.<sup>61</sup> Tímto zdánlivě nenápadným ustanovením novela napravuje zásadní nedostatek dřívější úpravy, která případy výkonu práce v rámci sjednané kratší týdenní pracovní doby vůbec nezohledňovala. Výše úvazku tak bude nově hrát význam pro vznik práva na výslednou dovolenou, což lze považovat za krok správným směrem a napravení nespravedlivého uspořádání práv za předchozí právní úpravy. Zároveň je však nutné podotknout, že tímto přístupem nedochází ke snížení práv zaměstnance oproti předchozí úpravě:

- V případě zaměstnance, který měl totiž za předchozí úpravy nárok na 5 týdnů dovolené a vykonával práci od pondělí do pátku v rozsahu dvou hodin každý den, vznikalo právo na 25 dní dovolené. Za nové právní úpravy bude zohledněn tento kratší úvazek tak, že výsledné právo na dovolenou bude činit celkem 50 hodin (5 týdnů dovolené x 10 hodin v rámci kratší týdenní pracovní doby). Těchto 50 hodin dovolené se však shoduje s 25 dny dovolené za předchozí právní úpravy, neboť jeden den dovolené v případě

---

<sup>58</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 54.

<sup>59</sup> Této dikci zákona lze vytknout, že nezahrnuje celý kalendářní rok, neboť kalendářní rok nemá pouze 52 týdnů, ale vždy i jeden či dva dny navíc. MORÁVEK, Jakub. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.). Pracovní právo 2016 na téma zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. Brno: Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity, 2017, s. 43.

<sup>60</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 213.

<sup>61</sup> Tamtéž

tohoto zaměstnance představuje vždy uvolnění z dvouhodinové směny a po těchto částech bude celkový nárok na dovolenou odečítán.<sup>62</sup>

S tím souvisí také to, že předchozí úprava vycházela pouze z počtu odpracovaných směn v rámci pracovního týdne, ale jejich délku již nezohledňovala. Tímto legislativně zakotveným přístupem byli nedůvodně bití zaměstnanci, jejichž dovolená připadla na směny kratšího trvání. Jako potvrzení velmi výrazného nepoměru mezi dvěma zaměstnanci za přechodí úpravy lze v tomto směru uvést tento příklad:

- Dva zaměstnanci pracovali ve stejném režimu 5 dní v týdnu, přičemž délky jejich směn byly do jednotlivých pracovních dnů rozděleny následujícím způsobem. V pondělí trvala směna 12 hodin, v úterý také 12 hodin, ve středu 8 hodin, ve čtvrtek a pátek pak směna trvala pouze 4 hodiny. Zaměstnanci měli nárok na celkem 5 týdnů dovolené. Oběma tedy za předchozí právní úpravy vznikalo právo na 25 dní dovolené. První zaměstnanec čerpal dovolenou vždy v pondělí a úterý (v rámci nejdelších pracovních směn), druhý naopak čerpal dovolenou vždy ve čtvrtek a pátek, tedy v rámci nejkratších směn v týdnu. Při součtu hodin za jednotlivé směny, během nichž zaměstnanci čerpali dovolenou, dojdeme k výsledku, že první zaměstnanec byl díky dovolené uvolněn z práce na celkem 300 hodin (12 x 25), zatímco druhý pouze na 100 hodin (4 x 25). Mezi zaměstnanci tak vznikl rozdíl v rozsahu 200 hodin při uvolnění z práce, a to jen díky tomu, ve kterých dnech byla dovolená čerpána. Toto zcela jistě naráželo na princip rovného zacházení se zaměstnanci.<sup>63</sup>

Kritérium výpočtu dovolené pouze na základě počtu odpracovaných směn spolu s jejím následným čerpáním po dnech bez ohledu na délku směny, v níž byla dovolená čerpána, vedlo často k velmi nežádoucím výsledkům. Tento nedostatek nová úprava napравuje, neboť jednak počítá i se zohledněním kratších pracovních úvazků a dále vzniklé právo na dovolenou umožňuje spravedlivě čerpat po úsecích v hodinách, které odpovídají směně, z níž je zaměstnanec uvolněn.

Nyní již ale zpět k samotnému vymezení dovolené za kalendářní rok po provedené novelizaci. Základní podmínkou pro vznik práva na tento druh dovolené je výkon práce po dobu alespoň 52 týdnů<sup>64</sup> za nepřetržitého trvání pracovního poměru, přičemž tato práce má být

---

<sup>62</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 23.

<sup>63</sup> Tamtéž. srov. s HŮRKA, Petr. Česká úprava vzniku práva na dovolenou a potřebnost její novelizace. Soukromé právo, 2018, č. 5, s. 21.

<sup>64</sup> Týdnem se pro účely zák. práce rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Podmínka výkonu práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 52 týdnů, tak představuje celkem 364 dní (52 x 7 dní).

vykonána v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby případně sjednané kratší týdenní pracovní doby. Obdobně, jako tomu bylo i u předchozí právní úpravy, se nebude přihlížet k případné práci přesčas.<sup>65</sup> Za práci přesčas totiž náleží výhradně mzda a příplatek či místo něj náhradní volno. Její výkon však neovlivňuje výši vzniklého práva na dovolenou.<sup>66</sup>

Pokud bude základní podmínka splněna, bude zaměstnanci náležet dovolená, jejíž délka se určí jako násobek stanovené týdenní pracovní doby (příp. kratší pracovní doby) a výměry dovolené v týdnech. Jako názorné příklady výpočtu tohoto druhu dovolené tak mohou sloužit tyto situace:

- Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance činí 40 hodin za týden. Zaměstnanec má dovolenou ve výměře 5 týdnů v kalendářním roce, neboť se jedná o zaměstnance pobírajícího plat. Zaměstnanci tak vznikne právo na dovolenou v délce:  $40 \times 5 = 200$  hodin.
- Zaměstnanec má sjednanou kratší týdenní pracovní dobu v rozsahu 30 hodin za týden. Jeho výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnanci tak vznikne právo na dovolenou v délce:  $30 \times 5 = 150$  hodin.<sup>67</sup>

Výsledná délka dovolené je tak vyjádřena v hodinách při současném vyhovění požadavku, že dovolená má být odvozována od její výměry v týdnech.<sup>68</sup> U druhého příkladu je zároveň irelevantní, zda zaměstnanec práci vykonává pravidelně šest hodin každý den od pondělí do pátku, nebo zda do práce chodí například jen v některé dny na delší směny.<sup>69</sup> Rozhodující je totiž pro výpočet rozsah jeho týdenní pracovní doby, a nikoliv počet opracovaných směn, jako tomu bylo za předchozí právní úpravy. Tím je dosaženo spravedlivějšího výpočtu dovolené odvíjejícího se od skutečně odpracovaných hodin.

### 3.1.4 Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Poměrná část dovolené za kalendářní rok vzniká v situaci, kdy sice není splněna výše zmíněná základní podmínka pro vznik dovolené za celý kalendářní rok, ale je splněn

---

Dovolená za kalendářní rok tak vznikne i tehdy, jestliže v nepřestupném roce bude práce vykonávána od 1. ledna do 30. prosince. TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 26.

<sup>65</sup> HŮRKA, Petr a kol. (MPSV). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.

<sup>66</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 26.

<sup>67</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 55-56.

<sup>68</sup> Tamtéž, s. 55.

<sup>69</sup> GOTTWALDOVÁ, Klára. Novela zákoníku práce – zase a znova... (1. část) [online]. hrnews.cz, 3. března 2020 [cit. 14. října 2020]. Dostupné na <<https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/legislativa-id-2698718/novela-zakoniku-prace-zase-a-znova-1-cast-id-3911080>>.

požadavek, že zaměstnanec vykoná pro stejného zaměstnavatele práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené (příp. sjednané kratší) týdenní pracovní doby za nepřetržitého trvání pracovního poměru.<sup>70</sup> I po novelizaci je tedy zachována tzv. čekací doba<sup>71</sup>, ale dochází k jejímu zkrácení. Lze se však setkat s názory, že i tento požadavek je nadbytečný a pro vznik práva na dovolenou není nutný. Doktor Bezouška ve své knize *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva* uvádí toto: „*V situaci, kdy je stále více pracovních poměrů kratšího trvání, se nejeví jako účelné dále na této čekací době trvat.*“<sup>72</sup> Dle mého názoru čekací doba svoji určitou roli při vzniku práva na dovolenou plní a v účinném znění je prozatím ponechána.

Délka tohoto druhu dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.<sup>73</sup> Pro snazší pochopení lze výpočet opět ilustrovat na hypotetickém příkladu:

- Pracovní poměr zaměstnance trvá od 2. 10. 2021 do konce tohoto roku. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance činí 40 hodin týdně a výměra dovolené činí 5 týdnů. Zaměstnanec celkově odpracuje 529 hodin, což představuje 13 celých násobků stanovené týdenní pracovní doby (529/40). Zaměstnanec tak rovněž splnil základní požadavek pro vznik práva na dovolenou, neboť vykonával práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Za každý z těchto celých násobků zaměstnanci náleží jedna dvaapadesátina stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, tedy  $13/52$  ze 40 hodin týdně krát 5 týdnů dovolené (tj.  $13:52 = 0,25 \times 40 = 10 \times 5 = 50$ ). Celkově tak vznikl zaměstnanci nárok na poměrnou část dovolené v délce 50 hodin. K devíti hodinám, které zaměstnanec vykonal nad rámec celých násobků stanovené týdenní pracovní doby, se při výpočtu dovolené nepřihlíží.<sup>74</sup> Oproti předchozí úpravě zde není rozhodující, že pracovní poměr započal až 2. 10. 2021 a netrval tak po celý měsíc říjen. Kdybychom však měli pro porovnání určit právo na dovolenou pomocí předchozí úpravy, tak měsíc říjen pro účely dovolené zohlednit

---

<sup>70</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 213.

<sup>71</sup> Jde o zákonem stanovené minimální období, které musí zaměstnanec odpracovat, aby mu vzniklo právo na dovolenou. Má se tak zabránit okamžitému vzniku práva na dovolenou, aniž byl založen dlouhodobější pracovní právní vztah. (BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 155.)

<sup>72</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 155.

<sup>73</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 213.

<sup>74</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 56.

nelze, neboť poměrná část dovolené za kalendářní rok byla striktně vázána na celý měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru. Dovolená by tak byla určena pouze za měsíce listopad a prosinec. Zde je jasně patrné, že nová úprava při výpočtu dovolené spravedlivěji zohledňuje rozsah vykonané práce a zároveň opouští nevhodné kritérium spočívající v trvání pracovního poměru po celý kalendářní měsíc.

### 3.1.5 Prodloužení délky dovolené

Zák. práce v novelizovaném znění ve svém ustanovení § 213 odst. 5 myslí i na prodloužení délky dovolené v případě, že zaměstnanec odpracuje podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby. V takovém případě se dovolená prodlouží vždy o jednu dvaapadesátinu za každou další odpracovanou délku stanovené (příp. sjednané kratší) týdenní pracovní doby.<sup>75</sup> Typicky tato úprava směřuje na případy, kdy dochází u zaměstnance ke změně rozvržení pracovní doby z rovnoměrné a nerovnoměrnou.<sup>76</sup> V případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je totiž nutné splnit požadavek vymezený v § 78 odst. 1 písm. m) zák. práce, a sice že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou (příp. kratší sjednanou) týdenní pracovní dobu v rámci tzv. vyrovnávacího období, která činí obecně 26 týdnů po sobě jdoucích. Toto samotné vyrovnávací období však nemusí vždy odpovídat průběhu kalendářního roku a jeho délka tak může přecházet z jednoho kalendářního roku do druhého. Tento případ může vést k situaci, kdy zaměstnanec kvůli provozním potřebám zaměstnavatele do konce jednoho kalendářního roku odpracuje více než dvaapadesátinásobek stanovené (příp. kratší sjednané) týdenní pracovní doby, což ale musí být následně zohledněno v průběhu vyrovnávacího období spadajícího do následujícího kalendářního roku snížením rozvržených týdenních pracovních dob do požadovaného průměru. Překročení dvaapadesátinásobku týdenní pracovní doby bude při vzniku práva na dovolenou zohledněno právě díky dikci § 213 odst. 5 zák. práce. Jako příklad může posloužit tato situace:

- Zaměstnanec začne pracovat od začátku roku 2021 v rovnoměrně rozvržené pracovní době v délce 40 hodin týdně. Celkově má nárok na 5 týdnů dovolené. Dovolená za kalendářní rok by tak činila celkem 200 hodin (40 x 5). Následně ale dojde od začátku měsíce září ke změně na nerovnoměrně rozvržení pracovní doby (započne tak i běh

---

<sup>75</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 213 odst. 5.

<sup>76</sup> Při posouzení rovnoměrnosti a nerovnoměrnosti pracovní doby se vychází z toho, zda stanovená (příp. kratší sjednaná) pracovní doba naplňuje v rámci jednotlivých týdnů stejný rozsah. U rovnoměrné pracovní doby tak není rozhodující, zda zaměstnanec odpracuje každý den stejný počet hodin, ale záleží na tom, zda každý týden odpracuje stejný celkový rozsah hodin (např. v případě stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin). U nerovnoměrného rozvržení bude tento celkový počet hodin v jednotlivých týdnech kolísat.

vyrovnávacího období) a zaměstnanec do konce roku 2021 odpracuje kvůli provozním potřebám zaměstnavatele celkem 2160 hodin, což přesahuje dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby ( $40 \times 52 = 2080$ ) celkem o 80 hodin, a to tedy přesně o dvě stanovené týdenní pracovní doby. Výsledná dovolená tak bude prodloužena o další  $2/52$  dovolené za kalendářní rok. Celkový výpočet dovolené za rok 2021 pak bude vypadat takto:

$$(40 \times 5) + (2/52 \times 40 \times 5) = 200 + 7,69 = 208 \text{ hodin dovolené (po zaokrouhlení dle § 216 odst. 5 zák. práce)}$$

V rámci běhu vyrovnávacího období v dalším kalendářním roce 2022 musí být zohledněn požadavek § 78 odst. 1 písm. m) zák. práce a rozsah týdenních pracovních dob musí být snížen až do požadovaného průměru v 26 týdnech po sobě jdoucích, což kompenzuje delší odpracovanou dobu z konce kalendářního roku 2021.<sup>77</sup>

Touto úpravou je velmi precizně reagováno na možné změny v rozvržení pracovní doby a rovněž je spravedlivě zohledněn výkon práce nad rámec stanovené (příp. kratší sjednané) pracovní doby. Nová právní úprava tak zdařile řeší situace, na které nebylo v předchozí úpravě pamatováno, a potvrzuje tak svoji propracovanost.

### **3.1.6 Změna délky týdenní pracovní doby během jednoho kalendářního roku**

V rámci pracovního poměru může dojít ke změně délky týdenní pracovní doby. Typicky půjde například o situaci, kdy zaměstnanec vykonává v prvním pololetí práci v rámci stanovené týdenní pracovní doby a následně dojde ke sjednání kratší pracovní doby v druhém pololetí roku, což se projeví v průměrné délce týdenní pracovní doby. Zaměstnanci přísluší dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.<sup>78</sup> Názorný příklad této modifikace délky dovolené by mohl vypadat takto:

- V prvním pololetí roku 2021 (tj. do 30. 6.) pracuje zaměstnanec v rámci stanovené týdenní pracovní doby, vykonává tedy 40 hodin týdně. Následně (od 1. 7.) dochází ke sjednání kratší týdenní pracovní doby v rozsahu 30 hodin týdně. Celkově zaměstnanec za kalendářní rok 2021 vykoná 52 celých násobků týdenní pracovní doby, přičemž 26 týdnů vykonal v rámci stanovené týdenní pracovní doby (40 hodin týdně) a 26 týdnů

---

<sup>77</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 25.

<sup>78</sup> HŮRKA, Petr a kol. (MPSV). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.

v rámci kratší týdenní pracovní doby (30 hodin týdně). Výměra dovolené u tohoto zaměstnance činí 5 týdnů. Výpočet dovolené za této situace by probíhal takto:

- první pololetí roku:  $26:52 = 0,5 \times 40 = 20 \times 5 = 100$  hodin
- druhé pololetí:  $26:52 = 0,5 \times 30 = 15 \times 5 = 75$  hodin

Celkově by tak zaměstnanci za rok 2021 vznikl nárok na dovolenou v délce 175 hodin, což představuje součet hodin dovolené v poměru za jednotlivá období (100 + 75).<sup>79</sup>

Tímto způsobem výpočtu dovolené na základě principu poměrných dílů je dodržena zásada proporcionality.<sup>80</sup> Výsledná délka dovolené stanovená tímto způsobem totiž nejlépe reflektuje způsob výkonu práce, při kterém na dovolenou vznikl nárok.

### 3.1.7 Změny v dodatkové dovolené

U dodatkové dovolené, jakožto specifického druhu dovolené, se po novele zák. práce uplatní stejná pravidla jako u dovolené za kalendářní rok a její poměrné části. Jestliže tedy zaměstnanec pracuje po celý kalendářní rok v rámci stanovené (příp. kratší sjednané) týdenní pracovní doby, bude mu náležet dodatková dovolená v délce této stanovené (příp. kratší sjednané) týdenní pracovní doby. Princip poměrně určené dovolené je zde taktéž obdobný.<sup>81</sup> Novelizované znění zák. práce přináší rozšíření seznamu prací, které jsou považovány za zvláště obtížné a náleží za ně dodatková dovolená. Rovněž bylo doplněno pravidlo, které stanoví, že pro účely dodatkové dovolené se za výkon práce nepovažují, kromě samotného čerpání dovolené, tzv. náhradní doby vymezené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1. Pro vznik tohoto druhu dovolené je tak nutný faktický výkon práce.<sup>82</sup> K tomuto upřesnění došlo zejména z toho důvodu, aby dodatková dovolená, jako „nadstandardní“ forma dovolené, náležela skutečně jen za výkon práce ve ztížených pracovních podmínkách a nedocházelo u ní k zohlednění dalších náhradních dob, které s rizikovým pracovním prostředím vůbec nesouvisí.<sup>83</sup> Dochází tak k vhodnému doplnění zákona, který nově lépe vystihuje podstatu tohoto druhu dovolené.

---

<sup>79</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 55.

<sup>80</sup> Tamtéž

<sup>81</sup> ŘIČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce, jejíž část právě nabývá účinnosti? [online]. advokatnidenik.cz, 30. července 2020 [cit. 14. října 2020]. Dostupné na <<https://advokatnidenik.cz/2020/07/30/co-prinasi-velka-novela-zakoniku-prace/>>.

<sup>82</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 213.

<sup>83</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 58.

### 3.1.8 Překážky v práci ve vztahu k dovolené

V rámci nové úpravy se již nepočítá s krácením dovolené pro překážky v práci na straně zaměstnance tak, jak tomu bylo v předchozím znění. Nová koncepce totiž vychází z jiného přístupu, který je oproti krácení dovolené pro určité překážky v práci založen na tom, že zaměstnanci se za výkon práce budou započítávat i tyto dříve neakceptované překážky v práci, které budou však uznávány pouze do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.<sup>84</sup> Takto nastavená hranice je odůvodněna tím, že pokud by měly překážky v práci trvat déle, tak následná dovolená již nebude splňovat svůj hlavní účel, kterým je dlouhodobější odpočinek od práce.<sup>85</sup> Mezi tyto překážky pak patří doby zameškané z důvodů:

- dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- karantény nařízené podle jiného právního předpisu,
- čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.<sup>86</sup>

Aby bylo možné považovat skupinu těchto překážek za výkon práce, je nezbytné, aby zaměstnanec kromě jejich trvání v kalendářním roce ještě odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.<sup>87</sup>

Ještě větší skupinu představují překážky, které se stejně jako doposud posuzují za výkon práce v plném rozsahu a nebudou se tak zohledňovat do zmíněného limitu. Tuto početnou skupinu důležitých osobních překážek tvoří zejména výjimky z výše uvedených „limitovaných“ překážek. Jedná se tedy například o dobu čerpání mateřské dovolené zaměstnankyně nebo rodičovské dovolené příslušející zaměstnanci, která odpovídá této mateřské dovolené, nebo půjde o tzv. jiné důležité osobní překážky v práci dle § 199 odst. 2 zák. práce.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 58.

<sup>85</sup> HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2016, č. 4, s. 29.

<sup>86</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 216.

<sup>87</sup> Tamtéž

<sup>88</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 58.

Na základě výše uvedeného dochází při výpočtu dovolené k úpravě celkové doby výkonu práce, a to s ohledem na to, zda se v daném případě překážky v práci započítávají či nezapočítávají do počtu hodin, které zaměstnanec odpracoval během jeho pracovní doby. Za tímto účelem je nutné veškeré překážky v práci stanovit v hodinách.<sup>89</sup>

Uvedené pravidlo vztahující se k překážkám v práci, které jsou považovány za výkon práce jen do určitého limitu, lze opět demonstrovat na jednoduchém příkladu:

- Jestliže bude zaměstnanec vykonávat práci v rámci stanovené týdenní pracovní doby, tedy v rámci 40 hodin týdně, bude činit limit pro započítání tohoto druhu překážek za výkon práce přesně 800 hodin (dvacetinásobek týdenní pracovní doby = 20 x 40 hodin). V případě, že budou tyto překážky v práci u zaměstnance trvat déle, nemohou být za výkon práce považovány a pro účely dovolené se nezohlední. Ke krácení dovolené z důvodů těchto překážek v práci však také nedojde.

### 3.1.9 Krácení dovolené

Jak již bylo výše uvedeno, nová úprava nepočítá s krácením dovolené pro překážky v práci, ale zavádí koncepci jejich započítávání za výkon práce do limitu dvacetinásobku stanovené (příp. kratší sjednané) týdenní pracovní doby. Krácení dovolené je tak v novelizované úpravě možné pouze z jediného důvodu, a tím je neomluvené zameškání směny. Zaměstnavatel může v takovém případě dovolenou krátit o počet neomluveně zameškaných hodin. Jedná se o úpravu pro zaměstnance příznivější oproti předchozí dikci zákona, neboť zaměstnavatel již nemůže na základě své úvahy krátit dovolenou o jeden až tři dny, ale pouze o přesný počet neomluveně zameškaných hodin.<sup>90</sup> Kratší zameškané části jednotlivých směn je možné sčítat, k samotnému krácení dovolené však může dojít až tehdy, když jejich délka v součtu naplní jednu pracovní směnu. V takovém případě by se mělo jednat o zameškání v délce alespoň nejkratší ze směn, která byly zameškáním dotčeny. Tímto způsobem může být krácena pouze dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, v němž rovněž došlo i k neomluvenému zameškání.<sup>91</sup> Postup při krácení dovolené by měl vypadat následovně:

- Jestliže zaměstnanec zamešká jednu celou osmihodinovou směnu a v dalších obdobích roku pak třikrát zamešká po jedné hodině z jeho osmihodinové směny a jedenkrát tři

---

<sup>89</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 59.

<sup>90</sup> ŘÍČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce, jejíž část právě nabývá účinnosti? [online]. advokatnidenik.cz, 30. července 2020 [cit. 17. února 2021]. Dostupné na <<https://advokatnidenik.cz/2020/07/30/co-prinasi-velka-novela-zakoniku-prace/>>.

<sup>91</sup> HŮRKA, Petr (ed). Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, (§ 223 zák. práce).

hodiny z jeho šestihodinové směny, je na základě výše uvedených pravidel možné dovolenou zaměstnance krátit celkem o 14 hodin, neboť osmihodinovou směnu zameškal zcela a zbylá zameškání v součtu naplní 6 hodin, což odpovídá alespoň jeho kratší šestihodinové směně. Je tak možné přistoupit i ke krácení na základě zameškání těchto dílčích částí směn. Kdyby v součtu dílčích částí zameškaných směn nebylo v našem případě naplněno 6 hodin, ke krácení dojít nemůže.<sup>92</sup>

To, zda zaměstnavatel přistoupí ke krácení dovolené, je čistě na jeho uvážení. Podmínkou bude jen dodržení zásady rovného zacházení se zaměstnanci a nutnost projednat s odborovou organizací, zda se jedná o neomluvené zameškání (§ 348 odst. 3 zák. práce). Zaměstnavatel ale nemusí dosáhnout souhlasu odborové organizace o posouzení zameškání za neomluvené. Ve výsledku je tedy čistě na zaměstnavateli, zda ke krácení přistoupí, či ne.<sup>93</sup>

Podstatným zjednodušením krácení dovolené jsou také odstraněny výkladové nejasnosti vznikající za předchozí úpravy. Nebylo totiž zcela jasné, zda neomluveně zameškaná směna má být důvodem pro krácení dovolené pouze čistě z titulu neomluveného zameškání<sup>94</sup> nebo zda je možné takto zameškanou směnu započítávat i do součtu sta zameškaných směn pro překážky v práci, jež se nepovažují za výkon práce.<sup>95</sup> Uplatnění obou negativních důsledků bylo za předchozí úpravy velmi problematické, a to zejména s ohledem na ochranu práv zaměstnanců a zásadu *ne bis in idem*.<sup>96</sup> Tento výkladový problém tedy po novelizaci odpadá. Otázkou však stále zůstává, zda neomluveně zameškaná směna může vést nejen ke krácení dovolené, ale také k ukončení pracovního poměru. I tato otázka by však již měla být spolehlivě vyřešena prostřednictvím judikatury. Nejvyšší soud totiž ve svém rozhodnutí ze dne 29. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018 dovodil, že zákaz kumulace sankcí se neuplatní na vztah mezi okamžitým zrušením pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce a krácením dovolené podle ustanovení § 223 zák. práce, neboť okamžité zrušení pracovního poměru není primárně sankcí za porušení povinností zaměstnance, ale jedním ze zákonem předvídaných způsobů rozvázání pracovního poměru.<sup>97</sup> Tento závěr bude použitelný i ve vztahu k nové právní úpravě.

---

<sup>92</sup> HŮRKA, Petr (ed). Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, (§ 223 zák. práce).

<sup>93</sup> FETTER, Richard. Krácení dovolené nově od 1. 1. 2021 [online]. epravo.cz, 20. července 2020 [cit. 17. února 2021]. Dostupné na <[https://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-nove-od-1-1-2021-111473.html#\\_ftn2](https://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-nove-od-1-1-2021-111473.html#_ftn2)>.

<sup>94</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020, § 223 odst. 2.

<sup>95</sup> Tamtéž, § 223 odst. 1.

<sup>96</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 26.

<sup>97</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018

### 3.1.10 Čerpání dovolené po novele zákoníku práce

V rámci předchozí právní úpravy nebyl jasně vymezen nejkratší časový úsek, po kterém mělo k čerpání dovolené docházet. V rámci praxe bylo dovozeno, že dovolenou je možné čerpat minimálně po půldnech. Zákonný podklad pro to však chyběl.<sup>98</sup> Novelizované znění se snaží tyto nejasnosti odstranit, přesto je však někdy chybně vykládáno tak, že když došlo ke změně koncepce dovolené a bylo zavedeno počítání na hodiny, bude rovněž umožněno i čerpání dovolené po jednotlivých hodinách. Při očekávání nové úpravy dovolené bylo možné dokonce zaznamenat někdy až úsměvné úvahy o možnosti čerpání dovolené v délce jedné hodiny na začátku směny „na dospání“ nebo za účelem prodloužení obědové pauzy.<sup>99</sup> Bylo by to sice velmi lákavé, ale novelizace těmto úvahám učinila přítrž, když výslovně v § 218 odst. 6 zák. práce uvádí, že čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

V zásadě tedy nová úprava stále vychází z toho, že dovolená bude čerpána po celých směnách s tím, že bude zaměstnanci vždy odečteno přesně tolik hodin dovolené, kolik odpovídá směně, na kterou dovolená připadá. V případě, že tedy bude zaměstnanec čerpat například jeden den dovolené připadající na jeho dvanáctihodinovou směnu, bude mu odečteno právě dvanáct hodin z celkového nároku na dovolenou. Čerpání kratšího úseku dovolené dle § 218 odst. 6 zák. práce bude tedy spíše výjimkou, která je navíc navázána na souhlas zaměstnance, resp. jeho iniciativu. Zachována tak zůstává praxí dovozená možnost čerpání dovolené v minimální délce poloviny směny a nově je připuštěna i možnost čerpat např. šest hodin dovolené v rámci směny, která měla trvat celkem osm hodin. Specifickým případem upraveným novelou je situace, kdy zaměstnanci zůstane nevyčerpaná část dovolené v rozsahu kratším, než je polovina směny. Za takovýchto okolností zákon umožňuje zcela výjimečně zaměstnavateli rozhodnout se souhlasem zaměstnance o čerpání dovolené i v takto krátkém rozsahu. Jestliže nebude takto postupováno, dojde k převedení dovolené do dalšího kalendářního roku.<sup>100</sup>

Novela nově také umožňuje zaměstnanci písemně žádat zaměstnavatele o převod části nevyčerpané dovolené do dalšího kalendářního roku. Takto však může zaměstnanec žádat zaměstnavatele pouze v případě, že v daném kalendářním roce již vyčerpal alespoň čtyři týdny dovolené a v případě pedagogických či akademických pracovníků dokonce šest týdnů

---

<sup>98</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 26.

<sup>99</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 41.

<sup>100</sup> Tamtéž, s. 42.

dovolené, na které mu v příslušném kalendářním roce vzniklo právo. Převod se tak týká pouze části dovolené přesahující tyto hranice. Navíc je tento postup podmíněn souhlasem zaměstnavatele.<sup>101</sup> Nově ale tedy bude možné převést dovolenou i jen na základě oprávněných zájmů zaměstnance prostřednictvím jeho žádosti, a ne pouze pro naléhavé provozní důvody či překážky v práci na straně zaměstnance.<sup>102</sup> Pro názornost lze uvést tento příklad:

- Zaměstnanec pracuje v rámci sjednané kratší pracovní doby v rozsahu 30 hodin týdně a má nárok na 5 týdnů dovolené. V případě, že zaměstnanec vyčerpá v daném kalendářním roce alespoň 4 týdny dovolené, může žádat o převod nevyčerpané dovolené bez ohledu na to, zda pracuje na základě stanovené či kratší sjednané pracovní doby. Zaměstnanci v tomto případě vzniká právo na dovolenou v celkové výši 150 hodin (5 x 30). Vyčerpá-li alespoň 120 hodin (4 týdny) dovolené v kalendářním roce, v němž právo na dovolenou vzniklo, může ohledně zbylých 30 hodin žádat o převod do dalšího kalendářního roku pouze na základě vlastních oprávněných zájmů.<sup>103</sup>

V této možnosti zaměstnance lze spatřovat velmi žádoucí prvek flexibility v rámci pracovněprávních vztahů, díky němuž může zaměstnanec alespoň částečně ovlivnit čerpání dovolené. Jistou rezervu úpravy lze však spatřovat v tom, že zaměstnavatel nemusí tuto žádost zaměstnance akceptovat a po posouzení oprávněných zájmů zaměstnance může tento postup zcela odmítnout, aniž by jej, jakkoliv odůvodňoval. Velmi zajímavá snaha o posílení oprávnění zaměstnance při čerpání dovolené tak zůstává v tomto směru trochu potlačena.<sup>104</sup>

Poslední změna zavedená novelou dopadá na situace, kdy během čerpání dovolené připadne na jinak obvyklý pracovní den zaměstnance svátek. V běžných případech zůstává nedotčeno i po novele pravidlo, že o tento den se právo zaměstnance na dovolenou neredukuje, neboť přednost před čerpáním dovolené zde má svátek jako den pracovního klidu. V případě, že by ale zaměstnanec byl povinen v tento svátek práci vykonat za podmínek uvedených v § 91 odst. 4 zák. práce a zároveň bylo čerpání dovolené v tento den určeno na jeho žádost, dovolená bude započítána i za tento den svátku.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> HŮRKA, Petr a kol. (MPSV). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 16. února 2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.

<sup>102</sup> FETTER, Richard. Novela zákoníku práce usnadňuje převody dovolené [online]. epravo.cz, 30. července 2020 [cit. 16. února 2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-usnadnuje-prevody-dovolene-111474.html>>.

<sup>103</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 44.

<sup>104</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 27.

<sup>105</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 42.

### 3.1.11 Zbylá část dovolené z roku 2020

Novela ve svém přechodném ustanovení uvádí, že právo na dovolenou, které vzniklo do konce roku 2020, se bude řídit předchozí právní úpravou, a to i včetně čerpání této dovolené po 1. lednu 2021.<sup>106</sup> To tedy znamená, že takto vzniklá dovolená převedená z roku 2020 bude vedena jako samostatný nárok odděleně od dovolené vzniklé v roce 2021. První nárok na dovolenou bude veden ve dnech a takto bude i čerpán, druhý pak v hodinách. Nárok vzniklý za předchozí právní úpravy by pak měl být čerpán přednostně před nově vzniklým po účinnosti novely.<sup>107</sup> V tomto směru lze tedy očekávat zvýšené administrativní zatížení pro zaměstnavatele při evidenci a čerpání dovolené, a to zejména v prvním roce po zavedení novely, kdy může docházet k souběhu nároků na dovolenou podle obou úprav.

## 3.2 Shrnutí přínosu novelizace

I přesto, že byly jednotlivé přínosy nové koncepce popsány již v rámci dílčích změn zavedených novelou, rád bych na tomto místě podal alespoň jejich stručné shrnutí.

Nová koncepce dovolené představuje dle mého názoru jednoznačný přínos, neboť je vystavěna na spravedlivějších kritériích pro vznik práva na dovolenou, zejména vychází ze skutečně vykonané práce. Taktéž je zohledněn i výkon práce v rámci kratší sjednané týdenní pracovní doby, což předchozí úprava vůbec nereflektovala. Jako velmi vhodné se jeví využití jedné hodiny, jakožto základní jednotky. Ta je jednotně využita jak při výpočtu, tak i při samotném čerpání dovolené, což umožňuje spravedlivě zohlednit délku uvolnění z práce u jednotlivých zaměstnanců. Podstatné zjednodušení úpravy je pak patrné v krácení dovolené. Velmi žádoucí změnou je také odstranění dovolené za odpracované dny a sjednocení celé úpravy prostřednictvím dovolené za kalendářní rok, resp. její poměrné části. Propracovanost úpravy lze pak spatřovat například v jasném stanovení minimální délky čerpání dovolené či vymezení jejího prodloužení.

Nová úprava proto představuje jednoznačný posun vpřed oproti předchozímu stavu a díky uvedeným praktickým příkladům je možné konstatovat ověření základní hypotézy této práce, že novelizované znění v oblasti dovolené přináší spravedlivější a propracovanější nastavení podmínek pro vznik práva na dovolenou a jeho následné čerpání.

---

<sup>106</sup> Část první, Čl. II, bod 2. zákona č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>107</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 36.

## 4 Další koncepční otázky související s dovolenou

Cílem této kapitoly by mělo být zodpovězení výzkumné otázky vymezené v úvodu práce, zda institut dovolené i přes novelizaci vyžaduje další koncepční změny, které by ho vhodným způsobem doplňovaly. Nastíněny zde tak budou vybrané oblasti, ve kterých by bylo možné novou úpravu dále precizovat a zajistit její nepochybný soulad s evropskou legislativou. Poukázáno bude i na nejasnosti, které se novelizací nepodařilo odstranit.

### 4.1 Regulace způsobu využívání dovolené ze strany zaměstnance

Jak již bylo naznačeno v úvodní kapitole, současná úprava nijak neomezuje zaměstnance v tom, jakým způsobem a kde bude svou dovolenou trávit. V řadě ohledů však takto široce pojatá volnost může narážet na oprávněné zájmy zaměstnavatele. Tato podkapitola si tedy klade za cíl nastínit možnost omezení určitých činností během dovolené a dále také odpovědět na otázku, zda a jakými nástroji lze zaměstnance omezovat v tom, kde bude dovolenou trávit.

#### 4.1.1 Omezení výdělečné činnosti během čerpání dovolené

Podstatou dovolené je obnovení pracovních sil zaměstnance souvislejším odpočinkem během roku. Samotný obsah takto poskytnutého času na zotavení u nás však není regulován. Naše úprava tak připouští, aby zaměstnanec vykonával během dovolené jinou výdělečnou činnost, a to pouze s jediným omezením vyplývajícím z výše zmíněného § 304 zák. práce. Tento přístup však ne zcela odpovídá hlavnímu účelu dovolené, kterým je především regenerace sil zaměstnance.

Inspirací by nám v tomto směru mohla být německá úprava<sup>108</sup>, která jako jedna z mála pojímá dovolenou jako určité zdravotní volno a klade důraz na primární účel dovolené spočívající ve znovuoobnovení sil zaměstnance.<sup>109</sup> Lze tak dovodit zejména z dikce § 8 Spolkového zákona o dovolené. V něm stojí, že během dovolené nesmí zaměstnanec vykonávat žádnou výdělečnou činnost, která by byla v rozporu s účelem dovolené. Tento účel pak nepřímou vyplývá z § 1 stejného zákona, který explicitně hovoří o dovolené na zotavenou.<sup>110</sup> Tento zákaz míří nejen na výdělečnou činnost, která je vykonávána na základě daného

---

<sup>108</sup> V Německu je dovolená upravena v samostatném zákoně, v tzv. Bundesurlaubsgesetz – Spolkový zákon o dovolené.

<sup>109</sup> HENDRYCHOVÁ, Ivana. Výkon výdělečné činnosti při čerpání dovolené ve Spolkové republice Německo. In Europeanization of the national law, the Lisbon Treaty and some other legal issues. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008, s. 742.

<sup>110</sup> zákon Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) ze dne 8.1.1963, ve znění pozdějších předpisů, § 1 a § 8.

pracovního poměru, ale vztahuje se i na jakoukoli jinou výdělečnou činnost vykonávanou v jiném zaměstnání, v rámci živnosti atd. Výdělečnost je pak posuzována s ohledem na snahu o dosažení zisku. Jestliže tedy bude například zaměstnanec vykonávat určitou činnost pouze z dobré vůle (ochoty), nepůjde o zakázanou činnost, neboť tato činnost nesměruje k dosažení zisku. Naopak i výkon rozsáhlejších prací na vlastní zahradě či domě může být považován za výdělečnou činnost, jelikož jsou jimi ušetřeny náklady, které by musely být jinak vynaloženy ve prospěch jiné osoby (např. zahradníka či zedníka). Takovéto činnosti je však nutné ve vztahu k danému zákazu vždy posuzovat s ohledem na okolnosti daného případu, aby nedocházelo k absurdním závěrům. Zcela jistě totiž není v rozporu s účelem dovolené, pokud manažer či právník během své dovolené vykonává manuální či fyzicky náročné práce, jež se výrazně liší od předmětu jeho povolání a u nichž lze v daném případě dovést velmi pozitivní dopad na psychické zdraví. S jistým zobecněním a zjednodušením tak lze uzavřít, že dle této německé úpravy jsou zakázány činnosti, které jsou vykonávány zaměstnancem ku prospěchu jiné osoby za účelem dosažení zisku. Naopak mezi povolené činnosti spadají ty, jež jsou vykonávány v přiměřené rozsahu ve vlastním zájmu.<sup>111</sup> Dalším inspiračním zdrojem by nám mohla být i úprava švýcarská, která jde ještě dál než ta německá. Ve švýcarském zákoně o obligačním právu je totiž výslovně uveden nejen zákaz výkonu jiné placené práce, která by odporovala oprávněným zájmům zaměstnavatele, ale taktéž sankce za porušení tohoto zákazu. Zaměstnavatel může v takovém případě odmítnout vyplatit odměnu (mzdu) za danou dovolenou, příp. požadovat zpět odměnu již dříve vyplacenou.<sup>112</sup>

Tento přístup sdílí i doktor Bezouška, který ve své knize předkládá návrh možného znění zák. práce mimo jiné i v oblasti dovolené. Dle jeho návrhu by zaměstnanec nesměl vykonávat během dovolené výdělečnou činnost odporující účelu dovolené, s výjimkou těch činností, které jinak vykonává pravidelně i mimo dobu dovolené. V případě porušení by pak nebyl přiznán nárok na odměnu.<sup>113</sup>

Je zřejmé, že německá a švýcarská úprava je v této otázce daleko podrobnější, i když i u nich je dán prostor pro výklad a zohlednění řady okolností. Domnívám se, že i v našich poměrech by bylo účelné nastavit alespoň základní pravidlo po vzoru německé úpravy, které by nad rámec našeho § 304 zák. práce zamezovalo výkonu činnosti, jež se zcela zjevně přičí

---

<sup>111</sup> HENDRYCHOVÁ, Ivana. Výkon výdělečné činnosti při čerpání dovolené ve Spolkové republice Německo. In *Europeanization of the national law, the Lisbon Treaty and some other legal issues*. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008, s. 744-745.

<sup>112</sup> zákon Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) ze dne 30.3.1911, ve znění pozdějších předpisů, čl. 329d odst. 3.

<sup>113</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 162.

základnímu účelu dovolené. Následek za porušení tohoto zákazu by pak mohl být stanoven obdobně jako ve švýcarské úpravě. Zaměstnanec by tak ztratil právo na náhradu mzdy za dobu dovolené, kterou trávil v rozporu s jejím účelem. Odpočinek od práce během dovolené, za níž je poskytována od zaměstnavatele náhrada mzdy, totiž není dle mého názoru pouze věcí zaměstnance. Je zde i silný zájem zaměstnavatele, aby během této doby odpočinku jeho zaměstnanec dostatečně obnovil své síly a byl tak zajištěn opětovný a bezpečný výkon pracovní činnosti. Za účelem posílení základního smyslu dovolené by tak dle mého názoru tato regulace mohla vhodně doplnit naši stávající právní úpravu.

#### **4.1.2 Destinace dovolené a rizika s ní spojená**

Pandemie koronaviru vyvolala více než jindy zásadní otázku spojenou s dovolenou, a to zda je zaměstnavatel oprávněn určit, kde může či nemůže zaměstnanec dovolenou trávit. Lze si totiž velmi jednoduše představit situaci, kdy cesta zaměstnance během dovolené do destinace s vysokým výskytem nákazy bude představovat riziko nejen pro samotného zaměstnance, ale po jeho návratu i pro další zaměstnance a samotnou činnost zaměstnavatele v důsledku šíření viru. Vystává tak otázka, zda by mělo být skutečně čistě na zaměstnanci, jak a kde svůj čas během dovolené stráví.

Oprávnění zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené vyplývá přímo ze zákona. Neexistuje však ustanovení, které by zaměstnavateli rovněž umožňovalo určit, v jakém místě má zaměstnanec dovolenou trávit. Obecně tak není možné, aby zaměstnavatel zakázal cestovat v průběhu dovolené do určité oblasti, byť by pro zaměstnance představovala určité zdravotní riziko.<sup>114</sup> Ani takto výjimečná situace jako je např. celosvětová pandemie nedává v našich podmínkách zaměstnavateli právní prostředky ovlivnit, jak a kde bude zaměstnanec dovolenou trávit. Je tomu tak proto, že dovolená představuje tzv. dobu odpočinku a zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a příkazy pouze ve vztahu k jeho pracovním povinnostem nebo v přímé souvislosti s nimi.<sup>115</sup>

Zaměstnavatel taktéž nebude dopředu oprávněn zjišťovat místo destinace dovolené, neboť nejde o údaj, který by bezprostředně souvisel s výkonem práce dle § 316 odst. 4 zák.

---

<sup>114</sup> VRAJÍK, Michal. Koronavirus (především) pohledem zaměstnavatele. Mzdová účetní, 2020, č. 4, s. 3-15. Obdobně BOGNÁROVÁ, Věra. Dovolená v době epidemie koronaviru [online]. pamprofi.cz, 26. března 2020 [cit. 23. února 2021]. Dostupné na <<https://www.pamprofi.cz/33/dovolena-v-dobe-epidemie-koronaviru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIoi3ehGYe2PB8uG4uAS7EDw/?query=koronavirus&serp=1>>.

<sup>115</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. Dovolená v době epidemie koronaviru [online]. pamprofi.cz, 26. března 2020 [cit. 23. února 2021]. Dostupné na <<https://www.pamprofi.cz/33/dovolena-v-dobe-epidemie-koronaviru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIoi3ehGYe2PB8uG4uAS7EDw/?query=koronavirus&serp=1>>.

práce, ale týká se soukromého života zaměstnance. Je tak pouze na něm, zda toto dopředu zaměstnavateli sdělí, či nikoliv.<sup>116</sup> Odlišná situace však nastává při návratu zaměstnance po dovolené zpět do práce. Dle § 102 odst. 1 zák. práce je totiž zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a předcházet možným zdravotním rizikům. Tento zákonný požadavek by měl převážet při návratu zaměstnance zpět do pracovního prostředí v nezbytném rozsahu nad ochranou jeho soukromí a zaměstnanec by tak měl alespoň sdělit, zda v rizikové oblasti pobýval.<sup>117</sup> Na základě toho pak bude zaměstnavatel schopen zajistit nutná opatření k ochraně zdraví při práci nejen daného pracovníka, ale i všech ostatních osob.

Opatření, která může zaměstnavatel učinit v případě, že se obává zavlečení nemoci či jiných rizik spojených s pobytem zaměstnance na dovolené, lze rozdělit na dvě skupiny. První budou ta, ke kterým může přistoupit ještě před či během čerpání dovolené. Druhou skupinu pak představují ty, jichž využije až po návratu zaměstnance zpět do práce.

Zaměstnavatel, který se obává rizikových faktorů spojených s dovolenou, nemusí čerpání dovolené v daném období vůbec nařizovat a může jej odložit na pozdější dobu. Jestliže chce však zaměstnanci vyjít vstříc a dovolenou v rizikové oblasti mu umožnit, tak se jeví jako vhodné současně s požadovanou dovolenou nařídit i další na ni bezprostředně navazující, která by zajistila po návratu izolaci zaměstnance od pracovního prostředí. I tato navazující dovolená by měla být nařízena alespoň 14 dní předem. Dále zákon umožňuje změnit termín již určené dovolené. Krajním řešením je pak možnost odvolání zaměstnance z již nastoupené dovolené. Zde lze však pochybovat o účelnosti takového opatření v případě, že zaměstnanec již odcestoval a taktéž bude problematická jeho faktická realizace. Ve dvou posledně zmíněných situacích zároveň vzniká zaměstnanci právo na náhradu nákladů (např. na storno poplatky), které bez jeho zavinění vznikly v souvislosti s důvodným očekáváním čerpání dovolené či následným dřívějším návratem (§ 217 odst. 3 zák. práce).<sup>118</sup>

Po návratu z dovolené a zjištění možných rizik může zaměstnavatel usilovat o dohodu se zaměstnancem na práci z domova v souladu s § 317 zák. práce. Tento postup nelze nařídit, ale musí jej akceptovat obě strany. Zaměstnavatel dále může navrhnout, aby si zaměstnanec za

---

<sup>116</sup> KOVAL, Jan, PLEŠKOVÁ, Veronika, DRŠTIČKOVÁ, Ema. Coronavirus z pohledu zaměstnavatele. [online]. beck-online.cz, únor 2020 [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpwktml4za&groupIndex=1&rowIndex=0#>>. srov. s VRAJÍK, Michal. Koronavirus (především) pohledem zaměstnavatele. Mzdová účetní, 2020, č. 4, s. 3-15.

<sup>117</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. Dovolená v době epidemie koronaviru... Obdobně VRAJÍK, Michal. Koronavirus (především) pohledem zaměstnavatele..., s. 3-15.

<sup>118</sup> FELIX, Adam, MORÁVEK, Jakub. Pracovněprávní dopady COVID-19 [online]. pravni prostor.cz, 19. března 2020 [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovnepravni-dopady-covid-19>>.

účelem krátkodobé izolace vzal tzv. neplacené volno. V tomto případě by se jednalo o dobrovolné využití institutu překážek v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy. Jestliže nebylo dosaženo izolace zaměstnance na základě vzájemné spolupráce, může zaměstnavatel zakázat přítomnost zaměstnance na pracovišti.<sup>119</sup> Jinak řečeno, zaměstnavatel je oprávněn se rozhodnout, že neumožní zaměstnanci přístup na pracoviště a že mu přestane přidělovat práci. Jde ale v takovém případě o tzv. překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zák. práce a zaměstnanci náleží plná náhrada mzdy.<sup>120</sup> Poslední v úvahu přicházející možností je pak využití pracovnělékařských služeb, kdy je povinností zaměstnance se lékařské prohlídce podrobit. Je nutné však dopředu na pracovním lékařství zjistit, zda je tento postup vhodný a účelný.<sup>121</sup>

Ve vztahu k výše uvedeným možnostem postupu ze strany zaměstnavatele je potřeba poukázat také na zákonnou povinnost zaměstnance vyplývající z ustanovení § 106 odst. 4 zák. práce, které uvádí, že: „*každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.*“ Obecná povinnost zaměstnance uvedená v tomto ustanovení se týká samotného výkonu práce. Jelikož dovolená představuje tzv. dobu odpočinku, při níž nedochází k výkonu práce, nelze dle mého názoru z tohoto ustanovení vyvozovat vůči zaměstnanci žádná přímá omezení ve vztahu k rizikovému chování během dovolené. Domnívám se ale, že své uplatnění nalezne tato obecná povinnost zaměstnance při jeho návratu z dovolené zpět k výkonu práce. Na základě této obecné preventivní povinnosti by měl zaměstnanec sám podniknout nezbytné kroky k zajištění ochrany nejen sebe, ale i ostatních pracovníků. Za tento nezbytný krok považuji především včasné vyrozumění zaměstnavatele o možných nebezpečích spojených s pobytem v rizikové oblasti tak, aby zaměstnavatel mohl přijmout potřebná opatření. V případě, že by zaměstnanec navíc dopředu věděl o povinnosti podstoupit nařízenou karanténu při návratu z rizikové oblasti, měl by v souladu se svou notifikační povinností dle § 206 odst. 1 zák. práce včas požádat svého zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Nařízená karanténa totiž představuje překážku v práci na straně zaměstnance dle § 191 zák. práce a ve vztahu k určitým destinacím může být také zaměstnanci předem známa povinnost se po návratu této nařízené karanténě podrobit. V případě, že o těchto

---

<sup>119</sup> KOVAL, Jan, PLEŠKOVÁ, Veronika, DRŠTIČKOVÁ, Ema. Coronavirus z pohledu zaměstnavatele. [online]. beck-online.cz, únor 2020 [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpwkztml4za&groupIndex=1&rowIndex=0#>>>.

<sup>120</sup> HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. In SELUCKÁ, Markéta a kol. Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 36.

<sup>121</sup> KOVAL, Jan, PLEŠKOVÁ, Veronika, DRŠTIČKOVÁ, Ema. Coronavirus z pohledu zaměstnavatele...

skutečnostech nebude zaměstnanec vědět dopředu, měl by o nich uvědomit zaměstnavatele bez zbytečného průtahů, jakmile se o tom dozví. Tato ustanovení tedy kladou i na samotného zaměstnance požadavek zodpovědného chování při návratu z rizikových oblastí a umožňují tak následně efektivně uplatnit opatření ze strany zaměstnavatele.

Domnívám se, že zákon umožňuje zaměstnavateli reagovat na nepříznivou situaci a rizikové faktory spojené s destinací dovolené dostatečným způsobem. Existuje celá řada opatření, kterými může zaměstnavatel dostát své povinnosti zajistit bezpečné prostředí na pracovišti a zároveň ochránit svůj provoz před nebezpečím šíření nákazy. Taktéž samotný zaměstnanec by měl předcházet možným rizikům při návratu do práce, a to zejména tím, že zaměstnavatele uvědomí o všech relevantních nebezpečích a případně jej i sám požádá o pracovní volno. S ohledem na tyto dostatečné prostředky, jež jsou svěřeny zaměstnavateli, a také na povinnosti tížící zaměstnance, si myslím, že je správně nastaven přístup spočívající v nemožnosti určování, kde dojde k čerpání dovolené. Tato volba by měla být skutečně čistě na zaměstnanci, neboť jde o jeho soukromé rozhodnutí, na které je umožněno reagovat vícero způsoby. V tomto vidím zásadní rozdíl oproti výše nastíněné možnosti omezení výdělečné činnosti během dovolené. K zajištění řádného a déletrvajícího zotavení zaměstnance totiž kromě dovolené nemá zaměstnavatel jiné prostředky, a proto zde považuji případnou zákonnou regulaci za legitimní.

## **4.2 Právo na dovolenou u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen dohody) představují velmi specifický právní instrument, který je v evropském právním prostředí znám pouze naší a slovenské právní úpravě jakožto pozůstatek dříve společné úpravy. Pracovní vztahy jsou na základě těchto dohod daleko volnější, ale není zaručena taková ochrana práv zaměstnanců jako u klasického pracovního poměru. V řadě ohledů jsou tak tyto vztahy problematické, a proto se někdy označují jako tzv. prekérní.<sup>122</sup> V této podkapitole bude pojednáno především o problematickém vztahu těchto dohod k institutu dovolené a budou nastíněny úvahy o možných žádoucích změnách.

Vybrané instituty pracovního práva uplatňující se v rámci pracovního poměru se u dohod vůbec nepoužijí, a to i včetně práva na dovolenou [§ 77 odst. 2 písm. f) zák. práce]. Problematické je zvláště to, že se často jedná o instituty, které mají vymezovat minimální

---

<sup>122</sup> GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 69.

standards zejména při zajištění bezpečnosti a zdraví při práci (např. doby odpočinku), přičemž tyto postuláty vyplývají pro Českou republiku již z evropského práva (především ze směrnice o pracovní době<sup>123</sup>). Právo na dovolenou u dohod tak nevzniká *ex lege* jako u vztahů založených na pracovním poměru. Je možné je pouze sjednat (příp. stanovit vnitřním předpisem), a to navíc pouze u dohody o pracovní činnosti. Požadavek na minimální délku dovolené zakotvený ve zmíněné směrnici se však má vztahovat ke všem zaměstnancům bez ohledu na formu zaměstnávání. Toto naše úprava důsledně nerespektuje a lze v tom tak spatřovat její rozpor s požadavky evropského práva.<sup>124</sup>

V minulosti byly předloženy návrhy, které se snažily zavést právo na dovolenou u dohody o pracovní činnosti přímo ze zákona. Přijaty však prozatím nebyly. Stále tak může docházet k zásadní disproporci práv u zaměstnance pracujícího v rámci pracovního poměru na kratší sjednanou týdenní pracovní dobu (např. v rozsahu 20 hodin týdně) a zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti, která umožňuje výkon práce ve stejném rozsahu. Ačkoliv bude odpracovaná doba u obou zaměstnanců totožná, tak zaměstnanci v pracovním poměru může vzniknout právo na dovolenou v plném rozsahu při zohlednění jeho kratší týdenní pracovní doby, kdežto zaměstnanci pracujícímu na dohodu o pracovní činnosti nevznikne právo na dovolenou vůbec, pokud nebylo přímo sjednáno. Ačkoliv má úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr umožňovat flexibilní formu zaměstnávání a je do určité míry založena na dobrovolném vzdání se určitých práv zaměstnance, lze zde pochybovat o souladnosti tohoto konceptu s evropským právem. Zmíněná směrnice totiž úpravu našich tzv. dohod vůbec nezná a požadavek minimální čtyřtýdenní dovolené vztahuje na všechny zaměstnance. Lze tak jen těžko nalézt oporu pro stávající úpravu v zák. práce odlišující dvě skupiny zaměstnanců při poskytování práva na dovolenou.<sup>125</sup> Domnívám se, že za účelem zajištění souladnosti naší úpravy s tou evropskou by bylo žádoucí *de lege ferenda* zakotvit právo na dovolenou u dohody o pracovní činnosti přímo ze zákona. Nikoli tedy pouze připustit možnost sjednání tohoto práva, ale zajistit jednotný standard pro všechny zaměstnance tak, jak to od nás vyžaduje evropská legislativa.

Na tuto úvahu navazuje další, a to zda by právo na dovolenou mělo náležet pouze zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti nebo i těm pracujícím na základě dohody o provedení práce. Prozatím totiž právo na dovolenou u dohod o provedení

---

<sup>123</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

<sup>124</sup> GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 664-666.

<sup>125</sup> TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 49.

práce nevznikalo a nebylo jej možné ani sjednat. Tento přístup vycházel zejména z toho, že úprava dovolené byla do konce roku 2020 koncipována na dny, zatímco dohoda o provedení práce je tradičně vystavěna na hodinách. Ani základní parametry dřívější úpravy nebyly nastaveny tak, aby bylo možné úpravu dovolené vztáhnout na dohodu o provedení práce. Samotný výpočet dovolené tak ve většině případů ani nepřicházel v úvahu. S ohledem na změnu koncepce po provedené novelizaci, kdy se základní jednotkou dovolené stává hodina, je však na místě těmto úvahám dát prostor. Níže bych proto rád nastínil možný postup při určení tohoto práva za současné právní úpravy.

Právo na dovolenou u dohod o provedení práce by mohlo vznikat za stejných podmínek jako při určování poměrné části dovolené za kalendářní rok, neboť nárok na dovolenou za celý kalendářní rok by logicky nemohl vzniknout. Při výpočtu by bylo nutné podpůrně vyjít ze stanovené týdenní pracovní doby, jelikož u dohod o provedení práce se standardně týdenní pracovní doba nevymezuje. Podmínkou pro vznik práva na dovolenou by i zde byl výkon práce po dobu alespoň 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, tedy tzv. čekací doba. Za každou takto odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu by náležela jedna dvaapadesátina stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené (dle evropské směrnice minimálně v délce 4 týdnů). Konkrétní postup výpočtu v případě zaměstnance, který by odpracoval celý zákonem umožněný rozsah práce u dohody o provedení práce, by mohl vypadat takto:

- Zaměstnanec během letních prázdnin odpracoval celkem 300 hodin na základě dohody o provedení práce. Pro výpočet dovolené podpůrně použijeme stanovenou týdenní pracovní dobu, jelikož ta není v dohodě jinak upravena. Výměra dovolené činí 4 týdny. Celkových 300 hodin představuje 7 celých násobků stanovené týdenní pracovní doby (300/40) a zároveň byla splněna i základní podmínka vykonání práce po dobu alespoň 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Samotný výpočet by pak vypadal takto:

$$7/52 \times 40 \times 4 = 21,54 = 22 \text{ hodin dovolené}^{126}$$

Při tomto výpočtu by byla zachována základní požadovaná výměra dovolené dle směrnice (4 týdny) a rovněž i podmínka určité délky vykonané práce před vznikem práva na dovolenou (160 hodin). Výsledná dovolená by pak byla vyjádřena v hodinách v souladu s novou koncepcí, což umožňuje její jednoduché čerpání ve vztahu k dohodě o provedení práce. Zavedení tohoto postupu by rovněž nevyžadovalo výrazné zásahy do stávající právní úpravy. Vhodné by bylo

---

<sup>126</sup> Tato hodnota by zároveň představovala maximální možné právo na dovolenou u dohody o provedení práce.

pouze výslovně stanovit možnost dovolenou na dohodu o provedení práce aplikovat a taktéž zakotvit podpůrné užití stanovené týdenní pracovní doby při jejím výpočtu.

Lze tedy uzavřít, že zakotvením práva na dovolenou u dohody o pracovní činnosti přímo ze zákona a současným umožněním sjednání dovolené u dohody o provedení práce by byla zajištěna větší souladnost naší úpravy s požadavky práva Evropské unie. Současně by také došlo ke sjednocení přístupu k zaměstnancům pracujících na základě pracovního poměru a dohod, což by odstranilo nedůvodné rozdíly při poskytování dovolené.

### **4.3 Dovolená ve vztahu k mateřské či rodičovské dovolené**

Již výše v této práci bylo nastíněno, že určení čerpání dovolené je nejen právem, ale i povinností zaměstnavatele. Ojedinelou výjimku<sup>127</sup> z tohoto základního pravidla upravuje § 217 odst. 5 zák. práce. V případě, že zaměstnanec<sup>128</sup> požádá zaměstnavatele o čerpání dovolené tak, aby přímo navazovala na skončení mateřské dovolené (příp. u zaměstnance tak, aby bezprostředně navazovala na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), je zaměstnavatel této žádosti povinen vyhovět.<sup>129</sup> Oprávnění určit čerpání dovolené je zde tak v rukou zaměstnanců.

Dané ustanovení však vyvolává řadu otázek, které nevyjasnila ani přijatá novelizace, neboť se daného ustanovení vůbec nedotkla. Dále se tak budu snažit tyto otázky představit a poukázat na jejich obecně přijímané řešení.

První nejasnost u tohoto ustanovení spočívá v tom, jaké osoby a v jakém nejzazším okamžiku mohou zaměstnavatele žádat o poskytnutí dovolené. Zcela jisté je, že takto může učinit osoba, která již mateřskou dovolenou (příp. rodičovskou dovolenou odpovídající její délce) čerpá. I u těchto osob by ale bylo velmi žádoucí přesně určit, s jakým předstihem před skončením mateřské (příp. rodičovské) mají žádost podat.<sup>130</sup> Z dikce zákona je totiž možné pouze vyvodit, že žádost musí být podána nejpozději v poslední den čerpání mateřské dovolené. Později podaná žádost by totiž nemohla zajistit, že dojde k poskytnutí dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené, jak vyžaduje zákon. Zaměstnavatel by tak na základě později podané žádosti nemusel dovolenou poskytnout.<sup>131</sup> Ve snaze předejít těmto situacím by tak bylo

---

<sup>127</sup> Druhou výjimkou je možnost určení čerpání dovolené zaměstnancem v případě, že čerpání dovolené neurčí zaměstnavatel ani do 30. června následujícího kalendářního roku – k tomu viz § 218 odst. 4 zák. práce.

<sup>128</sup> Kde se v této podkapitole hovoří pro zjednodušení o zaměstnanci, rozumí se jím i zaměstnankyně.

<sup>129</sup> HŮRKA, Petr (ed). Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, (§ 217 zák. práce).

<sup>130</sup> K tomu podrobněji viz PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 27.

<sup>131</sup> KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. (6.2.7 Určení dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené).

vhodné toto ustanovení doplnit o přesnou lhůtu pro podání žádosti.<sup>132</sup> Druhou skupinu pak představují osoby, které mateřskou (příp. rodičovskou) dovolenou ještě nečerpají, ale s ohledem na faktický stav je téměř jisté, že k tomu dojde (např. těhotenství). Za účelem posílení práv těchto zaměstnanců je možné přiklonit se k výkladu, že i tyto osoby by měly mít právo o poskytnutí dovolené žádat. Tento závěr posiluje i fakt, že zaměstnavatel může jejich žádosti o poskytnutí dovolené předejít tím, že sám určí čerpání celé výměry dovolené již před vznikem nároku na čerpání mateřské dovolené. Možnost využití tohoto postupu ze strany zaměstnavatele potvrdil i Krajský soud v Ostravě ve svém rozsudku ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 16 Co 241/2012.<sup>133</sup> S ohledem na tento závěr se za účelem vyvážení práv jeví jako správné umožnit i této skupině zaměstnanců žádat o poskytnutí dovolené. I jim by tak mělo být zajištěno právo určit si čerpání dovolené dle vlastní vůle.<sup>134</sup>

Další výkladový problém se týká toho, zda se povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti vztahuje pouze k dovolené, na kterou již zaměstnanci v době podání žádosti právo vzniklo nebo i dovolené, na kterou teprve v budoucnu právo vznikne s ohledem na ustanovení § 348 odst. 1 písm. b).<sup>135</sup> Většinový odborný názor se kloní k tomu, že jelikož není v zákoně výslovně zmíněno, že se má jednat pouze o již vzniklý nárok na dovolenou (buď převedenou dovolenou z minulých let, nebo dovolenou, na kterou vznikl nárok za dosud vykonanou práci v daném kalendářním roce), musí být poskytnuta dovolené v takovém rozsahu, v jakém by na ni nárok zaměstnanci v daném kalendářním roce téměř s jistotou vznikl.<sup>136</sup> Lze se však setkat i s názory opačnými, a to že zaměstnanec má právo na poskytnutí dovolené pouze v rozsahu, na který již vznikl nárok ke dni skončení mateřské dovolené. Poskytnutí dovolené nad rámec tohoto nároku by již bylo pouze na volné úvaze zaměstnavatele.<sup>137</sup> V tomto směru se ale přikláním k názoru, že smyslu zmíněné úpravy lépe odpovídá výklad, který umožňuje poskytnout veškerou dovolenou, na níž může v daném kalendářním roce s vysokou pravděpodobností nárok

---

<sup>132</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 27.

<sup>133</sup> Právní věta zmíněného rozsudku: „Zaměstnavatel je podle § 217 odst. 5 zákoníku práce povinen žádosti zaměstnankyně o poskytnutí termínu čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, vyhovět jen v případě, neurčil-li termín čerpání celé výměry dovolené za stávající kalendářní rok, případně zbývající části dovolené z předchozího kalendářního roku, před nástupem zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, resp. před vznikem nároku na čerpání mateřské dovolené.“

<sup>134</sup> PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 27.

<sup>135</sup> Samotné čerpání dovolené se dle tohoto ustanovení totiž považuje za výkon práce a zvyšuje tak výsledný nárok na dovolenou.

<sup>136</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav (ed). Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 888 (§ 217 zák. práce). Obdobně KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. (6.2.7 Určení dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené).

<sup>137</sup> HŮRKA, Petr (ed). Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, (§ 217 zák. práce).

vzniknout, neboť se počítá s tím, že zaměstnankyně bude v návaznosti na tuto dovolenou čerpat i rodičovskou dovolenou, jejíž délka by odsunula možnost dočerpání dodatečně vzniklé dovolené v důsledku aplikace § 348 odst. 1 písm. b) až do dalších kalendářních let, což by představovalo nežádoucí stav.<sup>138</sup> Zaměstnavatel je navíc již v době poskytování dovolené na žádost zaměstnankyně schopen určit, zda nárok na dovolenou vůbec vznikne<sup>139</sup>, či o kolik hodin se výsledný nárok případně prodlouží v důsledku čerpání této dovolené. Tento dodatečný nárok by se tak měl zohlednit v poskytované dovolené.<sup>140</sup>

Za předchozí právní úpravy platilo pravidlo, že dovolenou vyčerpanou bezprostředně po skončení mateřské dovolené dle § 217 odst. 5 nebylo možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.<sup>141</sup> Nejen že tedy zaměstnavatel musel vyhovět podané žádosti o poskytnutí dovolené, ale zároveň nesměl krátit dovolenou kvůli zameškání více než sta směn pro překážky v práci nepovažované za její výkon včetně čerpání následné rodičovské dovolené v daném kalendářním roce.<sup>142</sup> S ohledem na novou koncepci popsanou výše toto již neplatí a nová úprava tak tento benefit při čerpání dovolené dle § 217 odst. 5 již neobsahuje. Přesto je však pro zaměstnance čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské (příp. rodičovské dovolené odpovídající její délce) v řadě ohledů výhodné. V první řadě takto dostane zaměstnanec ihned během doby čerpání dovolené náhradu mzdy či platu, na kterou by při čerpání čistě rodičovské dovolené nárok neměl. Současně dokonce není vyloučeno, aby zároveň pobíral i tzv. rodičovský příspěvek<sup>143</sup>. Zákonná úprava tento souběh nikde nevylučuje a lze tedy zároveň pobírat rodičovský příspěvek i čerpat dovolenou.<sup>144</sup> Dalším důvodem může být již výše naznačená skutečnost, že čerpáním dovolené (např. převedené z minulého roku) může být zajištěno, že v daném kalendářním roce právo na dovolenou vůbec vznikne. Třetím zásadním důvodem pak může být snaha o to, aby byla splněna podmínka odpracování alespoň dvanáctinásobku týdenní pracovní doby pro započítání tzv. limitovaných překážek v práci

---

<sup>138</sup> KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. (6.2.7 Určení dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené).

<sup>139</sup> tj. zda bude v důsledku čerpání dovolené naplněna základní podmínka pro vznik práva na dovolenou, a to alespoň 4 odpracované týdny dle § 213 odst. 3 zák. práce.

<sup>140</sup> KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace...*

<sup>141</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020, § 223 odst. 1.

<sup>142</sup> BUKOVJAN, Petr. *Rodičovská dovolená v různých souvislostech*. Mzdová účetní, 2015, č.7-8, s. 44-50.

<sup>143</sup> zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, § 30 a násl.

<sup>144</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena. *Otázky a odpovědi k dovolené*. Práce a mzda, 2016, č. 9, s. 22.

(včetně navazující rodičovské dovolené) za výkon práce, což má výrazný vliv na celkové právo na dovolenou.<sup>145</sup>

Lze tak uzavřít, že ačkoliv se jedná o ustanovení, které je spojeno s celou řadou otázek a souvislostí, stále zůstává součástí naší úpravy a má svůj nepochybný význam pro vznik práva na dovolenou.

---

<sup>145</sup> KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. (6.2.7 Určení dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené).

## Závěr

Institut dovolené ve své původní podobě vyžadoval zásadní změnu, a to i přesto, že byla jeho aplikace dlouhodobě ustálena. Tento závěr je možné učinit na základě řady příkladů uvedených v této práci, zejména v kapitole druhé, která měla za cíl přiblížit hlavní nedostatky předchozí úpravy. Ta již neodpovídala současným potřebám praxe a nedokázala reagovat na různorodé rozvržení pracovní doby. Ve třetí kapitole této práce zaměřené na představení hlavních změn a novinek v oblasti dovolené bylo taktéž pomocí komparace obou úprav poukázáno na problematické aspekty předchozího znění.

Dlouho očekávaná novelizace byla v loňském roce skutečně přijata, a proto bylo cílem práce především odůvodnit její přínos a ověřit hypotézu, zda je opravdu propracovanější a spravedlivější. Tuto základní hypotézu se podařilo v práci potvrdit hned několikrát, zejména v kapitole třetí, a to i za pomoci praktických příkladů, které se týkaly různorodých situací v pracovněprávních vztazích. Za největší přínos nové úpravy považuji určování dovolené podle skutečně vykonané práce, a nikoliv pouze na základě délky trvání pracovního poměru. Ocenit je třeba i zjednodušení celé úpravy. Pokud odhlédneme od dodatkové dovolené, je celá koncepce sjednocena a nově se pracuje pouze s dovolenou za kalendářní rok, resp. její poměrnou částí. Propracovanost úpravy je pak patrná například i v tak zdánlivě zanedbatelné otázce, jako je zaokrouhlování dovolené či nově zavedené možnosti převádět dovolenou do dalšího kalendářního roku na žádost zaměstnance. Nová úprava tedy nejen lépe a spravedlivěji reaguje na rozličné situace vyskytující se v praxi, ale přispívá i k flexibilitě pracovních vztahů, jejíž posílení je v pracovním právu velmi žádoucí.

Novelizace v oblasti dovolené proto byla jistě krok správným směrem, a to i v době, kdy má většina zaměstnavatelů řadu starostí se zvládnutím dopadů pandemie. I přesto, že lze připustit některé námitky odpůrců, např. ohledně administrativní zátěže pro zaměstnavatele, lze konstatovat, že její přínosy jednoznačně převáží nad přidruženými negativy, která mají navíc pouze dočasnou povahu.

Zde je však namístě podotknout, že ani nová úprava dovolené není bezchybná. Tato představa by byla iluzorní. I v nové úpravě tak lze nalézt slabá místa. Příkladem může být již výše zmíněné neobsáhnutí celého kalendářního roku pomocí 52 týdnů nebo složitější určování vzniklého práva na dovolenou ke konkrétnímu okamžiku. Vždy bude totiž nutné zjistit rozsah skutečně vykonané práce, od něž je dovolená odvozena, což operativní zjištění konkrétního nároku trochu komplikuje. Z mého pohledu se však jedná o marginální nedostatky, které jsou zanedbatelné oproti přínosu celé koncepce.

Poslední kapitola práce byla věnována dalším koncepčním otázkám týkajícím se dovolené. Měla tak zejména odpovědět na výzkumnou otázku, zda institut dovolené i přes novelizaci vyžaduje další koncepční změny, které by ho vhodným způsobem doplnily. Byly zde proto navrženy jiné vhodné úpravy tohoto institutu tak, aby ještě lépe odpovídal svému účelu, a rovněž naplnil požadavky evropského práva. V tomto směru považuji za žádoucí do budoucna alespoň otevřít diskusi o možné regulaci výkonu výdělečné činnosti během dovolené. Stanovení jasných podmínek pro vznik práva na dovolenou u obou typů tzv. dohod poté považuji za základní předpoklad pro dosažení souladu naší úpravy s evropskou legislativou. Z tohoto důvodu jsem proto navrhl možný postup k určení práva na dovolenou i u dohody o provedení práce. Ten odpovídá požadavkům nově přijaté koncepce a jeho zavedení do praxe by vyžadovalo jen minimální legislativní úpravy. V této kapitole bylo rovněž poukázáno i na nejasnosti, které se novelizací nepodařilo odstranit a jejichž řešení tak zůstává na aplikační praxi. Přímo tak byly vysvětleny sporné body ustanovení, které upravuje návaznost dovolené na předchozí mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Existuje však celá řada dalších koncepčních otázek, kterými by se ve vztahu k dovolené bylo možné zabývat. S ohledem na rozsah práce však bylo nutné se věnovat pouze několika vybraným z nich. Dále by tak bylo možné svoji pozornost upřít například k problematice podmíněného navýšení dovolené nebo k otázce střetu provozních důvodů zaměstnavatele a oprávněných zájmů zaměstnance při určování čerpání dovolené. Všechny tyto uvedené otázky by tak mohly představovat vhodné rozšíření práce do budoucna.

Jsem velmi rád, že jsem se rozhodl svou diplomovou práci věnovat právě otázkám spojeným se změnou koncepce dovolené, a to především s ohledem na neočekávanou aktuálnost tohoto tématu při samotném dokončování práce. Vlekly legislativní proces předmětné novely byl totiž nakonec ukončen rychleji, než se dalo původně předpokládat. Má práce tím však získala ještě větší smysl, neboť může v době adaptace na novou úpravu posloužit jako ucelený přehled jednotlivých změn, včetně jejich vysvětlení. Věřím, že by tak mohla pomoci široké skupině osob při orientaci v nové koncepci dovolené.

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie:

- BEZOUŠKA, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 316 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.
- GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s.
- HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
- KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. 152 s.
- SELUCKÁ, Markéta a kol. Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. 104 s.

### Příspěvek ve sborníku

- HENDRYCHOVÁ, Ivana. Výkon výdělečné činnosti při čerpání dovolené ve Spolkové republice Německo. In Europeanization of the national law, the Lisbon Treaty and some other legal issues. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008, s 741-749.
- HŮRKA, Petr. Vybrané změny zákoníku práce pro rok 2017. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.). Pracovní právo 2016 na téma zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. Brno: Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity, 2017, s. 12-19.
- MORÁVEK, Jakub. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.). Pracovní právo 2016 na téma zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. Brno: Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity, 2017, s. 20-54.

### Komentáře:

- BĚLINA, Miroslav (ed). Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1640 s.
- BĚLINA, Miroslav (ed). Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1536 s.

- HLOUŠKOVÁ, Pavla (ed). Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 1295 s.
- HŮRKA, Petr (ed). Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 848 s.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. Zákoník práce – komentář s judikaturou. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. 1088 s.
- PICHRT, Jan (ed). Zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář, Praha: Wolters Kluwer, 2017. 1196 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). Zákoník práce. Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s.

### **Odborný časopis:**

- BUKOVJAN, Petr. Rodičovská dovolená v různých souvislostech. Mzdová účetní, 2015, č.7-8, s. 44-50.
- HŮRKA, Petr. Česká úprava vzniku práva na dovolenou a potřebnost její novelizace. Soukromé právo, 2018, č. 5, s. 20-24.
- HŮRKA, Petr. Zhodnocení právní úpravy dovolené a návrh jejích koncepčních změn. Práce a mzda, 2011, č. 5, s. 15-19.
- HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2016, č. 4, s. 23-31.
- CHLÁDKOVÁ, Alena. Otázky a odpovědi k dovolené. Práce a mzda, 2016, č. 9, s. 21-24.
- PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 22-28.
- TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce. Metodické aktuality, 2021, č. 1, s. 21-50.
- VRAJÍK, Michal. Koronavirus (především) pohledem zaměstnavatele. Mzdová účetní, 2020, č. 4, s. 3-15.

### **Právní předpisy a jiné dokumenty:**

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

- zákon Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) ze dne 8.1.1963, ve znění pozdějších předpisů
- zákon Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) ze dne 30.3.1911, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů 2007/0359 ze dne 27. června 2007, k obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 25. června 1970, o placené dovolené (revidovaná)

### **Judikáty:**

- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018
- rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 16 Co 241/2012

### **Internetové stránky:**

- BOGNÁROVÁ, Věra. Dovolená v době epidemie koronaviru [online]. pamprofi.cz, 26. března 2020 [cit. 23. února 2021]. Dostupné na <<https://www.pamprofi.cz/33/dovolena-v-dobe-epidemie-koronaviru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIoi3ehGYe2PB8uG4uAS7EDw/?query=koronavirus&serp=1>>.
- FELIX, Adam, MORÁVEK, Jakub. Pracovněprávní dopady COVID-19 [online]. pravni prostor.cz, 19. března 2020 [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovnepravni-dopady-covid-19>>.
- FETTER, Richard. Krácení dovolené nově od 1. 1. 2021 [online]. epravo.cz, 20. července 2020 [cit. 17. února 2021]. Dostupné na <[https://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-nove-od-1-1-2021-111473.html#\\_ftn2](https://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-nove-od-1-1-2021-111473.html#_ftn2)>.
- FETTER, Richard. Novela zákoníku práce usnadňuje převody dovolené [online]. epravo.cz, 30. července 2020 [cit. 16. února 2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-usnadnuje-prevody-dovolene-111474.html>>.

- GOTTWALDOVÁ, Klára. Velká novela zákoníku práce – téma opět aktuální? [online]. hrnews.cz, 6. listopadu 2018 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/legislativa-id-2698718/velka-novela-zakoniku-prace-tema-opet-aktualni-id-3598203>>.
- GOTTWALDOVÁ, Klára. Novela zákoníku práce – zase a znova... (1. část) [online]. hrnews.cz, 3. března 2020 [cit. 14. října 2020]. Dostupné na <<https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/legislativa-id-2698718/novela-zakoniku-prace-zase-a-znova-1-cast-id-3911080>>.
- HŮRKA, Petr a kol. (MPSV). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 13. října 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.
- KOVAL, Jan, PLEŠKOVÁ, Veronika, DRŠTIČKOVÁ, Ema. Coronavirus z pohledu zaměstnavatele. [online]. beck-online.cz, únor 2020 [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpwkztml4za&groupIndex=1&rowIndex=0#>>>.
- ŘIČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce, jejíž část právě nabývá účinnosti? [online]. advokatnidenik.cz, 30. července 2020 [cit. 14. října 2020]. Dostupné na <<https://advokatnidenik.cz/2020/07/30/co-prinasi-velka-novela-zakoniku-prace/>>.

### **Ostatní:**

- Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

## **Abstrakt**

Právní úprava dovolené v zákoníku práce prošla v roce 2020 zásadní novelizací, která změnila celou její koncepci. Cílem této diplomové práce je zejména odůvodnit přínos nové koncepce dovolené, který by měl spočívat ve spravedlivějším uspořádání práv zaměstnanců oproti předchozí úpravě, a dále také nastínit možnost dalších žádoucích změn.

Práce se tedy postupně věnuje nejzásadnějším nedostatkům předchozí úpravy, které má novela napravovat. Její stěžejní část poté tvoří samotné představení jednotlivých změn včetně jejich vysvětlení, a to i na praktických příkladech. V poslední části práce jsou pak navrženy další žádoucí změny tohoto institutu a poukázáno je rovněž i na nejasnosti, které se novelizací nepodařilo odstranit.

Za pomoci deskriptivní metody, kompilace odborných zdrojů a dále také komparativní metody mezi předchozí a novou úpravou je učiněn závěr, že nová koncepce dovolené je skutečně propracovanější a vychází ze spravedlivějšího nastavení základních parametrů. Rovněž také odráží různorodost pracovněprávních vztahů a lépe tak dopovídá potřebám praxe.

Zejména při přechodu na novou právní úpravu může tato práce sloužit jako seznámení s novou koncepcí, ale také přinést hlubší pochopení jednotlivých změn v úpravě dovolené.

## **Abstract**

The legal regulation of leave in the Labour Code underwent a fundamental amendment in 2020, which changed its entire concept. The aim of this thesis is to justify the benefits of the new concept of leave, which should consist in a fairer arrangement of employees' rights compared to the previous regulation, as well as outlining other desirable changes.

The thesis gradually deals with the most fundamental shortcomings of the previous legislation, which the amendment is to correct. Its main part then consists of the presentation of individual changes, including their explanation, even on practical examples. In the last part of the work, other desirable changes of this institute are proposed, and other ambiguities that the amendment failed to remove are pointed out.

With the help of a descriptive method, a compilation of legal sources and also a comparative method between the previous and the new regulation, it is concluded that the new concept of leave is really more elaborate and based on a fairer setting of basic parameters. It also reflects the diversity of labour relations and thus better meets the needs of practice.

Especially during the transition to the new legislation, this work can serve as an introduction to the new concept, but also bring a deeper understanding of individual changes in the regulation of leave.

## **Seznam klíčových slov**

dovolená

zákoník práce

novelizace

pracovní právo

zaměstnanec

zaměstnavatel

koncepční otázky

výměra dovolené

čerpání dovolené

krácení dovolené

## **Keywords**

leave

labour code

amendment

labour law

employee

employer

conceptual issues

length of leave

leave taking

leave reduction