Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Eliška Tomečková

Nová právní úprava dovolené

Diplomová práce

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Nová právní úprava dovolené vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 114 447 znaků včetně mezer.

V Olomouci dne 11. června 2023

_____

Eliška Tomečková

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za odborné vedení, pomoc a cenné rady při zpracování práce.

Obsah

Úvod 5
1. Pojem dovolená 7
2. Současná právní úprava 9
2.1. Výměra dovolené 10
2.2. Vznik nároku na dovolenou 14
2.2.1 Vznik dovolené za kalendářní rok 15
2.2.2 Vznik nároku na poměrnou část dovolené za kalendářní rok 17
2.2.3 Nová úprava náhradních dob 18
2.2.4 Dodatková dovolená 20
2.3. Výpočet dovolené 22
2.3.1 Změna délky týdenní pracovní doby v průběhu roku 23
2.4. Čerpání dovolené 26
2.4.1 Čerpání dovolené v hodinách 27
2.3.2 Převod nevyčerpané dovolené 27
2.4.3 Promlčitelnost dovolené 30
2.4.4 Sick days a free days jako řešení převodu? 31
2.4.5 Čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou 33
2.4.6 Dovolená a svátek 36
2.5. Náhrada za dovolenou 37
2.5.1 Domáčtí pracovníci 40
2.5.2 Dovolenkové pokladny 41
3. Připravovaná úprava dovolené 43
Závěr 48
Seznam použitých zdrojů 51
Abstrakt 55
Klíčová slova 56

Úvod

Dalo by se říci, že mnoho let zůstal institut dovolené zakonzervován. Pokud docházelo ke změnám, které se týkaly především základních výměr. Žádná z novel tak razantně do dovolené nezasáhla, jako několik novel v posledních třech letech. Institut dovolené byl komplexně změněn, novely se dotkly snad všech aspektů v rámci tohoto institut.

Nešťastnou situací bylo dle mého názoru předložení zákona č. 285/2020 Sb. a jeho schválení v době, kdy se naše republika a svět potýkal s celosvětovou pandemií. Přesto vidím, že zákonodárci měli v této době snahu narovnat nesrovnalosti v rámci tohoto institutu a přijmout tuto dlouho očekávanou novelu co nejrychleji. Účinnost byla rozdělena na dvě části. První část zákona byla účinná od 30. 7. 2020, tedy v polovině prázdnin, kdy zaměstnanci nejvíce čerpají dovolenou, jednalo se především o transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Druhá část novely, která se dotkla změn v rámci vzniku nároku, výpočtu a čerpání dovolené, nabyla účinnosti od 1. 1. 2021, tedy v době, kdy se Česká republika octila v další vlně pandemie COVID-19, tedy kromě opatření kolem této pandemie přidělala mnohým zaměstnavatelům starosti účinnost novely. Přesto se domnívám, že účinnost byla stanovena na začátek roku tak, aby neznevýhodňovala (či naopak zvýhodňovala) v rámci dovolené ty zaměstnance, kteří nastoupili do zaměstnání v průběhu roku. V současné době se připravuje další novela, která by měla upravit institut dovolené u dohod konaných mimo pracovní poměr.

Důvodem takovéhoto razantního zásahu do dovolené bylo zapracování požadavků praxe a judikatury. Nová úprava si brala za cíl být oproti předešlé úpravě spravedlivější, a to ke všem zaměstnancům a neznevýhodňovat ty, kteří mají v průběhu týdenní pracovní doby nestejně dlouhé směny. Dochází také přesnějšímu zjištění nároku zaměstnance na dovolenou, a to především díky k tomu, že současná dovolená přechází na jednotku času „hodinu“. Spolu s touto změnou přichází ruku v ruce i změna vzniku nároku na dovolenou a současně i vzorec pro výpočet dovolené. Je ale tato úprava opravdu tak spravedlivá? Je opuštění jednotky dne a přechod na jednotku hodiny opravdu přesnější? A opravdu zapracovává novela všechny požadavky praxe?

V rámci této diplomové práce na začátku vymezuji pojem dovolené vzhledem k principům pracovního práva. V druhé kapitole se se věnuji současné právní úpravě,

kde zmiňuji její možné problémy, výhody a nevýhody, zároveň porovnávám novou a předchozí právní úpravu. Zmiňuji i zahraniční první úpravu, především rakouskou a německou a porovnávám ji s českou úpravou. V poslední kapitole nastiňuji připravovanou novelizaci dovolené, která se týká dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Cílem této diplomové práce je analyzovat právní úpravu dovolené, především současnou a předešlou českou úpravu dovolené a tyto dvě úpravy komparovat, tedy poukázat na výhody a nevýhody nové právní úpravy. V rámci práce si pokládám výzkumné otázky, zda novela reaguje na požadavky praxe, zda novela zavádí spravedlivější vznik a čerpání dovolené.

Při zpracování této diplomové práce jsem vycházela ze znění zákonů, důvodových zpráv, komentářové literatury, monografie, odborných článků, ale i judikatury českých, německých soudů a Soudního dvora Evropské unie. Použila jsem metod analýzy, dedukce, deskripce a komparace.

Práce je zpracována k právnímu stavu ke dni 11. června 2023.

1. Pojem dovolená

Dovolenou můžeme charakterizovat jako dobu, kdy má zaměstnanec dovoleno nebýt v práci. Zákoník práce ani jiný právní předpis neobsahují legální definici institutu dovolené. Přesto jí můžeme vymezit jako pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu,[1] nebo také jako „*dobu odpočinku, která slouží zaměstnanci k naplňování jeho mimopracovních aktivit*".[2]

Dovolenou tedy můžeme zařadit teoreticky mezi doby odpočinku, i když se od těchto dob liší v několika aspektech: především se liší dlouhodobostí (zajištění delšího časového úseku, kdy je zaměstnanci poskytnut odpočinek, na rozdíl např. od přestávky v práci, která naopak představuje krátkodobý odpočinek) a také náhradou mzdy nebo platu (zmiňovaná přestávka práci se nezapočítává do pracovní doby a nenáleží za ni náhrada mzdy nebo platu).[3] Odlišujeme ji od překážek v práci, které jsou naopak nahodilejšího a nepředvídatelnějšího rázu.[4]

Během dovolené se zaměstnanec nedostavuje na pracoviště, neplní úkoly mu svěřené zaměstnavatelem,[5] přesto je třeba doplnit, že jeho úvazek je v některých aspektech suspendován. Stále však svým jednáním mimo pracoviště může způsobit zaměstnavateli újmu. Jak podotýká Hůrka, jakmile poskytne zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou, nemá možnost kontrolovat, jak s poskytnutou dovolenou naloží.[6] [7]

V rámci dovolené se můžeme setkat s několika zásadami pracovního práva, jako jsou například zvýšená zákonná ochrana zaměstnance, rovné zacházení, zákaz diskriminace, právo na uspokojivé pracovní podmínky.

Jelikož pracovní právo chrání zaměstnance coby slabší stranu, je i v rámci dovolené možno vidět tuto zvýšenou ochranu. Uplatňuje se především v tom, že zaměstnanci je poskytnut určitý časový úsek volna, a to na úkor pracovní doby a v zájmu zajištění bezpečnosti práce.[8] V rámci zajištění bezpečnosti se projeví i zásada na uspokojivé pracovní podmínky, kdy zaměstnavatel zajišťuje tyto podmínky tím, že zaměstnanci

---

[1] HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk 2020, s. 195.
[2] Tamtéž.
[3] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 221.
[4] Tamtéž.
[5] Tamtéž.
[6] HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk 2020, s. 195.
[7] Přesto v době, kdy dovolenou čerpá, nesmí zaměstnavateli konkurovat.
[8] HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk 2020, s. 195.

poskytne volno k načerpání sil a předchází tak pracovním úrazům, které by mohly nastat z toho důvodu, že zaměstnanec není dostatečně odpočatý.

Další zásadou je spravedlivé odměňování zaměstnance, která se projevuje v tom, že zaměstnanci za čerpanou dovolenou náleží náhrada mzdy nebo platu. Tato náhrada mzdy nebo platu se odvíjí od průměrného hodinového výdělku, který rozebírám v rámci samostatné kapitoly na náhradu za dovolenou.

Rovněž se zde uplatní rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, kdy je zaměstnancům spravedlivě poskytována dovolená. Zároveň vidím uplatnění zákazu diskriminace v tom, že zaměstnavatel musí odůvodnit to, že poskytl další druh dovolené (případně sick days) určité skupině zaměstnanců bez toho, aniž by zbylé skupiny diskriminoval.

V tomto bodě se ale také můžeme uplatnit zásadu (nebo spíše její modifikaci) na řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele – tedy při určování dovolené je třeba dbát na provozní důvody (oprávněné zájmy) zaměstnavatele. V určitých případech je pak tento princip v kolizi s principem ochrany zaměstnance, kdy má zaměstnavatel přihlédnout k zájmům zaměstnance.

Právo na dovolenou vzniká pouze v rámci pracovněprávního vztahu, a to každému zaměstnanci zaměstnaném v pracovním poměru. V připravované novele se počítá se zavedení dovolené i pro zaměstnance, které uzavřeli jednu z dohod konaných mimo pracovní poměr.

Dovolená je obecně upravena v rámci samostatné hlavy v zákoníku práce. Úprava není oproti jiným institutům natolik rozsáhlá, protože je upravena v 13 paragrafech. Zákoník práce tak obsahuje obecnou úpravu dovolené, existují však určité skupiny zaměstnanců jako jsou příslušníci bezpečnostních sborů, vojáci z povolání, státní zaměstnanci ve služebním poměru nebo plně uvolnění členové zastupitelstva územního samosprávného celku,[9] těmto zaměstnancům upravuje zcela nebo zčásti dovolenou jiný právní předpis a zákoník práce se v těchto případech použije subsidiárně. V této diplomové práci se zabývám pouze obecnou úpravou dovolené a změnami, kterými prošla.

[9] KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně předpracované a rozšířené vydání. Praha: Anag, 2022, s. 13.

2. Současná právní úprava

Novela zákoníku práce[10] (zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, dále jen „novela“) byla připravována poměrně dlouhou dobu. Cílem nové právní úpravy bylo zapracovat požadavky praxe, reflektovat judikaturu a sjednotit dovolenou.[11]

Novela se nedotkla právní úpravy pouze povrchově, naopak zmiňovaný institut dovolené prošel zásadní změnou. Autoři odborných článků zdůrazňují, že se nejedná o změny, které by byly zanedbatelné, jinak řečeno „kosmetické“, ale o přelomovou a razantní změnu celého institutu.[12] [13] Zároveň ale kritizují, že současná právní úprava nereflektovala poměrně bohatou judikaturu Soudního dvora Evropské unie.[14]

Předchozí právní úprava vycházela z odpracovaných dnů (směn), zohledňovala tak pouze odpracované směny bez ohledu na to, zda by brala v potaz délku jednotlivých směn či úvazek daného pracovníka. Stalo se tak, že dva zaměstnanci se stejnou týdenní pracovní dobou, ale s jinak rozvrženými směnami, odpracovali rozdílné množství směn. Získanou dovolenou poté zaměstnavatel krátil o omluvenou absenci.[15]

Současná právní úprava přechází na koncept dovolené, který je postaven na týdenní pracovní době. Tento přechod tak představuje spravedlivější vyjádření dovolené.[16] Důraz je kladen i na princip zásluhovosti vyjádřeným počtem odpracovaných násobků týdenní pracovní doby za kalendářní rok.[17]

Nová právní úprava vypouští jednotku dne, o které v důvodové zprávě píše, že je „*jednotkou nevěrohodnou a nedostatečnou*“.[18] Jednotka dne (v tomto případě vnímána jako

---

[10] Účinnost novely byla rozdělena na dva úseky, a to od 30. 7. 2020 (do tohoto data bylo nutné transponovat do českého právního řádu měrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. 6. 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb) a od 1. 1. 2021 (v tomto úseku nabyla účinnost ustanovení upravující počítání a další instituty upravující dovolenou).

[11] Např. MORÁVEK, Jakub. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021, Právní rozhledy 2/2021, s. 59.

[12] Tamtéž.

[13] Zároveň bych na tomto místě ráda uvedla, že právo na dovolenou vzniklé do konce roku 2020 se počítá a čerpá dle předchozí právní úpravy. Tato skutečnost se uplatní příkladně u dlouhodobě nemocných zaměstnanců, kteří získali nárok na dovolenou ještě dle předchozí právní úpravy.

[14] Tamtéž.

[15] Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, Sněmovní tisk č. 689, s. 34.

[16] Tamtéž, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. aktualizované a přepracované vydání.* Praha: Leges, 2021, s. 592.

[17] Tamtéž.

[18] Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, Sněmovní tisk č. 689, s. 34.

směna) totiž kromě výsledné délky dovolené dopadala negativně i na vznik dovolené. Pracovní den totiž nerozlišuje mezi délkami směn a vytváří nerovnováhu v tom smyslu, že při stejně dlouhé týdenní pracovní době zaměstnanec s delší směnou (např. dvanáctihodinovou) odpracuje méně směn (a tedy i požadovaných dnů), než ten zaměstnanec, který bude mít kratší délku směny (např. osmihodinovou).

Přechod na jednotku hodiny se promítlo i do vzorce pro výpočet dovolené i do výsledného nároku, který je nově uváděn právě v hodinách.

Vzhledem k tomu, že odpadla podmínka odpracování alespoň 60 dnů (tuto podmínku rozebírám níže), byl zrušen i druh dovolené za odpracované dny. Nyní tak zaměstnanec může získat dovolenou za kalendářní rok, nebo poměrnou část dovolené. Zároveň může za určitých podmínek získat nárok i na dodatkovou dovolenou, který byla nově rozšířena o další druhy práce.

Jednou ze změn vyžádaných praxí byl převod nevyčerpané dovolené do dalšího roku na žádost zaměstnance, nebo vyjasnění souběhu dovolené a svátku. Nově vzniká ale řada nejasností, jak je to s dovolenou při změně délky týdenní pracovní doby

2.1. Výměra dovolené

Základní výměra zůstala novelou nedotknuta. Když se podíváme do minulosti, k zvednutí výměry dovolené docházelo sporadicky. Např. od roku 1966 do 1985 činila základní výměra dva týdny, později v letech 1985–2000 tři týdny, na nynější čtyřtýdenní úpravu byla zvednuta v roce 2001.

V důvodové zprávě se uvádí, že je čtyřtýdenní základní výměra v souladu s článkem 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která stanoví délku trvání dovolené „*nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“, a proto ji nebylo třeba měnit.

Možnost zvýšení základní výměry je umožněno na základě výkladu § 212 odst. 1 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že jazykový výklad je jasný a není tu prostor pro dotváření práva, vycházím z jazykového výkladu, lze dovodit ze slova „nejméně“, že se jedná o ustanovení relativně kogentní, tudíž se zaměstnavatel může odchýlit ve prospěch

zaměstnance, a to tím, že výměru navýší.[19] Poskytnout zaměstnanci vyšší základní výměru je zaměstnavatelovo právo, nikoliv jeho povinnost. Právě toto navýšení poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům jako jeden z benefitů.

Zvlášť je upravena výměra u zaměstnanců uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol. První zmiňované skupina činí výměra 5 týdnů v kalendářním roce,[20] druhé skupině činí výměra 8 týdnů v kalendářním roce[21]. Tyto dvě výměry dovolené nelze dále navyšovat jako u předchozí výměry.[22] Dle testu kogentnosti[23] je právní norma kogentní, pokud naplní alespoň jeden z některých důvodů, tedy pokud: „*1. představuje pravidlo, u kterého by odchýlení se od něj eo ipso představovalo rozpor s dobrými mravy, 2. představuje pravidlo, které by odchýlení se od něj eo ipso představovalo rozpor s veřejným pořádkem; do této kategorie spadá i odchýlení se od práva týkajícího se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti, a odchýlení se, které by nepřípustně zasáhlo do práv třetích osob, 3. jejím účelem je ochrana slabší strany a odchýlení se směřuje v neprospěch této slabší strany, 4. její účel a smysl v jiných případech odporuje tomu, aby se strany mohly od této normy vlastním právním jednáním odchýlit.*“[24] Domnívám se, že tato norma naplňuje poslední bod z testu kogentnosti, a to tím, že výměra u zaměstnanců dle § 109 odst. 3 je přesně uvedena a slovo „činí“ představuje přikazující normu.[25] Smyslem této normy je tedy dle mého názoru to, že stanovuje vyšší výměru oproti jiným zaměstnancům a to právě kvůli nemožnosti navýšení. Tím pádem se jedná o normu kogentní. Stejný názor jako já má i Bognárová,[26] Vácha[27] nebo Vrajík.[28]

---

[19] BOGNÁROVÁ, Věra In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 878, shodně GRITZEROVÁ, Karolina In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 1. vydání. Praha: Leges. 2012, s. 704.

[20] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 212 odst. 2.

[21] Tamtéž, § 212 odst. 3.

[22] BOGNÁROVÁ, Věra In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty.* 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 15.

[23] MELZER, Filip. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 7, s. 260.

[24] Tamtéž.

[25] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 878

[26] Tamtéž.

[27] VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 587.

[28] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 698.

Pokud se podíváme na německou úpravu, zjistíme, že činí také 4 týdny, přesto je uváděna jako „nejméně 24 pracovních dnů“.[29] Základní výměra činí 30 pracovních dnů u šestidenního pracovního týdne, nebo 25 pracovních dnů u pětidenního pracovního týdne, v převodu na týdny tedy 5 týdnů dovolené, což je o týden více než v rámci české právní úpravy, přesto je tato výměra v souladu s evropskou směrnicí. Rakouský zákon upravuje i situaci, kdy je zaměstnanec zaměstnán u jednoho zaměstnavatele déle než 25 let. V tomto případě má nárok na 6 týdnů dovolené, v zákoně vyjádřeno jako 30 pracovních dnů u pětidenního pracovního týdne nebo 36 pracovních dnů u šestidenního pracovního týdne).[30]

Domnívám se, že vzhledem k tomu, že je česká úprava postavena na týdenní pracovní době, je pro jednodušší uvádět výměru právě v týdnech, nikoliv v pracovních dnech. Pokud by byla uváděna v pracovních dnech, bylo by nutné uvést, co je považováno za pracovní den a co nikoliv.

Speciální úpravu v rámci německého práva mají mladiství pod 18 let věku. Tato speciální úprava se týká jen základní výměry dovolené, která je specifikována v § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz. Obecně lze říci, že čím mladší zaměstnanec je, tím má nárok na více pracovních dnů dovolené. Přesněji specifikuje § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz následovně: mladistvý pod 16 let věku má rok na 30 pracovní dnů, mladistvý pod 17 let věku na 27 pracovních dnů a mladistvý před dosažením 18 let věku má nárok na 25 pracovních dnů. Pokud pracuje mladistvý v hornictví, přičítají se ke každé věkové skupině další 3 pracovní dny.[31]

Současná česká právní úprava nereflektuje zvýhodnění mladistvých pracovníků tak, jak je obsaženo v německé úpravě. Otázkou je, zda by v českém právním řádu bylo třeba tento institut začlenit. Domnívám se, že pracujících mladších 18 let je minimum. Vycházím tak ze statistik Eurostatu z roku 2021,[32] která se zabývala mladými lidmi a jejich studiem a pracovním životem. Co se týče pracujících studentů, Česká republika se umístila na spodních příčkách, pracujících studentů do 29 let je u nás okolo 8 %, pracujících studentů do 18 let tedy bude ještě méně. Pokud se jedná o pracovníky mezi lety 15–29 let,

[29] Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, ve znění pozdějších předpisů, § 3.
[30] Tamtéž, § 2 odst. 1.
[31] Jugendarbeitsschutzgesetz, ve znění pozdějších předpisů, § 19 odst. 2.
[32] *How many students worked while studying in 2021?* [online]. Eurostat, 29. srpna 2022 [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220829-1>.

kteří nestudují, v celé Evropské unii se jedná o méně než 10 % v této věkové skupině, v České republice bude procento mnohem menší. Jedná se dle mého názoru především o pracovníky, kteří odešli do zaměstnání po ukončení povinné základní školní docházky a o pracovníky, kteří nedokončili střední vzdělání. Argumentem pro zvýšení základní výměry pro tuto skupiny bude určitá možnost se v těchto volných dnech dovzdělat a najít si lepší zaměstnání. Přesto se domnívám, že většina těchto pracovníků vstoupila do pracovního procesu právě z toho důvodu, že nechtěli pokračovat (ať už z jakéhokoliv důvodu) ve studiu, a domnívám se, že absolvovat různé kurzy a školení ve svém volném čase nebudou. Proto si myslím, že v současné době nemá smysl upravovat speciální výměru pro mladistvé.

Na závěr této podkapitoly si dovolím podotknout, že tomu, že současná česká právní úprava neobsahuje zvýhodnění pro zaměstnance mladší než 18 let, nebylo vždy. V poválečných letech až do přijetí starého zákoníku práce, tj. v letech 1945-1966, obsahovala česká právní úprava podobný konstrukt zvýhodnění v podobě o jednoho týdnu dovolené navíc pro zaměstnance mladší 18 let. Jako příklad uvedu zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, v rámci něhož měli zaměstnanci mladší 18 let, starší 50 let a zaměstnance, kteří alespoň 5 let nepřetržitě pracovali u téhož zaměstnavatele po 18. roku věku.[33] Horničtí učni měli dokonce dodatkovou dovolenou o dva týdny větší.[34] Stejnou úpravu pro zaměstnance mladší věku 18 let obsahoval v letech 1966-1985, upravil i dovolenou učňům na 4 týdny (při základní výměře 2 týdny) a hornickým učňům na 5 týdnů.[35] Toto zvýhodnění dle § 101 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb. bylo zrušeno novelou, účinnou k 1. 1. 1985, avšak nárok pro učně, kteří tak získali „jen“ o týden dovolené navíc, zůstal nedotknut.[36] Zrušení bylo odůvodňováno nízkou výměrou dovolené oproti ostatním socialistickým státům a špatně nastaveným systémem, který znevýhodňoval mladé pracovníky v jejich prvních zaměstnání: „*Zvýšený rozsah volného času dosažený prodloužením základní výměry dovolené přispěje k rozvoji osobních, rodinných a společenských aktivit zejména mladých pracovníků*.“[37]

---

[33] Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ve znění účinného ke dni 1. 1. 1960, § 2 odst. 2.
[34] Tamtéž, § 5 odst. 2.
[35] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 31. 12. 1984, § 102 odst. 2.
[36] Konkrétně změněna zákonem č. 111/1984 Sb., o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5, ve znění účinného ke dni 1. 1. 1985.
[37] Vládní návrh zákona 111/1984 Sb., ze dne 20. září 1984, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění k 1. 1. 1985, a některé další zákony [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://www.psp.cz/eknih/1981fs/tisky/t0148_00.htm>.

Ať již činí výměra dovolené zaměstnance jakoukoliv výši, zaměstnanec na ni má nárok bez ohledu na to, kolik odpracoval směn, zda pracuje na plný či zkrácený úvazek, jelikož se tyto skutečnosti projeví následně v délce dovolené.

2.2. Vznik nároku na dovolenou

Jak jsem již zmínila v první kapitole, právo na dovolenou vzniká pouze v rámci pracovního poměru.[38] Připravovaná novela zavede dovolenou i v případě dohod konaných mimo pracovní poměr, o této novele se rozepisuji více v samostatné kapitole níže. Do účinnosti této připravované novely ale platí, že zaměstnavatel může poskytnout dovolenou zaměstnancům na základě dohody o pracovní činnosti, pokud to má staveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo sjednáno v dané dohodě o pracovní činnosti. V opačném případě nemá zaměstnance, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o pracovní činnosti, na dovolenou nárok. Jak podotýká Bognárová, zákoník nezakazuje dohodnout poskytování dovolené i pro dohodu o provedení práce (tato situace v něm není konkrétně vymezena), ale vzhledem k tomu, že se jedná o práci malého rozsahu, v praxi takovéto případy nastávají výjimečně.[39]

Současná právní úprava přechází na koncept dovolené, který je postaven na týdenní pracovní době, od které se odvíjí i délka dovolené. Tak je zohledněna nejen výše úvazku, ale také délky jednotlivých směn. Předchozí právní úprava totiž vycházela z dovolené za odpracované dny, takto získanou dovolenou následně zaměstnavatel krátil za omluvenou absenci.[40] Přechod na koncepci založené na týdenní pracovní době tak představuje spravedlivější vyjádření dovolené.[41] Důraz je kladen i na princip zásluhovosti vyjádřeným počtem odpracovaných násobků týdenní pracovní doby za kalendářní rok.[42]

---

[38] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 867.

[39] BOGNÁROVÁ, Věra. In: PICHTR, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, dostupné na <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#c_223269>

[40] Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, Sněmovní tisk č. 689, s. 34.

[41] Tamtéž, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. aktualizované a přepracované vydání.* Praha: Leges, 2021, s. 592.

[42] Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, Sněmovní tisk č. 689, s. 34, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 592

2.2.1 Vznik dovolené za kalendářní rok

Ke vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok je třeba dle § 213 zákoníku práce splnit dvě podmínky – nepřetržité trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a konání práce v daném kalendářním roce po dobu 52 týdnů.[43] Vzhledem k nové koncepci dovolené je třeba zmínit, že pracovní poměr nemusí trvat po celou dobu kalendářního roku, ale jak zmiňují Chládková a Bukovjan například může trvat od 2. 1. 2023 do 30. 12. 2023.[44]

Na tomto místě zmíním, že zůstal zachován pohled na nepřetržitost pracovního poměru v tom, že pokud pracovní poměr u téhož zaměstnavatele skončí (např. z důvodu uplynutí doby určité) a zaměstnanec uzavře bezprostředně poté se zaměstnavatele nový pracovní poměr, bude se na tyto dva poměry nahlížet pro účely dovolené jako na jeden pracovní poměr.[45] Pokud je mezi skončení a vznikem nového pracovního poměru proluka z důvodu např. svátku nebo víkendu, přesto se jedná stále pro účely dovolené o jeden pracovní poměr.[46] Zaměstnanci tak vznikne jen jedna dovolená, nikoliv dva nároky. Komentářová literatura výslovně neupravuje problematiku dodatků, přesto se domnívám, že v tomto případě se stále jedná o jeden pracovní poměr,[47] tudíž zaměstnanci bude dovolená poskytnuta jedna. Tato záležitost nepřetržitosti pracovního poměru má nejen dopad na vznik dovolené za kalendářní rok, případně na poměrnou část (kdy v případě, že zaměstnanec i těmito dvěma poměry neodpracuje 52násobek), ale také na čerpání a případnou problematiku náhrady mzdy nebo platu při proplacení dovolené nebo při jejím přečerpání.[48]

Aby vznikla dovolená za kalendářní rok, je třeba, aby tyto dvě podmínky byly naplněny kumulativně – pokud tedy naplní jen jednu podmínku, právo na dovolenou

---

[43] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 213 odst. 1, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 592.

[44] BUKOVJAN, Petr. In: CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2020, s. 513.

[45] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 713.

[46] Tamtéž.

[47] Za podmínky, že se nemění délka týdenní pracovní doby. V opačném případě se této problematice věnuji v samostatné podkapitole 2.3.1.

[48] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 713.

za kalendářní rok nebude mít. V tom případě je poté třeba zjistit, zda zaměstnanec nemá nárok na poměrnou část dovolené.[49]

Ke vzniku dovolené tedy nově není třeba splnit podmínku odpracování alespoň 60 dnů. Tato podmínka byla nahrazena podmínkou odpracování alespoň čtyřnásobku týdenní pracovní doby.[50]

K tomu, aby vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok, je tedy kromě nepřetržitého pracovního poměru třeba i odpracování 52 týdnů týdenní pracovní doby, kdy tento 52násobek týdenní pracovní doby představuje 52 týdnů v rámci kalendářního roku. Přesto se může stát, že zaměstnanec odpracuje více než 52násobek týdenní pracovní doby (např. při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, kdy jeden rok odpracuje více než 52násobek, naopak další rok odpracuje méně než 52násobek právě kvůli rozvržení směn). I když by se na první pohled mohlo zdát, že jde o chybu, a to především na straně zaměstnance, není to tak. Tuto situaci řeší zákoník práce tak, že za každý odpracovanou týdenní pracovní dobu nad rámec 52násobku, náleží zaměstnanci 1/52 dovolené.[51]

Důležité také je, že za odpracovanou dobu se považuje nejen skutečně odpracovaná týdenní pracovní doba, tedy „*reálně odpracovaná týdenní pracovní doba zaměstnance rozvržená do směn v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby*“,[52] ale také situace, kdy sice zaměstnanec práci na pracovišti nekoná, přesto je pro účely dovolené považována za výkon práce a zohlední se ve výsledném nároku. Jedná se o všechny doby uvedené dle § 348 zákoníku a doby uvedené dle § 216 odst. 2 zákoníku práce, které rozebírám níže v rámci této práce.

Naopak hodiny, které zaměstnanec odpracoval jako práci přesčas, se nezapočítají do odpracovaných hodin.[53] [54] Práce přesčas je totiž vykonávána nad rozsah stanovené

---

[49] K tomu, aby na ni měl nárok, musí však splnit další podmínky, a to trvání pracovního poměru alespoň 4 týdny a 4násobek odpracované týdenní pracovní doby dle § 213 odst. 3 zákoníku práce.

[50] PODRAZIL, Petr. *Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna?.* Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 22-28.

[51] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona pozdějších předpisů, § 213 odst. 5.

[52] VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 593.

[53] BOGNÁROVÁ, Věra. In: PICHTR, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, dostupné na <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#c_223269>.

[54] Práci přesčas nezapočítáváme z toho důvodu, že pokud z definice směny dle § 78 odst. 1 písm. c), definujeme ji jako „*část týdenní pracovní doby bez práce přesčas*“. Za práci přesčas náleží zaměstnanci buď náhradní volno, případně příplatek za práci přesčas. Pokud by se práce přesčas počítala do odpracované doby pro případ dovolené, docházelo by k tomu, že zaměstnanec pracující

týdenní pracovní doby, zákoník práce pro účely dovolené považuje za odpracované pouze hodiny v rámci týdenní pracovní doby.[55]

2.2.2 Vznik nároku na poměrnou část dovolené za kalendářní rok

Jak jsem již výše uvedla, pro získání nároku dovolené za kalendářní rok je potřeba splnit kumulativně obě podmínky. Při splnění alespoň jedné podmínky je pak třeba zkoumat, zda nevznikl nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok.

Ta dle § 213 odst. 3 obsahuje opět dvě podmínky, které musí být splněny kumulativně. První podmínkou je, aby nepřetržitý pracovní poměr u téhož zaměstnavatele trval alespoň 4 týdny, druhá podmínka je odpracování alespoň čtyřnásobku stanovené týdenní pracovní doby, nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.[56]

Dřívější úprava ke vzniku nároku na poměrnou část dovolené za kalendářní rok ještě podmiňovala odpracování alespoň 60 dnů. Pokud zaměstnanec odpracoval méně než 60 dnů, příslušela mu dovolená za odpracované dny, tato dovolená byla upravena samostatně. Současná právní úprava tuto podmínku nahrazuje podmínkou výkonu práce alespoň čtyřnásobku stanovené týdenní pracovní doby.[57] Vzhledem k tomu, že tato podmínka byla nahrazena a že zákonodárce váže nově vznik dovolené na týdenní pracovní dobu, a nikoliv na odpracované směny, byla úprava dovolené za odpracované dny zcela vypuštěna jako nadbytečná.

V případě, že zaměstnanec splní obě podmínky ke vzniku poměrné části dovolené za kalendářní rok, stanoví § 213 odst. 4 způsob výpočtu rozsahu dovolené. Ta bude činit 1/52 dovolené za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu.[58] Nejméně tedy zaměstnanec může získat 4/52 nároku dovolené, jelikož musí vždy splnit podmínku odpracování 4násobku týdenní pracovní doby.

Minulá právní úprava stanovila, že v případě vzniku nároku na poměrnou část dovolené (tedy pokud netrval pracovní poměr nepřetržitě celý rok, ale zaměstnanec odpracoval alespoň 60 dnů), náležela v poměru 1/12 dovolené za každý odpracovaný

---

přesčas by byl „odměněn“ dvakrát - jednak by mu náleželo náhradní volno nebo příplatek, ale také by se to projevilo na výši nároku na dovolenou,

[55] Tamtéž.

[56] VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. aktualizované a přepracované vydání*. Praha: Leges, 2021, s. 594.

[57] PODRAZIL, Petr. *Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna?.* Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 22-28.

[58] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona pozdějších předpisů, § 213 odst. 4.

měsíc.[59] Pro zaměstnance bylo tedy výhodnější, aby ukončili pracovní poměr vždy k poslednímu dni v měsíci, aby o svůj nárok nepřišli. Pokud by totiž zaměstnanec ukončil pracovní poměr v polovině měsíce, nebo pokud by zaměstnanec nenastoupil do nového zaměstnání hned na začátku měsíce, ztrácel nárok na 1/12, jelikož úprava požadovala odpracování celého měsíce. Stejnou úpravu má slovenská,[60] německá[61] i rakouská[62] právní úprava.

Oproti tomu nová právní úprava umožňuje zaměstnanci změnit zaměstnání v průběhu měsíce, aniž by přišel o svůj nárok – nepočítá se s odpracováním celého kalendářního měsíce, nýbrž s týdenní pracovní dobou. Zaměstnanec se tedy nemusí bát toho, že při nesplnění odpracování, byť jednoho jediného dne by přišel o 1/12 dovolené.[63]

2.2.3 Nová úprava náhradních dob

Novela zásadně upravuje tzv. započitatelné náhradní doby. Předešlá právní úprava znala jen plně započitatelné doby, na ostatní doby se hledělo, jako kdyby je zaměstnanec neodpracoval. K tomu, aby zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, nebo na poměrnou část dovolené, musel odpracovat alespoň 60 dnů. Pokud odpracoval méně dnů, náležela mu dovolená za odpracované dny (za každých 21 odpracovaných dnů mu náležela 1/12 dovolené). Pokud ale odpracoval 60 dnů a vzniklo mu právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměnou část, zkoumalo se poté, jestli se zaměstnanci nebude dovolená krátit pro zameškané směny (kdy zameškanými směnami byly dle § 223 odst. 1 *„překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce“*[64]) a to za podmínek, že zaměstnanec zameškal 100 dnů.[65]

V současné době je právní úprava rozdílná, jelikož vychází z odpracované doby nebo doby, která se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. Dovolená se tak již nekrátí dle výše uvedeného pravidla, naopak takto zameškané směny se projeví ve výsledku nároku, protože je buď započteme částečně, či k nim vůbec přihlížet

---

[59] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 366/2019 Sb., účinného ke dni 31. 12. 2020, § 212 odst. 2.
[60] Zákon 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 102.
[61] Bundesurlaubsgesetz, ve znění pozdějších předpisů, § 5.
[62] Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, StF: BGBl. Nr. 390/1976 § 2 odst. 4 bod 1.
[63] PODRAZIL, Petr. *Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna?.* Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 22-28.
[64] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 366/2019 Sb., účinného ke dni 31. 12 2020, § 223 odst. 1.
[65] Tamtéž.

nebudeme. V současnosti se naopak na tyto překážky hledí jako na výkon práce, ale jen v omezeném rozsahu.[66]

Rozlišujeme tzv. plně započitatelné doby dle § 348 odst. 1 zákoníku práce (pokud nestanoví § 216 odst. 2 a 3 zákoníku práce jinak),[67] na které se při posuzování dovolení hledí tak, jako by zaměstnanec práci konal, nemají žádné omezení nebo podmínky a pro účely dovolené se započítávají zcela,[68] dále tzv. částečně započitatelné náhradní doby (kterým se věnuji níže) a tzv. doby nezapočitatelné (jedná se o neomluvenou absenci, pozdní či dřívější odchody, čerpání neplaceného volna, přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy[69]).

Ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce, které upravuje tzv. částečně započitatelné náhradní doby, prošlo formální úpravou, kdy je nyní systematicky členěno na písmena, a díky tomu je přehlednější než v předchozí úpravě. Pro účely dovolené se tyto doby započítávají pouze do výše dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za předpokladu, že zaměstnanec odpracoval alespoň dvanáctinásobek týdenní pracovní doby.[70] Úprava započtení pouze do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby reflektuje novou koncepci dovolené v tom smyslu, že upravuje dřívější omezení 100 odpracovaných směn (100 směn při odpracuje zaměstnanec v pětidenním pracovním týdnu za 20 týdnů), úprava o dvanáctinásobku týdenní pracovní doby reflektuje potřebu 60 odpracovaných dní (60 směn v pětidenním pracovním týdnu odpracuje zaměstnanec za 12 týdnů).[71]

Zároveň je vzhledem ke změně koncepce dovolené všechny zmíněné překážky vztáhnout na konkrétního zaměstnance, tyto překážky by měly být dle důvodové zprávy vyjádřeny v hodinách dle toho, na jak dlouhou směnu nebo na část směny připadly.[72]

Současná právní úprava vypustila pravidlo řešení absence pro účely dovolené v případě výkonu trestu odnětí svobody či vazby. Dle předchozí úpravy byla tato situace

---

[66] BUKOVJAN, Petr. In: CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2020, s. 524.
[67] HŮRKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady.* 1. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2022, s. 520.
[68] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 713-714.
[69] Tamtéž.
[70] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 216 odst. 3.
[71] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 713-714, shodně HŮRKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady.* 1. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2022, s. 521–522.
[72] Důvodová zpráva k zákonu č.285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, sněmovní tisk č. 689, s. 59.

řešena dle § 223 odst. 4 zákoníku práce krácením dovolené o jednu dvanáctinu za každých 21 zmeškaných dnů. V praxi tento problém nastane v ojedinělých případech, přesto se domnívám, že by měl být upraven. Vrajík dochází k názoru, že se jedná o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance dle § 199 zákoníku práce, tudíž se započítá částečně. S tímto názorem souhlasím, jelikož se domnívám, že jde o existující překážku na straně zaměstnance (je zde objektivní skutečnost, pro kterou zaměstnanec nemůže vykonávat práci), a v tomto případě dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2010, spis. zn. 21 Cdo 4275/2009: *„(…) nemůže být jeho případná nepřítomnost v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci hodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená a nemůže představovat porušení pracovní kázně*."

Do této kategorie, tedy *„jiných důležitých osobních překážek dle §199, s výjimkou těch, které jsou uvedeny v prováděcím předpise vlády*",[73] můžeme považovat kromě vazby i např. sick days, neplacené volno, péči o dítě starší 10 let.[74] V těchto případech se postupuje shodně tak, jak jsem uvedla již výše, tedy považují se za částečně započitatelné doby a započtou se pouze do výše 20násobku.

2.2.4 Dodatková dovolená

Dodatková dovolená představuje samostatný typ práva na dovolenou, není odvozována od práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část.[75]

Vzhledem k přechodu koncepce výpočtu práva na dovolenou od pojetí odpracovaných směn na současnou koncepci vázanou na týdenní pracovní dobu, se promítla tato změna i do dodatkové dovolené.

Podle předešlé úpravy měli nárok na dodatkovou úpravu zaměstnanci pracující pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů nebo štol, nebo zaměstnanci vykonávající práce zvlášť obtížné,[76] výměra této doba činila 1 týden dodatkové dovolené.[77] Nárok na celý týden měli v případě, že uvedené práce konali u téhož

[73] Dle Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 216 odst. 2 písm. d).
[74] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 715.
[75] VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. aktualizované a přepracované vydání*. Praha: Leges, 2021, s. 601.
[76] Taxativní výčet těchto prací byl obsažen v § 215 odst. 4 zákoníku práce.
[77] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 366/2019 Sb., účinného ke dni 31. 12. 2020, § 215 odst. 1.

zaměstnance po celý kalendářní rok. Konali-li je jen část roku, náležela jim 1/12 zmiňovaného týdnu dovolené za každých 21 odpracovaných dnů.[78]

Nově se změnila výměra dodatkové dovolené z jednoho týdne na stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud tedy pracuje zaměstnanec u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok a vykonává práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, nebo vykonává práce zvlášť obtížné, které jsou definovány dle § 215 odst. 4, po celý kalendářní rok, náleží mu dovolená v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby, případně dohodnuté kratší týdenní pracovní doby.[79]

V rámci prací definovaných dle § 215 odst. 4 přibylo nově písmeno j) a nově mají na dodatkovou dovolenou nárok i zaměstnanci pracující *„při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby*“.[80] V rámci těchto prací přicházejí zaměstnanci do styku s infekčními materiály. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. je důležitý pro určení, zda se jedná o pracoviště s infekčními materiály nebo nebezpečí nákazy, tzv. biologický činitel uvedený v tomto nařízení. Při pracích uvedených pod písmenem j) nelze sice stanovit konkrétní biologický činitel, ale zároveň ho nelze vyloučit. Jde tedy o práce s vyšším rizikem infekčního onemocnění.[81]

Úprava dodatkové dovolené je přísnější oproti dovolené za kalendářní rok a její poměrnou část. V rámci dodatkové dovolené nelze započíst náhradní doby dle § 348 a § 216 zákoníku práce, které se považují za výkon práce. Jinými slovy, zaměstnanec musí fakticky vykonávat práci, případně čerpat dovolenou, v ostatních případech mu za toto „neodpracované“ období nenáleží dodatková dovolená za kalendářní rok.[82] Pokud zaměstnanec podmínku konání práce po celý rok nesplní, a koná-li tyto práce jen po část kalendářního roku, přísluší mu 1/52 dodatkové dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu.[83]

---

[78] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 366/2019 Sb., účinného ke dni 31. 12. 2020, § 215 odst. 1.
[79] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 215 odst. 1.
[80] Tamtéž, § 215 odst. 4 písm. j).
[81] Důvodová zpráva k zákonu č.285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, sněmovní tisk č. 689, s. 59.
[82] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 711.
[83] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 215 odst. 2.

V případě, že je u zaměstnance souběh práce konané pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a práce zvlášť obtížené, přísluší mu dodatková dovolená za první i druhou zmiňovanou práci – zaměstnanec má tak právo na dvojnásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.[84]

Při práci v tropických nebo zdravotně obtížných oblastech má zaměstnanec nárok na tuto dovolenou až po prvním roce nepřetržitého výkonu práce v těchto oblastech. V případě, že v těchto oblastech pracuje nepřetržitě déle než 1 rok, přísluší mu 1/12 dodatkové dovolené za každých 21 odpracovaných dnů.[85]

2.3. Výpočet dovolené

Vzhledem k změně koncepce dovolené se změnil i způsob výpočtu nároku na dovolenou.

Jak jsem již několikrát výše zmínila, dřívější koncepce pracovala s odpracovanými dny (směnami) a výsledný výpočet byl uváděn ve dnech. Pro rovnoměrně rozvrženou týdenní pracovní dobu se počítala dovolené podle následujícího vzorce:

$$počet\ odpracovaných\ směn\ za\ týden\ \times\ výměra\ dovolené\ v\ týdnech$$

V případě nerovnoměrně rozvržené týdenní pracovní doby uvádím vzorec z důvodové zprávy[86]:

$$\frac{PS}{PT} \times výměra\ dovolené\ v\ týdnech$$

PS znamená v daném vzorci *„počet směn (pracovních dnů) podle harmonogramu směn nerovnoměrného rozvržené týdenní pracovní doby“*[87], PT značí *„počet týdnů*[88] *v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena“.*[89]

Vzhledem k opuštění koncepce odpracovaných směn a navázání výpočtu na násobky odpracované týdenní pracovní doby je nově možno získat nárok na dovolenou za kalendářní rok, případně na její poměrnou část. Dovolená za odpracované dny byla vypuštěna, přesto zde musím uvést, že se použil prvně zmiňovaný vzorec.

---

[84] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 711.
[85] Tamtéž.
[86] Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2005, sněmovní tisk č. 1153/0, část č. 1/4, s. 251-252.
[87] Tamtéž.
[88] V případě roku se použil pro tento výpočet 52 týdnů, lze použít i jiný počet v závislosti, na jak dlouhou dobu připadala nerovnoměrně rozvržená pracovní doba.
[89] Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2005, sněmovní tisk č. 1153/0, část č. 1/4, s. 251-252..

Nově platí, že v případě, že zaměstnanci, který je během kalendářního roku nepřetržitě zaměstnán u téhož zaměstnavatele a který odpracoval 52násobek týdenní pracovní doby, náleží dovolené v rozsahu následujícího vzorce:

$$týdenní\ pracovní\ doba\ x\ výměra\ dovolené\ v\ týdnech$$

V případě poměrné části dovolené napřed třeba vypočítat násobky odpracované týdenní pracovní doby (ať už stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby). Tento výpočet se provede vydělením odpracovaných hodin a zaměstnancovi týdenní pracovní doby. Násobky se zaokrouhlují dolů na celé násobky. Poté stačí dosadit do následujícího vzorce:

$$\frac{týdenní\ pracovní\ doba}{52} \times násobky\ týdenní\ pracovní\ doby\ \times výměra\ dovolené$$

Tento vzorec se použije i pro případ sjednané kratší týdenní pracovní doby. Vzorec se použije i pro případ, že násobky týdenní pracovní doby jsou větší než 52, tedy zaměstnanec v důsledku nerovnoměrně rozvržené pracovní doby odpracoval více než 52násobek.[90] Jedná se nejčastěji o případy zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

Výsledné právo na dovolenou se zaokrouhlí na celé dny nahoru.[91] Toto je oproti předešlé úpravě vítaná změna, jelikož předešlá právní úprava tuto problematiku sice upravovala, ale nebylo jasné, jak má zaměstnavatel zaokrouhlovat – poté bylo na zvážení zaměstnavatele, zda bude postupovat ve prospěch zaměstnance a zaokrouhlí výsledný nárok nahoru.

2.3.1 Změna délky týdenní pracovní doby v průběhu roku

Novela zavedla pravidlo pro případ změny délky týdenní pracovní doby. Zaměstnanci, které mu se v průběhu roku mění týdenní pracovní doby (např. přechází ze zkráceného úvazku 20 hodin na plný úvazek 40 hodin týdenní pracovní doby) přísluší dovolená dle § 212 odst. 4 „*v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby*“. Toto pravidlo je ale kritizováno jako příliš obecné a přináší dvě možnosti, jak jej interpretovat.

[90] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 213 odst. 5.
[91] Tamtéž, § 216 odst. 5.

První možností, jak vyložit následující paragraf, je přistupovat ke každému období samostatně.[92] V rámci každého období je tedy potřeba zjistit, zda daný nárok vznikl a v jakém rozsahu za každé období náleží zaměstnanci nárok na dovolenou. Součet všech nárok tvoří výslednou dovolenou zaměstnance.[93]

Příznivci tohoto postupu, ke kterému se přiklání např. i Bognárová,[94] argumentují tím, že v souladu judikaturou Soudního dvora Evropské unie, kdy například na základě rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci C-219/14 zdůrazňuje, že „*co se týká vzniku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, je třeba odlišit období, během nichž byla pracovní doba pracovníka různě dlouhá, přičemž výměru jednotek odpočinku za kalendářní rok v poměru k počtu odpracovaných jednotek je třeba provést pro každé období zvlášť.*“[95] Shodný způsob uvádí i důvodová zpráva s tím, že je dodržena zásada proporcionality.[96] Bognárová však připouští, že posléze dochází k určité nerovnosti v případě čerpání dovolené. Jako příklad uvedu zaměstnance, který od 1. 1. do 30. 6. pracuje na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 20 hodin, od 1. 7. přejde na týdenní pracovní dobu ve výši 40 hodin.[97] Pokud zaměstnanec nebude čerpat v období 1. 1. do 30. 6. dovolenou, na kterou mu v tu dobu vzniklo právo, bude se, jak píše Bognárová, „*muset použít více hodin dovolené, nežli mu za tuto délku pracovní doby vzniklo právo.“*[98] Pokud by ale zaměstnanec z výše uvedeného příkladu přecházel ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin na sjednanou kratší pracovní dobu 20 hodin, v rámci dovolené by si polepšil, protože by se naopak použilo méně hodin, nežli mu za tuto dobu vzniklo právo, v našem případě by měl „dvojnásobnou“ dovolenou, pokud by si ji vybíral v druhém pololetí roku. Bognárová zdůrazňuje, že se tento způsob využije pouze

[92] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 16, shodně VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 698, 699, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 589, 595.
[93] Tamtéž.
[94] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 16.
[95] Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 2015, sp. zn. C-219/14, bod 35, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 589.
[96] Důvodová zpráva k zákonu č.285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, sněmovní tisk č. 689, s. 55.
[97] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer., s. 16.
[98] Tamtéž.

při změně týdenní pracovní doby, nikoliv při změně jejího rozvržení.[99] Při zachování týdenní pracovní doby, ale rozdílnému rozvržení směn se naopak přiklání k druhému způsobu.[100]

Druhou možnost představuje výpočet pomocí tzv. průměrné týdenní pracovní doby. Celý výpočet vypadá následovně:[101] počet kalendářních dnů v daném období se vynásobí týdenní pracovní dobou pro dané období. Výsledky pro jednotlivá období se sečtou a vydělí počtem dní, které připadají na dobu, po kterou trval v daném roce pracovní poměr trval – tímto se získá tzv. průměrná týdenní pracovní doba. Pomocí této průměrné týdenní pracovní doby se poté zkoumá, zda zaměstnanec dosáhl v daných obdobích alespoň čtyřnásobek této průměrné týdenní pracovní doby (tedy má nárok na poměrnou část dovolené). Pokud ano, sečtou se odpracované hodiny za jednotlivá období a vydělí se průměrnou týdenní pracovní dobou - tímto se získají celé násobky týdenní pracovní doby. Konečný vzorec pro výpočet tedy vypadá následovně:

$$\frac{celé\ násobky\ průměrné\ týdenní\ pracovní\ doby}{52} \times průměrná\ týdenní\ pracovní\ doba \times výměra\ dovolené$$

K tomuto názoru se přiklání Vácha a odůvodňuje to jednak výkladem ve prospěch zaměstnance, jednak i využitím v kontextu s dalšími instituty, například s dodatkovou dovolenou.[102]

Naopak Vrajík v komentáři konstatuje, že jelikož zákoník práce nekonkretizuje způsob výpočtu, oba způsoby jsou možné. Dodává, že pro vyšší spravedlnost by se v mělo v případě prvního způsobu zohlednit necelé týdenní pracovní doby. Zároveň podotýká, že pro je doporučeno zaokrouhlovat nejméně na 3 desetinná místa.[103]

Vrajík jako mezeru vidí v právní úpravě nezohlednění skutečnosti, že se může měnit nejen týdenní pracovní doba, ale i výměra. Využitím principu analogie legis poté dovozuje, že se v těchto případech postupuje obdobně jako výše – buď výpočtem přes průměrnou výměru dovolené, nebo výpočtem dílčích nároků, které se poté sečtou.[104]

---

[99] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. Dovolená. *Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer., s. 16.

[100] BOGNÁROVÁ, Věra. In: PICHTR, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, dostupné na <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#c_223269>.

[101] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 698, 699, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 589, 595.

[102] VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 597.

[103] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 699-700.

[104] Tamtéž.

Osobně se přikláním k druhému způsobu výpočtu prostřednictvím průměrné týdenní pracovní doby. I přes jazykový výklad tohoto ustanovení a judikatury Soudního dvora Evropské unie[105] se domnívám, že je třeba se dívat na tuto problematiku komplexně a přiklonit se k řešení, které je ve prospěch zaměstnance. Při zjišťování separátních nároků dochází v průběhu jejich výpočtů k zaokrouhlování (zaokrouhlují se celé násobky jednotlivých týdenních pracovních dob), a tím pádem ke snižování nároku. V případě výpočtu přes průměrnou týdenní pracovní dobu se rozhlední necelé násobky jednotlivých pracovních dob, především díky tomu, že necelé násobky „vyšší" týdenní pracovní doby se zohlední v rámci „nižší" týdenní pracovní doby.

2.4. Čerpání dovolené

Obecná úprava čerpání dovolené zůstala nezměněná. Shrnu tedy, že čerpání dovolené určuje zaměstnavatel dle rozvrhu čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo.[106] Přihlíží přitom k provozním důvodům a k oprávněným zájmům zaměstnance.[107]

Zásadně platí, že dovolená má být čerpána zpravidla vcelku, pokud to není možné, tak je možné čerpat ji po částech tak, aby alespoň jedna část činila dva týdny v celku, ale zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout jinak.[108] Zároveň jsou vymezeny v § 217 odst. 4 doby, na které nesmí být určeno čerpání dovolené.

Určenou dobu dovolené musí zaměstnavatel oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se se zaměstnancem nedohodli na kratší délce doby.[109]

Dodám, že určení čerpání dovolené je povinností zaměstnavatele. Právě zaměstnavatel musí určit dovolenou tak, aby ji zaměstnanec vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo (v případě, že mu v tom nebrání naléhavé provozní důvody a překážky na straně zaměstnance dle § 218 odst. 1 zákoníku práce). Nevyčerpanou dovolenou nesmí zaměstnavatel v průběhu pracovního poměru zaměstnanci proplatit, výjimka je při ukončení pracovního poměru.[110] Poruší-li zaměstnavatel svou povinnost, ať už vyplacením nevyčerpané dovolené nebo nenařízením dovolené v kalendářním roce, aniž by byla splněna výjimka z § 218 odst. 1

[105] Například v Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11. 11. 2015, sp. zn. C-219/14, EU:C:2015:745.
[106] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 218 odst. 1.
[107] Tamtéž.
[108] Tamtéž, § 217 odst. 1.
[109] Tamtéž.
[110] Tamtéž, § 222 odst. 2.

zákoníku práce, jedná se o přestupek dle § 16 zákona o inspekci práce, za který je možné uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.[111]

2.4.1 Čerpání dovolené v hodinách

Nová koncepce dovolené počítá s čerpáním dovolené v délce směny. Takové čerpání dovolené je spravedlivější obzvláště, pokud má zaměstnanec rozvrženou týdenní pracovní dobu na různě dlouhé směny.

U laické veřejnosti panují obavy, že zaměstnavatel bude moci nařídit čerpání dovolené např. v rozsahu 2 hodin. Tyto obavy ale rozptyluje ustanovení § 218 odst. 6, které umožňuje čerpat dovolenou nejméně v rozsahu poloviny směny. Zároveň z dikce zákona je možné dovodit, že se jedná o „nejméně polovinu směny“, proto bude možné čerpat dovolenou v rozsahu např. ¾.[112] Někteří autoři se ale při výkladu § 218 odst. 6 opírají o důvodovou zprávu a dovozují výklad, že při poskytování dovolené nemá docházet k tříštění dovolené na části směn.[113] V případě, že se jedná o zbývající dovolenou, umožňuje čerpat i kratším rozsahu než polovině směny. V obou případech poté musí zaměstnanec s takovým postupem souhlasit.

Dle mého názoru je takovéto čerpání spravedlivější především k zaměstnancům, kteří nemají v rámci své týdenní pracovní doby nestejně dlouhé směny. Předchozí úprava totiž nezohledňovala délku směny, zaměstnanci se z dovolené odčerpal jeden den dovolené bez ohledu na délku směny. Tito zaměstnanci měli výhodnější čerpat dovolenou v rámci své delší směny a bylo pro ně nevýhodné, pokud jim zaměstnavatel nařizoval čerpání dovolené na kratší směny. Nová úprava tento problém řeší tak, že zaměstnanec nepřijde o celý den dovolené, ale z nároku z dovolené se mu čerpá pouze délka směny, která připadá na daný den.

2.3.2 Převod nevyčerpané dovolené

Do účinnosti novely bylo možné dovolenou převést jen z důvodů překážek na straně zaměstnance (například z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, která nastala před koncem kalendářního roku a bylo tudíž znemožněno čerpání naplánované dovolené), nebo z naléhavých provozních důvodů (jakými může být například příjem

---

[111] Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, § 16 odst. 2

[112] Shodně VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 729-730.

[113] Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, Sněmovní tisk č. 689.

velkých zakázek ke konci roku).[114] Poté zaměstnavatel měl povinnost určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby byla vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku.[115] Jestliže zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil do 30. června daného roku, přecházelo právo určit si čerpání dovolené na zaměstnance.[116] Neurčí-li zaměstnavatel čerpání dovolené v kalendářním roce, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo, dopouští se tak přestupku na úseku dovolené dle § 16 nebo § 29 zákona o inspekci práce a vystavuje se tak riziku pokuty, která může být uložena až ve výši 200 tisíc korun.[117]

Zajímavé je srovnání s německou úpravou, která dává možnost převést nevyčerpanou dovolenou, ale za podmínky, že nebyla vyčerpána z naléhavých provozních důvodů nebo z osobních důvodů zaměstnance. Přesto stanovuje pravidlo, že v takovém případě musí být poskytnuta do 31. března následujícího roku.[118] Toto pravidlo sice nutí zaměstnavatele, aby určil zaměstnanci dovolenou v daném roce, protože jinak hrozí, že bude muset poskytnout dovolenou zaměstnanci další rok do 31. března, což by mohlo být pro některé podniky, které mají největší odbyt právě v prvním čtvrtletí roku, náročné. Oproti tomu české pravidlo dává možnost zaměstnanci pouze určit si čerpání dovolené, nedává povinnost čerpat dovolenou. Dle mého názoru je na zvážení, zda by úprava neměla jít jakýmsi kompromisem mezi německou a českou úpravou, aby zaměstnanci skutečně byla dovolená poskytnuta a zároveň byl brán ohled na zaměstnavatele.

Jak jsem již uvedla, převod dovolené do dalšího roku byl do novely zákoníku práce možný pouze z důvodů naléhavých provozních důvodů nebo překážek na straně zaměstnance. Nově se zavádí možnost zaměstnance požádat zaměstnavatele o převod dovolené do dalšího roku.[119] Zaměstnanec tak musí učinit žádostí v písemné podobě a tuto žádost odůvodnit oprávněnými zájmy (Vrajík uvádí jako příklad obavu z přečerpání dovolené v dalším roce,[120] Bognárová čerpání dovolené v jednom roce ve vyšším rozsahu například z důvodů delší dovolené[121]). Takto si ale může převést jen tu část dovolené,

---

[114] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 366/2019 Sb., účinného ke dni 31. 12. 2020, § 218 odst. 1.
[115] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 218 odst. 3.
[116] Tamtéž, § 218 odst. 4.
[117] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 729.
[118] Bundesurlaubsgesetz, ve znění pozdějších předpisů, § 7 odst. 2.
[119] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 218 odst. 2.
[120] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 727-728.
[121] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 58.

která přesahuje 4 týdny, u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů.[122] Tento rozsah není náhodný, ale je navržen tak, aby byl v souladu s článek 9, bodem 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, kdy je možné převést (slovy úmluvy odložit) tu část, která přesahuje stanovenou minimální výměru, a to do další časově omezené doby.[123]

Zavedení možnosti zaměstnance požádat písemně o převod do dalšího roku odůvodňovala důvodová zpráva přísnou právní úpravou a požadavkem praxe.[124]

Ohledně převodu jsou dva názorové proudy, jak by měla být převedená dovolená vyčerpána.[125] První proud zastává názor, že lze převést jen do následujícího roku a toho roku musí být vyčerpána. Nelze tedy stále převádět dovolenou do dalších let. Druhý proud argumentuje potřebami praxe, tedy že dovolenou je možno převést i do dalších let. V tom případě se bude zůstatek neustále navyšovat.

V tomto případě souhlasím s Vrajíkem, který zastává první názorový proud. Dle mého názoru by převod dovolené měl být věcí ojedinělou, a to například z důvodu obavy přečerpání dovolené v dalším roce. Souhlasím také s názorem Vrajíka, že pokud by si zaměstnanci neustále „přelévali" dovolenou nad rámec minimální výměry do dalších let, a tím jim neustále narůstal zůstatek dovolené, měl by zaměstnavatel zvážit, zda by neměl přistoupit k snížení na minimální zákonnou výměru (která by měla podle jednání zaměstnanců zaměstnancům stačit).[126]

Zůstala zachována možnost zaměstnance požádat o převod nevyčerpané dovolené u dosavadního zaměstnavatele k zaměstnavateli novému dle § 221 zákoníku práce. Jedinou novinkou je vypuštění podmínky, aby na sebe pracovní poměry bezprostředně navazovaly.[127] Domnívám se, že tento institut nebude v praxi hojně využíván. Zaměstnanec musí mít totiž u původního zaměstnavatele nevyčerpanou dovolenou a původní i nový zaměstnavatelé se musejí dohodnout na převedení dovolené od původního zaměstnavatele k zaměstnavateli novému. Zaměstnavatelé nemají

---

[122] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 218 odst. 2.
[123] Důvodová zpráva k zákonu č.285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, sněmovní tisk č. 689, s. 59.
[124] Tamtéž.
[125] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 727-728.
[126] Tamtéž.
[127] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty.* 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 72, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 619.

povinnost zaměstnanci vyhovět. Dle mého názoru sáhne původní zaměstnavatel ke kroku náhrad mzdy nebo platu než k převedení nevyčerpané dovolené.

2.4.3 Promlčitelnost dovolené

Můžeme si klást otázku, zda při takových opakovaných převodech do příštích let se nebude takto stará nevyčerpaná dovolená promlčovat, případně zda zanikne.

Právo na dovolenou je v českém právu právem nemajetkovým, a proto nemůže být promlčeno. Právní úprava sice obsahovala v minulosti úpravu, že pokud zaměstnanec nevyčerpal do dvou let, dovolená zanikla,[128] tato skutečnost byla zrušena novelou v roce 2012. V rámci českého práva se doposud řešila promlčitelnost náhrady mzdy nebo platu za dovolenou při skončení pracovního poměru. V tomto případě se použije obecná úprava promlčení dle § 609 a násl. občanského zákoníku, zaměstnanec může uplatnit svůj nárok do 3 let od konce pracovního poměru.

Na rozdíl od české úpravy má ta rakouská, co se promlčení týče, má jasně daná pravidla pro případ promlčitelnosti nároku na dovolenou. Stanoví, že nárok na dovolenou promlčitelný je a zanikne uplynutím dvou let od konce dovolené, ve kterém vznikl.[129] Jinak řečeno, v případě, že by si zaměstnanec nevyčerpal 3 plné nároky na dovolenou a vznikl by mu 4. nárok, 1. nárok se po vzniku 4. nároku promlčí.[130]

Naopak v rámci německé úpravy Bundesarbeitsgericht položil Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku ohledně promlčení dovolené, přesněji zda „*brání článek 7 [směrnice 2003/88] a čl. 31 odst. 2 [Listiny] použití takové vnitrostátní právní úpravy, jako je § 194 odst. 1 ve spojení s § 195 [BGB], podle které nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podléhá obecné tříleté promlčecí lhůtě, která za podmínek uvedených v § 199 odst. 1 BGB začíná běžet na konci referenčního roku, pokud zaměstnavatel pracovníkovi prostřednictvím náležité výzvy a poučení skutečně neumožnil jeho nárok na dovolenou uplatnit?*“[131] V něm dospěl Soudní dvůr Evropské unie k tomu, že zmiňované články musejí být vykládány tak, že „*brání vnitrostátní právní úpravě, na jejímž základě je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytý pracovníkem*

[128] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění zákona č. 466/2011 Sb., účinného ke dni 30. 12. 2011, § 218 odst. 4.
[129] Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, ve znění pozdějších předpisů, § 4 odst. 5.
[130] Urlaubsrecht. Vídeň: AK OÖ, 2023, s. 5. Dostupné na <https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Urlaubsrecht_rg_bf.pdf>
[131] Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 9. 2022, sp. zn. C-120/21, EU:C:2022:718, bod 21.

za referenční období promlčen po uplynutí tříleté lhůty, která začíná běžet na konci roku, v němž tento nárok vznikl, pokud zaměstnavatel pracovníkovi skutečně neumožnil tento nárok uplatnit.“[132]. Zaměstnance je třeba považovat za slabší stranu, a proto nelze na něj převést povinnost na uplatnění nároku a zprostit této povinnosti zaměstnavatele tím, že chyba byla na straně zaměstnance, když nepožádal o placenou dovolenou.[133] Jak podotýká ve svém stanovisku Generální advokát, zaměstnavatel musí k tomu, aby začala běžet tříletá promlčecí lhůta, svou povinnost výzvy a poučení zaměstnance.[134]

Dle mého názoru tento rozsudek by mohli využít teoreticky někteří čeští pracovníci, kdy jim dovolená tzv. „propadla“ a zaměstnavatel jim z nějakého důvodu neumožnil uplatnit nárok na čerpání dovolené. Na druhou stranu, vzhledem k tomu, že konstrukt, kdy nevyčerpaná dovolená zanikla, byl zrušen před 11 lety, bude zaměstnanec těžko dokazovat, že zaměstnavatel mu skutečně neumožnil uplatni nárok a že chyba nebyla na straně zaměstnance.

2.4.4 Sick days a free days jako řešení převodu?

Sick days, česky také nazývány jako zdravotní volno, jsou dny, které poskytuje zaměstnavatel nad rámec dovolené, slouží k řešení krátkodobé nemoci bez toho, aniž by zaměstnanec musel dokládat zaměstnavateli potvrzení od lékaře.[135] Jedná se o řešení krátkodobých nemocí jako jsou nevolnost nebo nachlazení. Tento institut představuje jeden z nejvyužívanějších benefitů, který zaměstnavatele nabízejí.

Tento institut byl praxí zaveden z důvodů tzv. karenční doby, kdy první tři dny nemocenského nebyly zaměstnanci placeny. K tomu, aby zaměstnavatelé zabránili nemocným zaměstnancům chodit do práce (nemocní zaměstnanci si odmítali „vzít“ nemocenské, jelikož první tři dny nedostávali žádnou náhradu platu nebo mzdy), překlenout toto třídenní období pomocí sick days. Bylo to oboustranně výhodné řešení, jelikož se zaměstnanec mohl rychle zotavit a nenakazil další zaměstnance.

Free days, jsou dny, které zaměstnanec může použít k řešení svých potřeb, například k vyřízení svých záležitostí na úřadech, aniž by musel čerpat dovolenou.[136]

---

[132] Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 9. 2022, sp. zn. C-120/21, EU:C:2022:718, bod 21.
[133] Tamtéž, shodně Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 6. 11. 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, body 40, 41, 43.
[134] Stanovisko generálního advokáta ze dne 5. 5. 2022, sp. zn. C-120/21, EU:C:2022:367.
[135] BRŠŤÁKOVÁ, Jana. In: BRŠŤÁKOVÁ, Jana a kol. *Abeceda personalisty.* 12. aktualizované vydání. Praha: Anag. 2022, s. 206.
[136] Tamtéž.

Jelikož není sick days ani free days upraveno v žádném předpise, má zaměstnavatel poměrně volnou ruku v určení podmínek vzniku, postup schvalování a náhrady.[137] Dle mého názoru je potom na zaměstnavateli, zda sick days pojme jako jakousi další dovolenou (a na sick days se budou vztahovat obecná pravidla o dovolené), případně zda je pojme jako překážku v práci, a tím pádem bude mít větší možnosti, jak sick days pojmout a upravit. Zpravidla je zaměstnanci za dobu sick days i free days proplacena náhrada mzdy nebo platu stejně jako u dovolené pomocí průměrného hodinového výdělku,[138] domnívám se, že si zaměstnavatel může určit způsob náhrady podle svého uvážení, např. že uhradí jen v určité výši. Obvykle zdravotní volno představuje pouze možnost jeho užití, v případě, že jej zaměstnanec nevyžije, nepřevádí se do dalšího roku a propadá.[139]

Dle mého názoru jde upravit sick days a free days několika způsoby, a to stejně jako v případě dovolené, tedy kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či v pracovní smlouvě. Kolektivní smlouvu využívá nejčastěji zaměstnavatel, u kterého je zřízena odborová organizace, a v tomto případě platí pro všechny zaměstnance bez rozdílu. Další možností je úprava individuálně v pracovní smlouvě, zaměstnavatel ale musí odůvodnit, pokud zvýhodňuje určitou skupinu oproti druhé tak, aby se nedopustil diskriminace. V případě zvýšení nebo snížení počtu dnů se jedná o změnu pracovní smlouvy, kdy s tímto musí souhlasit obě strany. V případě snížení se tak zaměstnavatel vystavuje riziku, že zaměstnanec nebude s tímto souhlasit a ke snížení nedojde. Poslední zmiňovanou, a pro zaměstnance zřejmě nejvýhodnější možností úpravy je vnitřní předpis. Pro zaměstnavatele představuje flexibilní nástroj, jelikož jej zaměstnavatel může kdykoliv změnit.

Zmiňuji na tomto místě tento benefit, protože se domnívám, že zaměstnavatel by mohl podmínit vznik nároku na sick days či free days vyčerpání dovolené v daném kalendářním roce, v jakém zaměstnanci na ni vznikl nárok. Příkladem, kdyby zaměstnanec vyčerpal celou dovolenou, která by mu náležela za rok 2023 v tomto roce, na začátku roku 2024 by mu vznikl nárok na sick days nebo free days. Pokud by tuto dovolenou v roce 2023, na sick days nebo free days v roce 2024 by neměl nárok. Tímto by mohl zabránit „přelévání“ dovolené do dalších let. V případě, že by zaměstnavatel

[137] BRŠŤÁKOVÁ, Jana. In: BRŠŤÁKOVÁ, Jana a kol. *Abeceda personalisty.* 12. aktualizované vydání. Praha: Anag. 2022, s. 206.
[138] Tamtéž.
[139] Tamtéž.

poskytoval dovolenou pouze v rámci základní výměry, představovaly by s určité „volno“ navíc. Většinou jsou totiž poskytovány na základě domluvy zaměstnance a zaměstnavatele, zaměstnanec nemusí předkládat žádné lékařské potvrzení.[140]

2.4.5 Čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou

Zaměstnankyně je podobu čerpání mateřské dovolené chráněna, zaměstnavatel ji nemůže nařídit dovolenou po dobu čerpání mateřské (i rodičovské) dovolené.[141] Jestliže zaměstnankyně čerpá dovolenou a v jejím průběhu nastoupí na mateřskou dovolenou, přerušuje se takto čerpaná dovolené do konce mateřské dovolené.[142] V neposlední řadě nemůže-li zaměstnankyně vyčerpat dovolenou v kalendářním roce, ve kterém ji na ni vznikl nárok, z důvodů čerpání rodičovské dovolené, určí zaměstnavatel čerpání dovolené po odpadnutí této „překážky“.[143]

Čerpání mateřské dovolené můžeme pro účely dovolené považovat za výkon práce. Usuzuji tak z ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, kdy se jedná o překážku na straně zaměstnankyně,[144] zároveň není uvedena ve výčtu § 216 odst. 2 zákoníku práce, tudíž se bude započítávat zcela, nikoliv tak, jak je v případu čerpání rodičovské dovolené, ale o této problematice pojednávám níže.

Specificky je upravena situace, kdy zaměstnankyně čerpá dovolenou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. Dle § 217 odst. 5 zákoníku práce platí, že požádá-li zaměstnankyně o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení rodičovské dovolené, případně požádá zaměstnanec o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět.[145] Zaměstnanec nebo zaměstnankyně musejí o takovou dovolenou požádat minimálně den před tím, než odpadne „překážka“ v podobě mateřské dovolené a v tomto případě jim zaměstnavatel musí vyhovět a dovolenou poskytnout.[146] Projevuje

---

[140] BRŠŤÁKOVÁ, Jana. In: BRŠŤÁKOVÁ, Jana a kol. *Abeceda personalisty*. 12. aktualizované vydání. Praha: Anag. 2022, s. 206.
[141] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 217 odst. 4.
[142] Tamtéž, § 219 odst. 1.
[143] Tamtéž, § 218 odst. 5.
[144] ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1135.
[145] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 217 odst. 5.
[146] BOGNÁROVÁ, Věra. In BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer., s. 53, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 611.

se zde jeden z případů, kdy si dovolenou určuje zaměstnance, nikoliv zaměstnavatel. V opačném případě, tedy pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec požádá později, jim nemusí zaměstnavatel vyhovět.[147]

Čerpat zároveň může pouze v případě, že dovolená nebyla vyčerpána před nástupem na mateřskou dovolenou,[148] může se tak stát, že zaměstnankyně bude čerpat nejen dovolenou, na kterou jí vzniklo v daném roce právo, ale i nevyčerpanou dovolenou z předchozích let. Zaměstnankyně musí v žádosti uvést, v jakém rozsahu chce dovolenou vyčerpat,[149] v praxi je pro ni lepší vyčerpat celou dovolenou, na kterou jí vznikl nárok.

Nová úprava přesto představuje pro tyto zaměstnance a zaměstnankyně zásadní nevýhodu – novela ruší zásadu o nekrácení takto vyčerpané dovolené.[150]

Předešlá právní úprava dle mého názoru nereflektovala zásluhovost dovolené. Zákoník práce totiž obsahoval pravidlo, že „*dovolenou vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit*“.[151] Pokud si zaměstnankyně požádala o čerpání dovolené tak, aby jí navazovala na konec mateřské dovolené a následně čerpala rodičovskou dovolenou, nešlo takto čerpanou dovolenou krátit. V případě, že zaměstnankyně splnila další podmínky, mezi které patřilo odpracování alespoň 60 dnů, náležela jí dovolená v celém rozsahu. Úprava v tomto případě nereflektovala skutečnost, že zaměstnankyně v rámci rodičovské dovolené získala omluvenou absenci, nevykonávala práci a správně se jí dovolená měla o tuto absenci zkrátit. V opačném případě, tedy pokud si zaměstnankyně nepožádala takto o čerpání dovolené, vzniklá dovolená se krátila právě kvůli rodičovské dovolené, a to za prvních 100 směn o 1/12, za každých dalších zmeškaných 21 směn o 1/12.

---

[147] BOGNÁROVÁ, Věra. In BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer., s. 53, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 611.

[148] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 724-725.

[149] Tamtéž.

[150] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 54, shodně VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 724-725.

[151] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 366/2019 Sb., účinného ke dni 31. 12. 2020, § 223 odst. 1.

Tento problém „přečerpání“ dovolené vyřešila novela. V předešlé úpravě totiž čerpala dovolenou, na kterou de facto neměla nárok, jelikož by se jí měla dovolená zkrátit o „zameškanou“ dobou na rodičovské dovolené.

Pro účely dovolené se za výkon pracovní doby považuje čerpání mateřské dovolené a čerpání dovolené. Naopak dle § 216 odst. odst. 2 písm. c) se do výše až 20násobku[152] týdenní pracovní doby považuje za výkon práce doba práce doba zameškaná z důvodu čerpání rodičovské dovolené. Zároveň platí, že tento 20násobek se započte jen v případě, že zaměstnance mimo dobu trvání rodičovské dovolené odpracovala alespoň 12násobek své týdenní pracovní doby. Zákoník práce pamatuje i na případy, kdy zaměstnankyně nemá nárok na mateřskou dovolenou a rovnou čerpá rodičovskou dovolenou – v takovém případě po dobu, kterou je oprávněna čerpat mateřskou, se považuje za výkon práce.

Odborná veřejnost není jednotná v tom posuzování rozsahu práva na dovolenou – - zda poskytnout jen dovolenou, na které vzniklo právo v den nástupu, nebo zda poskytnou dovolenou tak, že se zohlední i 20násobek týdenní pracovní doby v rámci rodičovské dovolené.[153] Vrajík se přiklání k první variantě, protože se domnívá, že zaměstnankyně může žádat o dovolenou, na kterou jí vzniklo právo.[154] Já se naopak domnívám, že by zaměstnavatel měl zohlednit 20násobek TPD v rámci rodičovské dovolené. Sice je tato cesta, jak ostatně podotýká Vrajík, obtížnější, protože zaměstnavatel musí zohlednit dobu čerpání dovolené a rodičovské dovolené, případně také svátky,[155] přesto dle mého dává větší smysl v tom, že zaměstnankyně vyčerpá celou dovolenou, na kterou jí náleží právo v daném kalendářním roce. Dovozuji tak v rámci ustanovení, že zaměstnanci lze poskytnout i dovolenou, na kterou mu nevznikl nárok, ale předpokládá se, že jeho pracovní poměr bude v rámci daného roku trvat. Dle mého názoru se jedná o obdobný případ – nepředpokládáme, že zaměstnankyně po dobu čerpání rodičovské dovolené ukončí pracovní poměr. Zároveň je to výklad ku prospěchu zaměstnance, kdy tímto výkladem získá zaměstnankyně právo ve větším rozsahu.

Jak jsem již výše psala, na čerpání dovolené se hledí jako na výkon práce,[156] tudíž je třeba při výpočtu zohlednit i tuto skutečnost. Lépe uvedu tuto problematiku příkladu:

---

[152] Tento násobek odpovídá dřívější úpravě 100 zameškaným směnám.
[153] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 725.
[154] Tamtéž.
[155] Tamtéž.
[156] Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 348 odst. 1 písm. b).

Pokud by zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou 1. 1. 2023, považovalo by se 28 týdnů mateřské dovolené za výkon práce. Splnila by podmínku odpracování 12násobku týdenní pracovní doby, proto by se jí rodičovská dovolená započítala ve výši 20násobku týdenní pracovní doby. Budeme počítat s 48násobky týdenní pracovní doby.[157] Při základní výměře dovolené a 40hodinové týdenní pracovní době by výpočet dovolené vypadal následovně:

$$48 \times 4 \times 40 \div 52 = 148\ hodin\ dovolen\acute{e}$$

Zároveň má zaměstnankyně nárok na dovolenou z dovolené, která se považuje za výkon práce dle § 348 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, proto by se provedl následující výpočet:

$$148\ hodin \div 40\ TPD = 3\ cel\acute{e}\ n\acute{a}sobky\ TPD$$

$$3 \times 4 \times 40 \div 52 = 10\ hodin\ dovolen\acute{e}$$

Zaměstnankyně má tedy nárok na vyčerpání 158 hodin[158] dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Přesto je to pro zaměstnankyni oproti předchozí právní úpravě, kdy by měla dnes v přepočtu 200 hodin dovolené, nevýhodné. Pokud bychom ale počítali podle Vrajíka jen s 28 týdny, měla by zaměstnankyně nárok na 87 hodin.

2.4.6 Dovolená a svátek

Svátkem je den pracovního klidu. Které dny jsou považovány za svátky, stanoví zákon č. 245/2000 Sb., o svátcích.

Platí obecné pravidlo, že připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené.[159] V případě, že tedy zaměstnanec bude pracovat v pětidenním pracovním týdnu pondělí až pátek, bude čerpat v tomto týdnu dovolenou a svátek připadne na středu, přísluší mu dovolená ve dnech pondělí, úterý, čtvrtek a pátek, ve středu z důvodu svátku dovolenou nečerpá.

V praxi nastával problém v případě, že byla nařízena zaměstnanci práce ve svátek v souladu s § 91 odst. 4 zákoníku práce. Nebyl jednotný názor, jak tuto problematiku pojmout. Nově výslovně upravuje § 219 odst. 2 druhá věta, že v případě, že je práce ve svátek nařízena, zaměstnanec chce mít v tento den volno, požádá zaměstnavatele

[157] Součet 28 pracovních týdnů v rámci mateřské a 20 pracovních týdnů v rámci rodičovské.
[158] Součet prvního a druhého vzorce.
[159] Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 219 odst. 2.

o čerpání dovolené v tento den a zaměstnavatel mu vyhoví, považuje se tento den za čerpání dovolené.[160] Nařízení práce ve svátek je možné v případě, že se jedná o práci, kterou je možné nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práci v nepřetržitém provozu nebo práci, která je potřebná při střežení objektů zaměstnavatele.[161] Bognárová[162] i Vrajík[163] ale podotýkají, že se jedná o případ, kdy zaměstnanec čerpá jeden den dovolené v den svátku, pokud by totiž čerpal ve více dnech dovolenou, bude se postupovat dle obecného pravidla uvedeného výše, tedy zaměstnanec bude čerpat dovolenou.

V případě souběhu dovolené a určení náhradního volna za práci přesčas nebo práci ve svátek, má přednost čerpání dovolené.

2.5. Náhrada za dovolenou

V rámci § 222 odst. 1, ve kterém je upraveno, že zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, který se počítá dle pravidel § 351 až § 362 zákoníku práce – počítá se tedy s kalendářním čtvrtletím, které předchází čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec čerpá dovolenou.[164] Pokud tedy zaměstnanec čerpá dovolenou například v květnu, bude se za předcházející kalendářní čtvrtletí považovat leden, únor a březen, nikoliv předcházející tři měsíce. Tento průměrný výdělek se pro účely dovolené považuje za výdělek hodinový.[165]

Česká úprava vychází z průměrného hodinového výdělku, který se vypočítá jako následovně:

$$\frac{součet\ hrubých\ mezd\ nebo\ platu\ za\ kalendářní\ čtvrletí}{počet\ odpracovaných\ hodin\ za\ kalendářní\ čtvrtletí}$$

Do této hrubé mzdy nebo platu zaměstnavatel započítává jen mzda nebo plat, kterou obdržel za skutečně odpracovanou dobu, náleží sem i příplatky za přesčas, které poskytuje zaměstnavatel.[166] Co do této mzdy ale nenáleží, jsou náhrady mzdy nebo platu, které poskytuje zaměstnavatel, např. za prvních 14 dní dočasné pracovní

[160] Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 219 odst. 2 druhá věta.
[161] Tamtéž, § 91 odst. 4.
[162] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 62.
[163] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 733-734.
[164] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 222 odst. 1.
[165] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 738.
[166] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 353 odst. 3.

neschopnosti nebo náhrada za dovolenou.[167] Pokud je tedy zaměstnanec nemocný nebo čerpal-li v předchozím čtvrtletí dovolenou, sníží se jeho průměrné hodinový výdělek, jednak pro to, že neodpracoval „zmeškané" dny, a jednak proto, že mu za tyto zmeškané dny náleží náhrada.

Podíváme se ale do německé a rakouské úpravy, zjistíme, že vychází z průměrného výdělku za 13 týdnů před nástupem na dovolenou,[168] což může být pro některé zaměstnance výhodnější, a to zvláště v případě, že v tomto období došlo k navýšení mzdy nebo platu, případně pokud zaměstnanec obdržel odměnu. Do průměrného výdělku za 13 týdnů nezapočítává práce přesčas, to naopak může představovat pro zaměstnance, který v předešlém období často pracoval často přesčas, například z důvodu sezónní práce. Pokud ale dojde ke snížení výdělku z důvodu kurzarbeitu (zkrácení týdenní pracovní doby), prostoje v práci nebo z důvodu nezaviněné nepřítomnosti v práci (mezi takovou nepřítomnost určitě může být zařazena například dočasná pracovní neschopnost[169]), se při výpočtu náhrady za dovolenou nezohledňuje, což je oproti české úpravě jistě pro zaměstnance výhodnější. Co se týká nepeněžitých plnění (pod tímto pojmem si můžeme představit např. příspěvek na ubytování nebo stravování, aj.), které se během dovolené neposkytují, se kompenzují v penězích.

Zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu za každou hodinu čerpání dovolené. Počet hodin se zjistí podle rozvrhu směn – tedy které směny a v jaké délce připadají na dobu čerpání dovolené.[170] Výsledná náhrada dovolené se vypočte vynásobením průměrného hodinového výdělku a počtu hodin čerpané dovolené. Jak jsem již zmínila výše, že do průměrného hodinového výdělku se nezapočítávají určité náhrady, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje, např. náhrada mzdy nebo platu za prvních 14 dní nemocenské, nebo náhrada za dovolenou. Pokud by tedy zaměstnanci záleželo na tom, aby získal vyšší náhradu za dovolenou a nezáleželo by mu na době, kdy dovolenou bude čerpat, musel by čerpat dovolenou po kalendářním čtvrtletí, kdy mu byl například zvednuta mzda nebo plat, kdy dostal jednorázovou odměnu, měl větší množství přesčasů, nebo naopak nečerpat dovolenou v kalendářním čtvrtletí, kdy byl nemocen.

[167] Zákon č. 62/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 353 odst. 1 a odst. 2.
[168] Bundesurlaubsgesetz, ve znění pozdějších předpisů, § 11.
[169] Rozsudek Landesarbeitsgericht Düsseldorf ze dne 2. 2. 2009, sp. zn. 12 Sa 486/06.
[170] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 738.

Díky nové úpravě, která bere v potaz délku směny (tedy kdy se čerpá dovolená v hodinách), odpadají zvláštní pravidla v případě čerpání dovolení při nerovnoměrně rozvržené pracovní době. Zaměstnavatel si mohl vybrat náhradu mzdy nebo platu a poskytnout tak zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu *„ve výši průměrného výdělku odpovídajícího reálně zameškané délce směny, nebo ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny“*.[171] Tato úprava je nejen spravedlivější, ale zároveň zjednodušuje výpočet náhrady mzdy nebo platu,[172] protože dojde k vynásobení čerpaných dnů dovolené s průměrným hodinovým výdělkem, není třeba volit ze dvou možností.

Zůstávají zachovány principy, že zaměstnanci nesmí být namísto dovolené náhrady mzdy nebo platu,[173] což je někdy špatně interpretováno u čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, kdy zaměstnankyně skutečně dovolenou čerpá a je jí za ní placena náhrada mzdy za čerpání, nikoliv nenastává situace, že by zaměstnavatel zaměstnankyni dovolenou neposkytl a pouze zaměstnankyni dovolenou „proplatí“. Při skončení pracovního poměru je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, která nebyla vyčerpána.[174]

Pokud však zaměstnanec čerpá dovolenou, na kterou mu právo nevznikl, nebo na kterou ztratil právo, je povinen vrátit tuto vyplacenou náhradu mzdy nebo platu.[175] Takováto situace může nastat ve dvou případech.

Prvním z nich je situace, kdy zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou, protože neodpracoval daný počet stanovených nebo kratších týdenních pracovní doby (jako příklad může sloužit ukončení pracovního poměru v průběhu roku).[176] K tomu, aby zaměstnavatel takovýmto případů předešel, může poskytovat jen tu dovolenou, na kterou vzniklo právo.

---

[171] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 738, shodně BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 74.

[172] BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 74.

[173] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 222 odst. 2

[174] Tamtéž.

[175] Tamtéž, § 222 odst. 4.

[176] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 740, shodně BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 75, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 620.

Druhý případ, kdy zaměstnanec dovolenou sice čerpá, ale následně právo na dovolenou ztratí, míří na situace, kdy dochází ke krácení dovolené.[177] Jedná se o krácení dle § 223, tedy pro neomluvenou absenci. V případě neomluvené absence je totiž na zvážení zaměstnavatele, zda dovolenou bude krátit, nebo ne. Je to tedy zaměstnavatelovo právo, nikoliv povinnost. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne pro krácení dovolené, musí zaměstnanec vrátit náhradu, kterou za čerpání dovolené obdržel.[178] Srážka se provádí jednostranně ze mzdy nebo platu,[179] zaměstnavatel ji může uplatit bez souhlasu zaměstnance. Pokud není možné takto srazit ze mzdy nebo platu zaměstnance, vzniká takto pohledávka, kterou je zaměstnanec povinen uhradit, může tedy dojít až k tomu, že zaměstnavatel bude takto poskytnutou náhradu, kterou zaměstnanec neuhradil, po něm vymáhat i soudní cestou.

2.5.1 Domáčtí pracovníci

Speciální úpravu v rámci německého zákona o dovolené mají práce z domova. Zákon o domáckých pracovnících rozlišuje mezi domáckými pracovníky a domáckými živnostníky.

Domáckým pracovníkem je podle zákona o domácí práci ten, kdo pracuje ve svém vlastním pracovišti (vlastním bytě nebo provozovně), sám nebo se svými rodinnými příslušníky na příkaz živnostníka nebo zprostředkovatele, využití výsledků práce však ponechá na přímo nebo nepřímo zadávajícím živnostníkovi.[180] Domácký pracovník a pracovník ve stejném postavení mají nárok na 24 pracovních dnů a náhrada mzdy za dovolenou se jim dle § 12 odst. 1 vypočítává *„ve výši 9,1% za období 1. května do 30. dubna následujícího roku, nebo do skončení pracovního poměru*“.[181] Bundesarbeitsgericht specifikoval tuto dobu jako období od 1. května roku předcházejícího roku dovolené do 30. dubna roku dovolené.[182] Pro výpočet se použije mzda před srážkou daně a odvodů na sociální zabezpečení, nezapočítávají se do této mzdy

[177] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 740, shodně BOGNÁROVÁ, Věra. In: BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty*. 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 75, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 620.
[178] Tamtéž.
[179] Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 147 odst. 1 písm. d).
[180] Heimarbeitsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 6i des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, § 2 odst. 1.
[181] Bundesurlaubsgesetz, ve znění pozdějších předpisů, § 12 č. 1.
[182] Rozsudek Bundesarbeitsgericht ze dne 20. 8. 2019, sp. zn. 9 AZR 41/19.

náhrady za práce ve svátek, náhrada za prostoj, za nemoc nebo za dovolenou.[183] Pokud ale domácí pracovník nebyl během tohoto období nepřetržitě zaměstnán, poskytuje se mu náhrada mzdy za dovolenou ve výši pouze tolik dnů dovolené, jako je průměrný denní výdělek, který mu vznikl.[184]

Domáckým živnostníkem (německy *Hausgewerbetreibender*) každý, kdo vyrábí, zpracovává nebo balí zboží na vlastním pracovišti (ve vlastním bytě nebo provozovně) s nejvýše dvěma externími pomocníky nebo domácími pracovníky a to jménem živnostníka nebo zprostředkovatele, přičemž on sám se na díle podílí, ale využití výsledků práce ponechává na obchodníkovi, který si dílo přímo či nepřímo zadá.[185] Tito živnostníci mají nárok od svého klienta, nejsou-li zaměstnáni u zprostředkovatele, částku ve výši 9,1% mzdy, která jim byla vyplacena před srážkou daně a pojistného na sociálním zabezpečení bez příplatků a náhrad za práci o svátcích, překážku na straně zaměstnance z důvodu nemoci a dovolenou.[186]

Česká úprava pojem „domácký pracovník“ nezná, nezná ani jiné pojmy, které by práci z domova nahrazovali. V rámci stejného přístupu ke všem pracovníkům tedy nerozlišuje, zda se jedná o domáckého pracovníka či nikoliv. Proto se náhrada mzdy za dovolenou počítá dle obecných pravidel zákoníku práce. Domnívám se, že práce z domova bude čím dál více rozšířeným institutem, který bude potřebovat určitou specifickou úpravu ohledně náhrady mzdy nebo platu.

2.5.2 Dovolenkové pokladny

Nově je upravena i problematika náhrad mezd nebo platu za dovolenou v případě vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb dle směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Princip dovolenkových pokladen je jednoduchý: některé členské státy EU stanoví zaměstnavateli, který k nim vysílá zaměstnance k poskytování služeb, povinnost,

[183] Bundesurlaubsgesetz, ve znění pozdějších předpisů, § 12 č. 1.
[184] Tamtéž, § 12 č. 2.
[185] Heimarbeitsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 6i des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, § 2 odst. 2.
[186] Bundesurlaubsgesetz, ve znění pozdějších předpisů, § 12 č. 4.

aby odvedl do příslušné dovolenkové pokladny částku, která odpovídá náhradě mzdy nebo platu za dovolenou.[187] Tuto povinnost nestanoví všechny členské státy. Zaměstnavatel při neodvedení příslušné částky vystavuje riziku sankce ze strany daného členského státu.

V praxi vznikal problém, jelikož zaměstnavatel měl pořád povinnost nahradit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dovolenou dle zákoníku práce, zároveň musel uhradit i stejnou částku do dovolenkové pokladny dané země, tudíž zaplatil jednu a tutéž částku dvakrát.[188]

Ustanovení § 222a zákoníku práce toto zdvojení odstraňuje. Pokud v daném členském státě dovolenková pokladna existuje, odvede zaměstnavatel částku do této pokladny, zaměstnanci náleží náhrada jen z této pokladny. V případě, že by náhrada poskytnutá z dovolenkové poklady byla nižší než náhrada mzdy nebo platu dle zákoníku práce, poskytne zaměstnavatel částku, která převyšuje takto vyplacenou náhradu.[189]

---

[187] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 740–741.

[188] Tamtéž, shodně KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně předpracované a rozšířené vydání. Praha: Anag, 2022, s. 190.

[189] VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 740–741, shodně BOGNÁROVÁ, Věra. In BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty.* 2020. Praha: Verlag Dashöfer, s. 78, shodně VÁCHA, Jan. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 622.

3. Připravovaná úprava dovolené

V blízké budoucnosti musí Česká republika zajistit transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (touto směrnicí se nebudu v rámci této diplomové práce zabývat) a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „směrnice TPPP"). Vláda v čele s Ministerstvem práce a sociálních věcí připravila návrh zákona, který tyto dvě směrnice zakomponovává do českého právního řádu, mimo jiné i do zákoníku práce. V této diplomové práci se zabývám úpravou dovolené, proto se všem ostatním institutům včetně rodičovské dovolené a tzv. otcovské nebudu věnovat, a zaměřím se především na novou úpravu dovolené u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, který upravuje směrnice TPPP.

Domnívám se, že zaměstnavatelé „sáhnou" raději po dohodě než ke zkrácenému úvazku z důvodu jednodušší právní úpravy (problematika dohod je upravena ve 4 paragrafech, § 74 - § 77 zákoníku práce), ale také proto, že jim dohody přináší určité výhody: např. menší (případně žádné) odvody na zdravotní a sociální pojištění. Dle § 77 odst. 2 zákoníku práce se sice použije subsidiárně úprava pro pracovní poměr, to ale neplatí pro „*převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování s výjimkou minimální mzdy, a cestovní náhrady*." Zaměstnancům, kteří uzavřou dohodu, je tedy oproti těm, kteří uzavřou pracovní poměr, poskytována menší ochrana. V současné době nic nebrání zaměstnavatel a zaměstnanci si v rámci DPČ sjednat právo dovolenou a jiné osobní překážky.[190]

Pro zaměstnance, kteří uzavřeli dohodu, je tento postup často výhodnější právě kvůli nízkému výdělku, který nepodléhá odvodům (u DPP je tento výdělek 10 tisíc,[191] u DPČ 4 tisíce Kč[192]), často uzavírají dohody vedle svého pracovního poměru a výdělek z dohod jim často slouží jako přivýdělek.

[190] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, § 77 odst. 3.
[191] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů, § 7a odst.1.
[192] Tamtéž, § 6 odst. 2.

V rfámci evropských právních řádů jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ojedinělým institutem.[193] Troufám si říct, že i ona menší ochrana oproti pracovnímu poměru, vede k otázce, zda by nebylo lepší zrušit dohody a nahradit je v praxi jinými instituty. Domnívám se, že byl správný krok dohody v českém právním řádu zachovat, ale upravit tak, aby současná úprava byla v souladu se směrnicí TPPP (tato směrnice obsahuje požadavek na zaměstnavatele ohledně splnění informační povinnosti o pracovním poměru, „*aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví pracovníků při práci*“[194]). Již jen to, že jejich zrušení by to znamenalo zásah do více než 20 zákonů,[195] by bylo velmi legislativně náročné, a zároveň by to odradilo spoustu zaměstnanců, pro které bylo ať už z jakéhokoliv důvodu lepší uzavřít jednu z dohod než pracovní poměr.

K tomu, aby vzniklo právo na dovolenou, je třeba splnit podmínky dle § 213 odst. 3 zákoníku práce, tedy stejné „obecné“ podmínky jako pro pracovní poměr: je tedy třeba nepřetržitého pracovněprávního vztahu v kalendářním roce po dobu alespoň 4 týdnů (vládní návrh počítá s tím, že týden má 7 dní, tedy je třeba, aby dohoda trvala alespoň 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec musí odpracovat alespoň čtyřnásobek týdenní pracovní doby.[196] Touto týdenní pracovní dobu rozumíme „fiktivních“ 20 hodin týdenní pracovní doby (tomuto tématu se budu věnovat později). V přepočtu je tedy nutné odpracovat alespoň 80 hodin v daném kalendářním roce.[197] Doba trvání alespoň 28 kalendářních dnů a odpracovaných 80 hodin musejí být splněny kumulativně.

Vzorec pro výpočet dovolené bude podobný jako obecný vzorec u dovolené:

$$\frac{celé\ násobky\ týdenní\ pracovní\ doby}{52} \times týdenní\ pracovní\ doba\ \times výměra\ dovolené$$[198]

Násobky týdenní pracovní doby zjistíme jednoduše tak, že vydělíme počet odpracovaných hodin za daný měsíc 20 (fiktivní týdenní pracovní dobou), výsledek zaokrouhlíme dolů na celé číslo. Za týdenní pracovní dobu považujeme již několikrát zmíněnou dvacetidenní týdenní pracovní dobu. Pokud ji do vzorce dosadíme (bude vždy

---

193 Důvodová zpráva k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCNKQAQKV/>.

194 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, ve znění pozdějších předpisů, bod 19.

195 Důvodová zpráva k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCNKQAQKV/>.

196 Tamtéž.

197 Tamtéž.

198 Tamtéž.

stejná bez ohledu na skutečnou, reálnou týdenní pracovní dobu), vyjde nám následující vzorec:

$$\frac{celé\ násobky\ týdenní\ pracovní\ doby}{52} \times 20\ \times výměra\ dovolené$$

Pro účely dovolené byla stanovena týdenní pracovní doba, která u zaměstnanců na DPP i na DPČ činí 20 hodin týdně.[199] Je to změna oproti tomu, co bylo avizováno při přípravě návrhu zákona.[200] Dříve se totiž počítalo s týdenní pracovní dobou, která měla představovat 10 hodin týdne u DPP, u DPČ stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 76 odst. 4 zákoníku práce.[201] Jelikož ale bývá praxí, že týdenní pracovní doba je u dovolené sjednána jako „až 20 hodin týdně", mělo být se za týdenní pracovní dobu považováno 20 hodin týdně.

Je tedy otázkou, proč vláda stanovila týdenní pracovní dobu 20 hodin týdně pro oba typy dohod, „*a to bez ohledu na to, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v předmětné dohodě sjednána a následně konána*", jak uvádí v důvodové zprávě. Toto je dle mého názoru nevýhodné pro oba typy dohod. V rámci DPP, kdy nepřesahuje 300 hodin ročně[202] a kdy by pro ni byl příznivější předchozí návrh s uvažovanými 10 hodinami týdně a kdy mi připadá oněch 20 hodin příliš přísných. U DPP se jedná často o práce, které nejsou časově náročně (zaměstnanec by tedy nemusel splnit první podmínku odpracování 10 hodin týdně), ale jedná se i o „nárazové" akce (kdy by zaměstnanec by tedy nesplnil druhou podmínku trvání dohody alespoň 28 kalendářních dnů). Zároveň to dle mého názoru poškozuje zaměstnance na DPČ, jelikož ti si mohou dohodnout jiný rozsah týdenní pracovní doby, např. jen 16 hodin týdně, tím pádem bude mít díky „fiktivní" týdenní pracovní době méně násobků potřebných pro výpočet dovolené, než by měl míval při skutečné týdenní pracovní době.

Myslím si, že v případě DPP mohla vláda zvolit neuplatnění směrnice na tyto zaměstnance. DPP totiž často pokrývá práce menšího rozsahu, proto by na ni mohl dopadat případ článku 1 bodu 3 směrnice TPP, tedy že „*členské státy mohou rozhodnout, že se povinnosti stanovené v této směrnici neuplatní na pracovníky v pracovněprávním*

---

[199] Důvodová zpráva k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [cit. 21. února 2023]. Dostupné na<https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCNKQAQKV/>.

[200] Např. JOUZA, Ladislav: *Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky?* [online]. Advokátní deník, 22. září 2022 [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220829-1>.

[201] Tamtéž.

[202] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, § 75

vztahu, v němž se předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů."[203] Přesto je otázka, zda v tomto případě nepřevážila informovanost zaměstnance na DPP a vláda rozhodla o tom, že se směrnice TPPP bude vztahovat na všechny subjekty v rámci dohod konaný mimo pracovní poměr.

Stejně jako v případě pracovního poměru i v případě dohod nebude v souladu se směrnicí možno poskytnout místo dovolené peněžitou kompenzaci. V případě skončení dohody ale bude příslušet zaměstnanci náhrada za dovolenou vyjádřena v peněžních prostředcích.[204]

V současné době tato připravovaná novela neupravuje otázku nepřetržitosti trvání dohod konaných mimo pracovní poměr. Často se totiž stává, že zaměstnavatel sjedná jednu z dohod na dobu určitou a po uplynutí této doby sjedná novou dohodu. Přestože se jedná o praktický a velmi častý problém, jak jsem již zmínila, není výslovně v připravované novele řešen. Domnívám se, že zde bude moci použít ustanovení § 216 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje nepřetržité trvání pracovního poměru, a to analogicky. V takovém případě, pokud jedna dohoda skončí, a naváže na ni druhá (a to i v případě, že mezi skončením jedné a vznikem druhé bude časová prodleva způsobena svátky nebo dny pracovního klidu[205]), měly by se tyto dohody považovat za jednu,[206] náleží tedy jedna dovolená, nikoliv dvě.

Myslím si, že v případě, kdy zaměstnanci na dohodu vznikne nárok na dovolenou a zaměstnanec si ji bude chtít vybrat, sáhne zaměstnavatel po výpovědi. V případě dohod zaměstnavatel nemusí uvádět (na rozdíl u výpovědi u pracovního poměru) důvod, nově ale bude zakotveno, aby zaměstnanec mohl požadovat po zaměstnavateli na základě písemné žádost písemné odůvodnění výpovědi *„pokud má zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv § 35, 47, § 74 odst. 2, § 77 odst. 3 a 5, § 191, § 195a až 198, § 227 až 230, § 241 a 241a*

[203] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů, čl. 1 bod 3.
[204] Tamtéž, shodně Důvodová zpráva k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCNKQAQKV/>.
[205] V případě pracovního poměru dle VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 713.
[206] Tamtéž.

zákoníku práce anebo jich využil.“[207] Pokud tedy bude mít dojem, že obdržel výpověď jen z důvodu čerpání dovolené, bude moci požádat o odůvodnění a zaměstnavatel bude povinen mu písemně odpověď. Domnívám se, že v tomto případě, pokud by došlo na soudní spor, dochází k sdílení důkazního břemena dle § 133a občanského soudního řádu,[208] a zaměstnavatel tak bude muset uvést důvod propuštění, aniž by tento důvod zakládal diskriminační jednání. Obávám se ale, že toto odůvodnění zaměstnavatel snad obejde uvedením jiného důvodu, například zdůvodněním, že v současné době panují špatné ekonomické podmínky a on již nemá žádnou práci, kterou by zaměstnanci zaměstnanému na dohodu přidělil.

Účinnost tohoto zákona je plánována na 1. 1. 2024, tedy má před sebou dlouhou cestu Poslaneckou sněmovnou a Senátem. Je otázka, zda se v průběhu legislativního procesu neobjeví pozměňovací návrh a neupraví podobu této novely. Osobně bych se přimlouvala za změnu týdenní pracovní doby tak, aby více odpovídala skutečnosti. Tedy u DPČ bych se přimlouvala za uplatnění sjednané týdenní pracovní doby a u DPP bych se přimlouvala za snížení fiktivní týdenní pracovní doby na 10 pracovních dnů. DPP totiž v praxi využívají lidé na krátkodobé přilepšení, případně na práce, které nejsou tolik časově náročné. Vše zdůvodňuji rovností a právní jistotou, o kterou se opírá vláda v důvodové zprávě. Dovolená se u současného právního poměru proměnila za minulé roky tak, aby byla více spravedlivá pro všechny a odrážela i týdenní pracovní doby, nevidím tedy důvod, aby byla dovolená u DPP a DPČ nespravedlivě „krácena“ fiktivní týdenní pracovní dobou. Česká republika ale potřebuje implementovat obě směrnice včas (jinak hrozí České republice sankce[209]), proto si myslím, že současní poslanci budou raději zastávat názor „lepší nějaká úprava, než žádná úprava“, přijmou současný vládní návrh s tím, že doupraví tuto problematiku později. Jak ale víme z historie, toto „doupravení“ může zabrat i několik (ne-li desítek) let.

---

[207] Důvodová zpráva k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCNKQAQKV/>.

[208] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský osudní řád, ve znění pozdějších předpisů, § 133a.

[209] Jak uvádí důvodová zpráva „*Komise může vůči ČR požadovat jednorázovou pokutu v minimální výši 1.310.000 € (cca. 33,5 mil. Kč) a penále jdoucí od minimálních 1.584 € (cca. 40,5 tisíc Kč) denně do maximálních 95.013 € (cca. 2,4 mil. Kč) denně do té doby, než ČR sjedná nápravu stavu věci*.“, což by pro Českou republiku znamenalo vynaložení nemalých peněžních prostředků.

Závěr

Jak jsem již výše několikrát zmínila, novela zavedla revoluční změny, které se dotýkají především podmínek vzniku, výpočtu práva na dovolenou i následného čerpání dovolené.

Novela si brala za cíl být spravedlivější pro všechny zaměstnance. Příznivý aspekt této novely pro zaměstnance je obsažen již v úpravě vzniku práva na dovolenou. Předešlá úprava zohledňovala jen odpracované směny, zároveň byla obsažena podmínka odpracování 60 dnů. Zaměstnanci s různými délkami směn, přesto se stejnou týdenní pracovní dobou, odpracovali rozdílný počet měn. Nově byla podmínka 60 odpracovaných směn nahrazena podmínkou odpracování alespoň čtyřnásobku týdenní pracovní doby. Díky tomu byl zrušen druh dovolené za odpracované dny, jelikož je díky nové podmínce odpracování čtyřnásobku týdenní pracovní doby nadbytečný.

U dovolené za kalendářní rok je nově podmínka odpracovaných 52násobků týdenní pracovní doby. Naopak poměrná část dovolené je nyní podmíněna odpracováním 4násobku týdenní pracovní doby a trvání pracovního poměru v délce 4 týdnů. Zaměstnanec je tak zvýhodněn, jelikož ke vzniku nároku nemusí odpracovat celý měsíc, jak tomu bylo v minulé úpravě a jak je tomu upraveno v německé úpravě, ale násobky týdenní pracovní doby. Za každý odpracovaný násobek týdenní pracovní doby mu náleží 1/52 dovolené, což je spravedlivější oproti dřívější 1/12 za každý odpracovaný měsíc.

Změna se dotkla i způsobu vzniku dovolené. Předešlá úprava vzniklý nárok na dovolenou posléze zkrátila. Současná právní úprava naopak zohledňuje odpracovanou dobu, tedy změny zasáhly i započitatelné doby, kterými jsem se zabývala v samostatné podkapitole. Praktický dopad budou mít především v čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, kdy nově nedochází k přečerpání dovolené. Zohledňuje se pouze 20násobek v případě rodičovské dovolené, nedojde tak k vyčerpání celého nároku, jak tomu bývalo v případě minulé úpravy, což vnímám jako jakési „narovnání“ a spravedlivější aspekt nové právní úpravy. Kromě čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou se tyto započitatelné doby projeví i např. i v rámci čerpání dovolené po dlouhé absenci z důvodu nemoci.

Naopak novelou byl zrušen paragraf upravující problematiku dovolené při překážce na straně zaměstnance v podobě výkonu trestu odnětí svobody a vazby.

Sice se tak bude dít v minimu případů, ale přesto je pro zaměstnavatele výhodnější mít tuto problematiku upravenou výslovně v právním předpisu.

Proměnil se i vzorec pro výpočet dovolené, kdy se pro účely dovolené počítá pouze s celými násobky týdenní pracovní doby. Výsledné právo na dovolenou se tak uvádí nikoliv ve dnech, jak tomu bylo dříve, ale v hodinách. Navíc zákonodárce dle mého názoru správně zařadil požadavek praxe na to, jak má být postupováno při zaokrouhlování (zaokrouhluje se nyní nahoru), dřívější úprava tento problém výslovně neřešila (bylo upraveno pouze zaokrouhlování na půlden, nikoliv výslovně upraveno, zda se zaokrouhluje nahoru či dolů) a bylo pouze na úvaze zaměstnavatele, zda zaokrouhlí ve prospěch zaměstnance nahoru či nikoliv. Naopak se domnívám, že měl zákonodárce blíže specifikovat, jak má zaměstnavatel postupovat při změně délky týdenní pracovní doby v průběhu roku. Nyní může totiž počítat dvěma způsoby – počítat nároky odděleně a poté je sečíst, nebo pomocí průměrné týdenní pracovní doby. Osobně si myslím, že pro požadavky praxe je pro zaměstnance výhodnější výpočet prostřednictvím průměrné týdenní pracovní doby, jelikož zohlední necelé násobky u jednotlivých týdenních pracovních dob.

Dovolenou poté čerpají zaměstnanci nikoliv po dnech, ale v délce směny, která připadá na den, ve kterém dovolenou čerpají, což představuje větší spravedlnost vůči všem zaměstnancům, nikoliv jen k těm, kteří mají rozvrženou týdenní pracovní dobu do stejně dlouhých směn. Dřívější úprava totiž znevýhodňovala při čerpání dovolené ty zaměstnance, kteří měli různé délky směn – pokud jim vyšel den čerpání dovolenou na jejich nejkratší směnu, přišli tím o celý jeden den dovolené. Otázkou je, zda zaměstnavatel nebude záměrně nařizovat čerpání dovolené na jejich nejdelší směnu, aby je tak udržel v práci co nejdéle. Nebo zda zaměstnanec nebude záměrně využívat nejkratší směnu v k čerpání dovolené.

Současně je řešen souběh svátku dovolené, který dříve řešen výslovně nebyl a v praxi tak vznikl různá řešení, jak na tuto problematiku pohlížet. Proto se domnívám, že byl od zákonodárce dobrý krok upravit ji v zákoně.

Novinkou je možnost převést si dovolenou na písemnou žádost zaměstnance, a to za podmínek, že přesahuje 4 týdny, případně 6 týdnů u pedagogických a akademických pracovníků. Tento krok si vyžádala praxe a je velmi vítaný. Opět ale není nikde, ani v důvodové zprávě vymezeno, zda by mělo jít o situaci ojedinělou či ne. Jako možnost zamezení převodu jsem zmínila podmínění nároku na sick days a free days,

které nejsou druh dovolené, ale pracovní volno, které zaměstnavatel poskytuje nad rámec pracovní doby a které si může upravit dle svých možností.

Novela se dotkla i náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, zachován zůstala náhrada na základě průměrného hodinového výdělku za předchozí čtvrtletí. Díky nové koncepci ale odpadla speciální úprava pro případ náhrady dovolené v rámci nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, kdy byla tato úprava vzhledem k čerpání dovolené v délce směny nadbytečná. Domnívám se, že tento krok je praxí velmi vítaný, jelikož zjednoduší následující výpočty a zaměstnanci tak budou mít větší jistotu v tom, jak jim dovolené bude nahrazena. Předešlá úprava k náhradě dovolené v nerovnoměrně rozvržené pracovní doby totiž počítala s dvěma možnostmi – ve výši průměrného výdělku reálně zmeškané délce směny, či ve výši průměrného výdělku průměrné délce směny.

Neopomenula jsem ani transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, kdy byl do zákoníku práce začleněn institut dovolenkových pokladen, který se věnuje náhradě mzdy nebo platu u vysílaných zaměstnanců. Nyní totiž mají zaměstnavatelé právní podklad k tomu, aby nemuseli platit nárok na náhradu mzdy nebo platu za dovolenou dvakrát.

Do budoucna bude upravena dovolená i u dohody u provedení práce a u dohody o pracovní činnosti. Jak jsem uváděla, jedná se o transpozici směrnice, kdy v případě institutu dohod vznikne nově právo na dovolenou. I když má dovolená u dohod speciální úpravu, subsidiárně se pro tyto případy použije obecná úprava. Jelikož je ale tento návrh zákona ve fázi schvalovacího procesu v Poslanecké sněmovně, otázkou je, zda v průběhu nedojde ke změnám.

Domnívám se, že nová právní úprava dovolené naplňuje to, co si předsevzala, tedy být spravedlivější ke všem zaměstnancům v rámci vzniku, výpočtu a čerpání dovolené. Přestože tato úprava má své „mouchy“, je nutné dodat, že účinnost nové právní úpravy činí necelé 3 roky, jedná se tedy o poměrně novou právní úpravu. Dosud není příliš upravena judikaturou, přesto se domnívám, že určité judikáty se dají vztáhnout i na novou právní úpravu dovolené. Myslím si tak, že dané právní problémy budou v budoucnu vyjasněny judikaturní praxí, případně v budoucnu dodatečně upraveny dalšími novelami.

Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy

1) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů.
2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, ve znění pozdějších předpisů.
3) Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ve znění účinného ke dni1. 1. 1960.
4) Zákon č. 99/1963 Sb., občanský osudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
5) Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 31. 12. 1984.
6) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.
7) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
8) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 366/2019 Sb., účinného ke dni 31. 12. 2020.
9) Bundesurlaubsgesetz (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer), vom 8. 1. 1963 (BGBl. I S. 2), ve znění pozdějších předpisů.
10) Jugendarbeitsschutzgesetz, ve znění pozdějších předpisů.
11) Heimarbeitsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 6i des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, ve znění pozdějších předpisů
12) Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, StF: BGBl. Nr. 390/1976, ve znění pozdějších předpisů.
13) Zákon 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Komentáře

14) BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1536 s.

15) HŮRKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady.* 1. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2022, 1048 s.
16) KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou.* 1. vydání. Praha: Leges. 2012, 1088 s.
17) KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. aktualizované a přepracované vydání.* Praha: Leges, 2021, 978 s.
18) PICHTR, Jan, a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, dostupné na <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#c_223269>
19) VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1216 s.

Monografie

20) BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 790 s.
21) BOGNÁROVÁ, Věra a kol. *Dovolená. Komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty.* 2020. Praha: Verlag Dashöfer, 130 s.
22) BRŠŤÁKOVÁ, Jana a kol. *Abeceda personalisty.* 12. aktualizované vydání. Praha: Anag. 2022, 560 s.
23) HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk 2020, 516 s.
24) CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2020, 680 s.
25) KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně předpracované a rozšířené vydání. Praha: ANAG, 2022, 232 s.

Odborné články

26) JOUZA, Ladislav: *Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky?* [online]. Advokátní deník, 22. září 2022 [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220829-1>.

27) MORÁVEK, Jakub. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021, Právní rozhledy 2/2021, s. 59, [cit. 21. února 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.
28) MELZER, Filip. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku. Právní rozhledy. 2013, roč. 21, č. 7 [cit. 21. února 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.
29) PODRAZIL, Petr. *Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna?.* Bulletin advokacie, 2020, č. 9, s. 22-28 [cit. 21. února 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

Judikatura

30) Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 11. 11. 2015, sp. zn. C-219/14, EU:C:2015:745.
31) Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 6. 11. 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874.
32) Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 9. 2022, sp. zn. C-120/21, EU:C:2022:718.
33) Rozsudek Bundesarbeitsgericht ze dne 20. 8. 2019, sp. zn. 9 AZR 41/19.
34) Rozsudek Landesarbeitsgericht Düsseldorf ze dne 2. 2. 2009, sp. zn. 12 Sa 486/06.

Ostatní zdroje

35) Vládní návrh zákona 111/1984 Sb., ze dne 20. září 1984, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění k 1. 1. 1985, a některé další zákony [cit. 21. února 2023]. Dostupné na <https://www.psp.cz/eknih/1981fs/tisky/t0148_00.htm>.
36) Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2005, sněmovní tisk č. 1153/0, část č. 1/4.
37) Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Praha: PS PČR, 2020, Sněmovní tisk č. 689.
38) *How many students worked while studying in 2021?* [online]. Eurostat, 29. srpna 2022 [cit.21. února 2023]. Dostupné

na <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220829-1>.

39) *Urlaubsrecht*. Vídeň: AK OÖ, 2023, s. 5. Dostupné na <https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Urlaubsrecht_rg_bf.pdf>.

40) Stanovisko Generálního advokáta ze dne 5. 5. 2022, sp. zn. C-120/21, EU:C:2022:367.

Abstrakt

Tato diplomová práce je zaměřena na novou právní úpravu dovolené. Zabývá se již proběhlou novelou, zákonem č. 285/2020 Sb., která komplexně změnila tento institut, ale i připravovanou změnou zavedení dovolené u dohod konaných mimo pracovní poměr. V rámci práce jsou rozebrány jednotlivé aspekty dovolené jako je vznik, výpočet, čerpání a náhrady dovolené. Kromě komparace předchozí a současné právní úpravy je v práci obsažena i komparace určitých aspektů dovolené se zahraniční úpravou, především s německou a rakouskou úpravou, poukázání na výhody a nevýhody jednotlivých úprav a na možné právní problémy.

Abstract

This diploma thesis is focused on the new legal regulation of holiday. It deals with the already passed amendment, Act No. 285/2020 Coll., which comprehensively changed this institute, but also with the upcoming change to the introduction of holiday for agreements made outside of the employment relationship. Within the work, individual aspects of holiday, such as formation, calculation, taking and taking, wage compensation of holiday are analysed. In addition to the comparison of previous and current legislation, the work also includes a comparison of certain aspects of the holiday with foreign legislation, especially with German and Austrian legislation, pointing out the advantages and disadvantages of individual regulations and possible legal problems.

Klíčová slova

Dovolená; vznik dovolené; čerpání dovolené; výpočet dovolené; náhrada za dovolenou;

Key Words

Holiday; formation of holiday; calculation of holiday; taking holiday; holiday pay;