

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Adam Zamarski

Novelizovaná úprava institutu dovolené v zákoníku práce

Diplomová práce

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a všechny použité prameny jsem řádně citoval a uvedl.

Adam Zamarski

V Olomouci 26. 3. 2023

.....

Děkuji panu JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za užitečné rady a odborné vedení při tvorbě diplomové práce. Chtěl bych také poděkovat mé přítelkyni Anně, mé rodině a rodině mé přítelkyně za podporu při studiu.

Seznam zkratek

Živnostenský řád	Císařský patent č. 227/1859 Ř.z.
TZ	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Živnostenský zákon	Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ABGB	Zákon č. 946/1811 Sb. zák. soud., ABGB, ve znění zákona č. 69/1916 Ř. z. účinném ke dni 1. 1. 1917
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Novela	Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony
Zákon o nedělním a svátečním klidu	Zákon č. 21/1895 Ř.z.
Zákon o dovolené pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty	Zákon č. 262/1921 Sb.
Zákon o soukromých zaměstnancích	Zákon č. 154/1934 Sb.
Starý zákoník práce	Zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění zákona č. 308/2006 Sb.
Zákon o obchodních pomocnících	Zákon č. 20/1910 Řz.
MOP	Mezinárodní organizace práce
EU	Evropská unie

Úmluva č. 132	Úmluva mezinárodní organizace práce Úmluva č. 132 č. 132, o každoroční placené dovolené (revidovaná)
Směrnice o pracovní době	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
NS	Nejvyšší soud České republiky
Zákon o Inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práci, ve znění pozdějších předpisů
ÚS	Ústavní soud České republiky
Zákon o ochraně veřejného zdraví	Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o nemocenském pojištění	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Obsah

Seznam zkratk.....	4
Úvod.....	8
1 Vymezení institutu dovolené.....	10
1.1 Charakteristika dovolené.....	10
1.2 Funkce dovolené.....	12
1.2.1 Shrnutí funkcí.....	14
2 Historie institutu dovolené.....	16
2.1 Rakouská monarchie.....	16
2.1.1 19. století.....	16
2.1.2 20. století.....	17
2.2 Československý stát.....	18
2.2.1 Období od roku 1918 do roku 1945.....	18
2.2.2 Období po roce 1945.....	20
2.3 Historie dovolené v kontextu dnešní úpravy.....	21
3 Koncepce právní úpravy dovolené přijaté zákonem č. 285/2020 Sb.	24
3.1 Druhy dovolené a výměra dovolené.....	24
3.1.1 Dovolená za kalendářní rok a její výměra.....	25
3.1.2 Poměrná část dovolené za kalendářní rok a její výměra.....	27
3.1.3 Dodatková dovolená a její výměra.....	28
3.2 Náhradní doby a krácení dovolené.....	31
3.3 Čerpání dovolené.....	35
3.3.1 Délka čerpání dovolené.....	35
3.3.2 Čerpání dovolené u zaměstnanců s nepravidelným rozvržením pracovní doby.....	37
3.3.3 Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku.....	38
3.3.4 Souběh dovolené a svátku.....	40
4 Právo Mezinárodní organizace práce a právo Evropské unie.....	42
4.1 Mezinárodní organizace práce.....	42
4.2 Právo Evropské unie.....	42
4.3 Komparace právních úprav Mezinárodní organizace práce a Evropské unie s úpravou v České republice.....	43
4.3.1 Vznik nároku na dovolenou.....	43
4.3.2 Názor Ministerstva práce a sociálních věcí na vznik nároku na dovolenou.....	46
4.3.3 Flexikurita.....	47
Závěr.....	50

Seznam použité literatury	54
Shrnutí.....	59
Summary	59
Klíčová slova	61
Key words.....	61

Úvod

Diplomová práce se věnuje dovolené v zákoníku práce. Dovolená jako institut v Zákoníku práce může být řazena mezi nejdůležitější práva zaměstnance, hned vedle mzdy (platu) za vykonanou práci nebo pracovních podmínek umožňující bezpečný výkon práce. Dovolená je natolik důležitá, že mnohdy ovlivňuje rozhodnutí zaměstnanců ve volbě zaměstnání. Zákonodárce si je vědom toho, že každá změna právní úpravy institutu dovolené zasahuje do života velkého počtu zaměstnanců a ovlivňuje fungování v práci jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Proto se v otázce dovolené pohybuje velmi obezřetně.

Od přijetí zákona Zákoníku práce v roce 2006 dovolená fungovala 14 let prakticky v nezměněné podobě. Novela z roku 2020 ale tuto stabilitu narušila, když představila nová pravidla pro výpočet dovolené, vznik práva na dovolenou nebo krácení dovolené. Zákonodárce v důvodové zprávě k Novele uvádí, že předchozí úprava dovolené vykazovala „*dobře známé, avšak dlouhodobě trpěné nedostatky*“,“¹ které by měla nová úprava napravit. I přes to, že Novela nabyla účinnosti již před dvěma lety, vyvolává neustále debaty, zda je úprava spravedlivější než minulé úpravy dovolené v Zákoníku práce a zda nevyvolává nové právní problémy. Právě proto jsem se rozhodl toto téma zpracovat. Cílem diplomové práce je zjistit, zda je úprava pro zaměstnance spravedlivější, a zda Novela naopak nevyvolává nové právní problémy a zda je konformní s právem Evropské unie a Mezinárodní organizace práce.

V roce 2020, když jsem si vybíral téma diplomové práce, mnoho zdrojů, ze kterých bych mohl při hodnocení Novely vycházet, k dispozici nebylo. Dnes v roce 2023 je situace trochu odlišná, Novele se za ten čas už pár autorů věnovalo (např. Podrazil, Prunner, Bělina) a poskytli svůj pohled na funkčnost Novely a její přínos. Přesto se domnívám, že má práce je stále přínosem pro právní praxi, jelikož nabízím možná řešení pro právní problémy, které Novela vytváří. Dále neméně důležitý přínos mé práce spatřuji v komparaci Novely s evropským právem a právem Mezinárodní organizace práce, kdy se soustředím zejména na možný rozkol mezi těmito právy. Mezi částmi, ve kterých nabízím tyto řešení, řadím primárně čerpání dovolené a komparaci Novely s právem EU a MOP.

V úvodu diplomové práce se nejprve soustředím na samotný institut dovolené a zkoumám, proč je pro zaměstnance přínosný a důležitý. Následně se zabývám otázkou, zda je dovolená podobná i jiným institutům Zákoníku práce. K zodpovězení těchto otázek využívám v diplomové práci především deskriptivní metodu. V této kapitole následně vypočítávám

¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 33

možné funkce, které dle mého dovozená má a tuto teorii podkládám příklady ze Zákoníku práce, kde se každá funkce dle mého nejvíce projevuje.

Ve druhé kapitole této práce se zaměřuji na historický vývoj institutu dovolené od jejího samotného počátku za dob Rakouského císařství, kdy se institut připomínající dovolenou poprvé objevil. V průběhu let se dovozená měnila a ustálila se v podobě, kterou známe dnes. Cílem této kapitoly je analyzovat formování institutu dovolené v průběhu doby a zda historická úprava obsahovala nějaká inspirativní řešení, která by se měla promítnout do dnešní úpravy. Za tímto účelem v práci využívám především deskriptivní metodu v kombinaci s metodou komparativní.

Následující třetí kapitola je zaměřena na analýzu samotné úpravy dovolené, kterou přinesla Novela. Třetí kapitola se člení na subkapitoly věnující se institutu dovolené. Těmito subkapitoly jsou druhy dovolené a jejich výměra, náhradní doby, krácení dovolené a čerpání dovolené. Mým cílem je v této kapitole zjistit, zda nové pojetí dovolené je oproti minulé úpravě spravedlivější pro zaměstnance, a zda skutečně překonává nedostatky minulé úpravy, které zákonodárce v důvodové zprávě zmiňuje jako důvod pro Novelu. Cílem této kapitoly je také zjistit, zda Novela vyvolává nějaké právní problémy a popřípadě jaké. Pozornost věnuji zejména čerpání dovolené.

V poslední čtvrté kapitole diplomové práce zkoumám konformitu nové úpravy dovolené s právní úpravou EU (z pohledu primárního a sekundárního práva) a právem MOP. Obě organizace mají za úkol zlepšovat sociální a pracovní podmínky zaměstnanců členských států. K dosažení těchto cílů přijímají právní předpisy a jiné dokumenty, které jsou závazné pro všechny členské státy. U EU to jsou především směrnice, zatímco u MOP to jsou úmluvy. Na začátku kapitoly se práce věnuje analýze obou organizací a popisuje právní rámec, který je pro členské státy závazný. Následně se práce soustředí na komparaci práva těchto dvou organizací a české úpravy dovolené podle Novelu. Cílem je zjistit, zda je Novela konformní s právem těchto organizací a zda neobsahuje i v tomto směru problematická ustanovení. Podobné otázky se věnují i jiní autoři, kteří se však zabývají pouze úpravou dovolené účinné před Novelou. Následně se věnuji evropskému konceptu flexikurity. Cílem flexikurity je podpořit flexibilitu a ochranu zaměstnanců na evropském trhu práce. Mým cílem je zjistit, zda se úprava institutu dovolené po přijetí Novelu k tomuto konceptu přiblížila, nebo naopak oddálila. Tématu flexikurity ve spojení s Novelou se žádný autor zatím nevěnoval.

1 Vymezení institutu dovolené

1.1 Charakteristika dovolené

Současná právní úprava institut dovolené nijak pojmově nevymezuje. Dovolená by se ale dala popsat jako dlouhotrvající pracovní volno, během něhož je zaměstnanec finančně zajištěn, protože mu stále přísluší náhrada mzdy nebo platu. Během této doby také dochází k dočasnému utlumení povinností vyplývajících z pracovního poměru, jak je vymezeno v § 38 Zákoníku práce, tj. zaměstnavatel přiděluje práci a zaměstnanec vykonává pokyny zaměstnavatele.² Podle Nálezu ÚS České republiky ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12 to však neznamená, že během odpočinku a čerpání dovolené je zaměstnanec zproštěn závazku loajality k zaměstnavateli. Ten trvá i dál a může se dopustit porušení pracovní kázně.³

Dovolená je nejvýznamnější doba odpočinku, za níž náleží zaměstnanci náhrada mzdy (platu) a kterou zaměstnanec má k regeneraci pracovních sil nebo věnování se zájmovým aktivitám.⁴ Taková definice může být však značně zavádějící. Domnívám se, že k definování dovolené takovým způsobem svádí název dovolené ve Starém zákoníku práce, kde byla dovolená pojmenovaná jako „Dovolená na zotavenou“, která implikuje, že zaměstnanec má povinnost regenerovat své síly. Dovolená není určena pouze pro regeneraci pracovních sil, protože může docházet i k případům, kdy zaměstnanec bude vykonávat činnost, jejíž výsledek nemá za výsledek regeneraci, např. fyzická práce na svém domě. NS v rozsudku ze dne 18. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2887/2018 konstatoval, že dovolená postrádá jakékoliv účelové určení pro její náplň. Je proto na zaměstnanci, zda dovolenou využije na zotavení, těžkou fyzickou činností, nebo dokonce k práci v jiném pracovním vztahu.⁵ Zaměstnavatel do náplně dovolení nesmí zaměstnanci zasahovat. Je však stále, viz výše, limitován závazkem loajality vůči zaměstnavateli nebo zákazem výkonu konkurenčně výtěžné činnosti bez písemného souhlasu zaměstnavatele podle § 304 Zákoníku práce.

Právo na placenou dovolenou považuje ÚS⁶ za obecný pojem „*uspokojivé pracovní podmínky*“ podle č. 28 Listiny základních práv a svobod.

Institut dovolené náleží do skupiny dob odpočinku, kde tvoří nejvýznamnější a nejdelší část této skupiny. Kromě dovolené zná Zákoník práce také přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, dny pracovního klidu, nepřetržitý odpočinek v týdnu nebo

² PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2021. s. 328

³ Tamtéž.

⁴ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 691

⁵ Tamtéž.

⁶ Nález ÚS ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17.

dny pracovního klidu. Dovolená se od ostatních dob odpočinku liší zejména ve dvou nejvýraznějších aspektech:

- 1) Dovolená se čerpá ve směnách, tj. čerpáním dovolené se snižuje fond pracovní doby⁷, a
- 2) Za dovolenou náleží zaměstnanci plná náhrada mzdy. Náhrada mzdy však nenáleží pouze za dovolenou. Dalšími dobami odpočinku, za které náleží zaměstnanci náhrada mzdy, jsou vedle dovolené také svátky a pracovní pohotovost.⁸

Dovolená může být někdy mylně zaměněna za jiný institut Zákoníku práce – za překážky na straně zaměstnance. Nicméně dovolená se od překážek liší svým vznikem. Překážky vznikají zpravidla na základě nějaké důležité sociální události nebo osobní události, kde je obecný nebo jiný veřejný zájem na uvolnění zaměstnance. Dovolená může vzniknout bez ohledu na tyto události a zaměstnavatel veřejný či obecný zájem (kterými by legitimizoval vznik dovolené) zjišťovat nesmí. Často takový zájem bude chybět, což nesmí bránit v čerpání dovolené.⁹

Dlouhou dobou bylo pravidlem, že dovolená náleží pouze zaměstnancům, u kterých existoval pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem. Zaměstnanci pracujícím na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr neplynul a stále (zatím) neplyne ze zákona žádný nárok na dovolenou. Nicméně v rámci legislativního procesu, konkrétně v rámci meziresortního připomínkové řízení, se nachází novela Zákoníku práce, která má za úkol transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Obě směrnice se vztahují na všechny druhy závislé práce, tj. i na práce na základě dohody konaných mimo pracovní poměr.¹⁰ I přes to, že novela je na úplném začátku své cesty stát se řádně vyhlášeným zákonem, můžeme se domnívat, že zaměstnancům pracujícím na základě dohody mimo pracovní poměr bude náležet právo na dovolenou, pracovní volno při překážkách na straně zaměstnavatele a právo na příplatky v práci za práci ve svátek nebo v noci.¹¹

⁷ Fond pracovní doby je doba, po kterou zaměstnanec pracuje. Dá se zaměnit s pojmem „pracovní doba“.

⁸ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 691

⁹ Tamtéž. s. 692

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu*. Právní rozhledy 23-24/2022, s. 812

¹¹ KOVÁŘ, Dalibor a kol., *Zásadní změna v českém pracovním právu* [online]. pravni prostor.cz, 20. 9. 2022 [cit. 5. 2. 2023]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zasadni-zmena-v-ceskem-pracovnim-pravu>>

Podle návrhu se mají na dovolenou zaměstnanců pracujících na základě dohody mimo pracovní poměr použít pravidla, která se použijí i na dovolenou zaměstnanců v pracovním poměru. Právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok vznikne stejně až po 4 týdnech a právo bude mít na čerpání minimálně 4 týdnů dovolené. Jediná výjimka se objeví v podmínce vzniku práva na dovolenou. Na tyto zaměstnance se využije nevyvratitelní právní domněnka, která určuje 20hodinovou týdenní pracovní dobu¹². Zaměstnanci proto vznikne právo na dovolenou až po 80 odpracovaných hodinách.

Samotný výpočet dovolené u zaměstnanců pracujících na základě dohod se podle Ministerstva práce a sociálních věcí nebude lišit od výpočtu dovolené u zaměstnanců v pracovním poměru¹³, tj. tak, jak je uvedeno v kapitole 3. Narozdíl od právní domněnky u podmínky pro vznik práva na dovolenou uvedené výše se u výpočtu dovolené bude pracovat se skutečnou odpracovanou týdenní pracovní dobou.

1.2 Funkce dovolené

V institutu dovolené sledávám tyto funkce:

a) *Funkce ochranná (zdravotní)*

Jak je uvedeno v podkapitole č. 1.1. této práce, dovolená spadá pod pojem „bezpečné a uspokojivé pracovní podmínky“. Dovolená tak patří do stejné kategorie jako je ochrana zdraví při práci nebo hygienické prostředí při práci. I když je dříve rozebráno, že obsah dovolené určuje výlučně zaměstnanec (tj. může se i rozhodnout během dovolené neregenerovat své pracovní síly), má tato funkce za úkol dopřát zaměstnanci odpočinek od pracovního výkonu u zaměstnavatele. Nejen tato funkce počítá s tím, že regenerovaný zaměstnanec je produktivnější a odvádí lépe svou pracovní činnost.¹⁴

b) *Funkce sociální*

Tato funkce nepřímou navazuje na funkci ochrannou. Dovolená přispívá k utužování a rozvíjení sociálních (rodinných nebo přátelských) vztahů zaměstnance. Popřípadě má za úkol poskytnout zaměstnanci čas na jeho koníčky, nebo záliby.¹⁵

c) *Funkce zásluhová*

Její účelem je vnímat dobu odpracovanou zaměstnancem a z toho následně vyvodit délku dovolené. Jedním z důvodů, pro který byla Novela přijata bylo prohloubení funkce

¹² Využije se, ikdyž zaměstnanec odpracuje méně hodin.

¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office [online].* mpsv.cz, 1. 2. 2023 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné na:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_z%C3%A1kon%C3%ADk_pr%C3%A1ce_1.2.2023_final2.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b>

¹⁴ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo 1. vydání.* Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2021. s. 329

¹⁵ Tamtéž.

zásluhové v Zákoníku práce. Nejcitelněji se funkce zásluhová projevuje ve spojitosti s velikostí úvazku. Na jak velkou dovolenou bude mít zaměstnanec nárok se určuje právě podle velikosti úvazku. Je to díky výpočtu dovolené počítající s týdenní odpracovanou pracovní dobou. Pracovní úvazky, které počítají s kratší týdenní pracovní dobou¹⁶, budou pro zaměstnance znamenat menší počet hodin dovolené v porovnání se zaměstnancem pracujícím v klasickém 40hodinovém pracovním týdnu. Tato situace koresponduje se základním pravidlem funkce zásluhové – více odpracovaných hodin znamená pro zaměstnance nárok na více hodin dovolené.

Zpřesnění zásluhové funkce můžeme také vidět v případech, kdy zaměstnanec nesplní podmínky pro dovolenou za kalendářní rok¹⁷, ale náleží mu nárok na poměrnou dovolenou. Právo na poměrnou dovolenou vzniká od účinnosti Novely tak, že zaměstnanci náleží 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu. Od předchozí úpravy, kdy zaměstnanci náležela 1/12 dovolené za kalendářní rok za každý měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru, se liší především v přesnějším vnímání odpracované doby zaměstnance. Již nedochází k propastem ve výpočtu dovolené u zaměstnance vykonávajícího práci např. po 6 měsíců a 25 dní a zaměstnance vykonávajícího práci 7 měsíců.¹⁸ Jelikož se do výpočtu poměrné dovolené braly pouze celé měsíce, docházelo k ignorování odpracovaných dní, ve zmíněném případě 25 dní. Výpočet představený Novelou lépe reflektuje odpracovanou dobu, za kterou bude náležet poměrná část dovolené, čímž dle mého prohlubuje zásluhovost každého zaměstnance.

Další projev zvýšení zásluhové funkce je dle mého názoru čerpání dovolené u zaměstnanců, kteří v odpracují v různé dny různý počet hodin, popř. v podnicích, kde zaměstnanci pracují v tzv. krátkém a dlouhém týdnu. Zaměstnanci, kteří si častěji vybírají dovolenou ve dnech s kratší pracovní dobou, již nejsou nespravedlivě kráceni na dovolené v porovnání se zaměstnanci, kteří si dovolenou vybírají ve dnech s delší pracovní dobou tak, jak je rozebráno v kapitole č. 3.1.1. Zaměstnanci se odečte pouze tolik hodin dovolené, které si „zaslouží“, tj. kolik hodin připadá na den, kdy by jinak pracoval.

V některých zahraničních právních úpravách má tato funkce důležitější roli než v české právní úpravě. Například v rakouské právní úpravě¹⁹ dovolené je tato funkce zdůrazněna tím,

¹⁶ Zkrácená pracovní úvazek.

¹⁷ Především kvůli ukončení pracovního poměru, nebo naopak vzniku pracovního poměru později, než 1. 1. určitého roku.

¹⁸ Zaměstnanec s 6 měsíci měl za předchozí úpravy nárok na 80 hodin dovolené, zatímco zaměstnanec se 7 měsíci už 12 hodin, tj. rozdíl 12 hodin. Přepočteno podle Novely bude rozdíl však už pouhé 3 hodiny.

¹⁹ § 2 odst. 1 rakouského zákona č. 390/1976, Urlaubsgesetz, ve znění pozdějších předpisů

že zaměstnanec pracující 25 a více let má nárok na 36 dní dovolené v kalendářním roce. Zaměstnancům pracujícím méně jak 25 let pak na „pouhých“ 30 dní dovolené v kalendářním roce. Někdy může být tato funkce modifikována funkcí ochrannou, kdy délka dovolené odpovídá biologické nezralosti zaměstnance^{20,21}

d) Funkce kompenzační

Tato funkce má zejména za úkol kompenzovat výkon práce, ve kterých hrozí potenciální riziko újmy na zdraví zaměstnance anebo se jedná o práci zvláště obtížnou. Újma na zdraví přitom může být fyzická nebo psychická²². V Zákoníku práce se funkce kompenzační projevuje např. formou dodatkové dovolené podle § 215 Zákoníku práce, která přísluší zaměstnancům pracujících pod zemí při těžbě nerostů a jiných zaměstnáních podle § 215 odst. 4 Zákoníku práce. Z této části kompenzační funkce lze dovodit, že se tato funkce může překrývat i s funkcí ochrannou.²³

Dále tuto funkci shledávám v náhradě mzdy za dovolenou. V době, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou fakticky sice nepracuje, přísluší mu za tuto dobu však náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku podle § 222 Zákoníku práce. Náhrada mzdy tedy kompenzuje dobu, kdy zaměstnanec nepracuje, přičemž by bez úpravy dovolené žádnou mzdu nebo plat pobírat nemohl.

1.2.1 Shrnutí funkcí

Každá z výše uvedených funkcí se v každém právním řádu jednotlivé země projevuje buď silněji, či slaběji. Jako příklad jsem uvedl větší využití funkce zásluhovosti v rakouském institutu dovolené. V českém právním řádu je dle mého kladen největší důraz na funkci ochrannou. Nicméně i tato funkce může být oslabena individuálním zvolením konkrétní činnosti během čerpání dovolené u jednotlivého zaměstnance.²⁴ Novela se dle mého snažila tento přístup zmínit, když přinesla posílení funkce zásluhové, která více reflektuje skutečně odpracovaný čas zaměstnance. U některých profesí, jako jsou např. horníci, však můžeme najít důraz na funkci kompenzační.²⁵

Tyto funkce se také mohou v průběhu let měnit. Důkazem budiž společná právní historie s Rakouskem, jak je rozebráno v dalších kapitolách. Byly doby, kdy česká právní úprava

²⁰ Zejména pokud se jedná o nezletilého zaměstnance.

²¹ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2021. s. 329

²² Podle § 215 Zákoníku práce můžeme fyzickou újmu hledat v zaměstnáních, kde je zaměstnanec vystaven nebezpečné nakažlivé nemoci. Psychická újma pak může hrozit v zaměstnáních zaměřujících se na ošetřování nebo obsluhu duševně chorých nebo mentálně postižených osob.

²³ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2021. s. 329

²⁴ Takový zaměstnanec nemusí nutně trávit dovolenou regenerací.

²⁵ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2021. s. 329

dovolené stála na stejných základech jako ta rakouská, tzn. důraz na funkci zásluhovou. Český právní vývoj se však od tohoto přístupu odvrátil a dal prostor jiné koncepci dovolené v Zákoníku práce.

Dle mého názoru by na českou společnost pozitivně působilo prohloubení funkce zásluhové. Jedná se o silný motivační prvek k setrvání v zaměstnaneckém vztahu (nemyslím však pracovní poměr pouze u jednoho zaměstnavatele). Zvyšování dovolené podle odpracovaných let v pracovněprávním vztahu (ne pouze u jednoho zaměstnavatele) se jeví jako správná varianta, která by zásluhovou funkci prohloubila a zaměstnance motivovala. Podobný přístup zvolili i zákonodárci Rakouské republiky, jak uvádím výše. Takový parametr by dle mého nebyl diskriminační, jelikož by na takový „bonus“ mohl dosáhnout každý zaměstnanec bez výjimky. Zároveň se dle mého nejedná o diskriminační důvod podle²⁶ § 16 Zákoníku práce, § 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákona anebo podle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Takový parametr je navíc přiměřený a odůvodnitelný vyššími praktickými znalostmi a odpracovanými roky zaměstnance, což koresponduje se zásluhovou funkcí. Do jisté míry by se zde projevil i princip ochranný – z části by na delší dovolenou dosáhli starší zaměstnanci, čímž by se vyrovnaly nevýhody spočívající v možném úbytku pracovních sil.

Zároveň se ale dle mého nebude jednat ani o nepřímou diskriminaci podle § 3 Antidiskriminačního zákona. Nepřímá diskriminace se definuje jako rozlišování na základě zdánlivě neutrálního kritéria, které však fakticky negativně dopadá na osobu na základě jednoho z diskriminačního důvodu.²⁷ Na prodloužení dovolené by dosáhl každý zaměstnanec, který by odpracoval určitý počet let. Nemyslím si, že by se jednalo o nepřímou diskriminaci z důvodu věku, protože by na prodloužení dosáhl i mnohem mladší zaměstnanec než zaměstnanec, který je sice starší, ale odpracoval méně let.

²⁶ I přes to, že se jedná o otevřený výčet, nemyslím si, že se parametr odpracovaných let dá nazvat jako „diskriminující“.

²⁷ PROCHÁZKA, Jan. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 35

2 Historie institutu dovolené

2.1 Rakouská monarchie

2.1.1 19. století

Úprava pracovněprávních vztahů zaměstnanců byla na počátku 19. století značně roztržštěná. Neexistovala unifikovaná úprava, která by dopadala na všechny pracovněprávní vztahy na území dnešní České republiky. Svoji úpravu tak měli např. učitelé, vojáci, čeledíni, horníci nebo dělníci.²⁸ Nejdůležitější kodifikací bylo ale ABGB, které bylo přijato a vyhlášeno roku 1811 císařským patentem č. 946/1811 Sb. zák. soud. Tento zákon znamenal pokrokovou úpravu občanského a pracovního práva ve formě *lex generalis*. Na tovární, živnostenské a jiné profese dopadal pouze v případě, kdy zvláštní úprava byla nedostačující. Konkrétní rannou pracovněprávní úpravu obsahoval ABGB v hlavě XXVI. s názvem „O úplatných smlouvách o služební úkony“ v §§ 1151 a násl. s úpravou námezdní smlouvy. Námezdní smlouva zahrnovala povinnost vykonat službu nebo zhotovit dílo za jistou mzdu v penězích. K úpravě dovolené ale v ABGB, i přes na svou dobu moderní přístup k právu, nedošlo. Ostatní práva a povinnosti, vyplývající z pracovních vztahů, včetně dovolené, se řešily čeledními smlouvami.²⁹ Zda bude čeledínovi náležet právo na dovolenou, bylo čistě na konsensu čeledína a pána, u kterého čeledín sloužil. Čelední smlouvy byly ve své době hojně využívány a uzavíraly se dle čeledních řádů, jejichž počet se ustálil na 4. Čelední smlouvy měly místní působnost pro Prahu, Čechy, Moravu a Slezsko.³⁰

Další právní úprava, která později významně zasáhla do pracovněprávních vztahů byl císařský patent, jímž se vydává řád živnostenský ze dne 20. prosince 1859 č. 227/1859 Ř.z., Živnostenský řád. Svým obsahem připomíná úpravu Živnostenského zákona, Zákoníku práce, ale dokonce i v některých směrech TZ. Živnostenský řád primárně upravoval problematiku živností vč. jejich povolování a rušení. Kromě podmínek provozování živností kodifikoval velmi stručně práva a povinnosti pomocníků, kterým byla věnována část s názvem „O živnostenském pomocnictvu“. Mezi pomocné pracovníky řadil pomocníky, tovární dělníky, učedníky a osoby, které se užívaly k podřízeným službám pomocným při živnosti.³¹

²⁸ BLATNÝ, Richard. Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a ve SR v letech 1918-2020 [online]. Advokátní deník, 10. 12. 2020 [cit. 10. 9. 2022]. Dostupné na: <<https://advokatnidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/>>

²⁹ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). s. 285

³⁰ Čelední řád pro Prahu z 21. srpna 1857 č. 42/1857 čes. z. z., pro Čechy (bez Prahy) ze 7. dubna 1866 č. 11/1866 čes. z. z., pro Moravu z 2. května 1866 č. 53/1866 mor. z. z. a pro Slezsko z 25. března 1867 č. 12/1867 slez. z. z.

³¹ § 73 Živnostenského řádu

Živnostenský řád dával živnostníkovi povinnost pečovat o své pracovníky a zajistit bezpečí a ochranu na pracovišti. Náležela mu také ale povinnost brát ohled na mravnost nezletilých pomocníků.

Další okruhy, které byly upravené, jsou mzda a výpovědní lhůta.³² Pomocník měl zaručené právo na mzdu vyplácenou týdně, pokud nebylo stanoveno jinak. V případě výpovědní lhůty, dával Živnostenský řád pomocníkům 14denní výpovědní lhůtu, pokud nebylo stanoveno jinak.³³ V případě, kdy by pomocník ukončil předčasně pracovní poměr bez zákonného důvodu, hradil by živnostníkovi škodu z toho vzniklou.

První jasná kodifikace s vidinou úpravy doby odpočinku byla přijata dnem 16. ledna 1895 zákonem č. 21/1895 Ř.z. upravující nedělní a sváteční klid v živnostech. Zákon o nedělním a svátečním klidu upravoval zákaz výkonu práce v nedělích. Doba odpočinku musela začít nejpozději od 6 hodiny ráno, a trvat alespoň 24 hodin. Ze zákazu existovaly výjimky, a to při střežení objektů, inventurách a při neodkladných pracích. Úprava se mohla lišit v závislosti na zeměpisnou oblast a vyznávané náboženství v ní. Proto mohl být pracovní klid přesunut na jiný den v Haliči nebo Bukovině.³⁴

2.1.2 20. století

Na konci 19. století již existovala úprava dovolené, ale pouze pro vybrané profese. V některém případě tak dovolená náležela pouze od konkrétního stupně v úřednické hierarchii.³⁵

První faktická úprava dovolené pro širší okruh zaměstnanců byla přijata v roce 1910 pro obchodní pomocníky zákonem č. 20/1910 Ř.z., o obchodních pomocnících, ze dne 16. ledna 1910. Obchodním pomocníkům byl stanoven nárok na dovolenou až po splnění trvání nepřetržitého pracovního poměru v délce 6 měsíců. V takovém případě náleželo pomocníkům alespoň 10 dní dovolené. Pokud pomocník vykonával práci u téhož zaměstnavatele alespoň 5 let, dovolená se zvyšovala na dva týdny („dvě neděle“). U 15letého pracovního poměru dosahovala minimální hranice 3 týdny dovolené. S přihlédnutím k pracovní době, která činila 6 dní v týdně³⁶, činila dovolená u pomocníka až 18 dní. Úprava v Zákonu o obchodních

³² Správná terminologie by měla být výpovědní doba, stejně jako v Zákoníku práce. Nicméně dobové prameny pracují s pojmem výpovědní lhůta.

³³ § 77 Živnostenského řádu

³⁴ Článek VIII. Zákona o nedělním a svátečním klidu

³⁵ BLATNÝ, Richard. Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a ve SR v letech 1918-2020 [online]. Advokátní deník, 10. 12. 2020 [cit. 11. 9. 2022]. Dostupné na: <<https://advokatnidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/>>

³⁶ Pracovní klid byl stanoven pouze na neděli a uznané křesťanské svátky.

pomocnících už tehdy splňovala základní znak dovolené – úplatu, když stanovuje v § 17: „Zaměstnanec podrží za dovolené nárok na své peněžité požitky.“ Úplata nebyla nijak umenšena, proto pomocníkovi náležela průměrná odměna za práci. Pokud pomocník nevykonával práci ze zdravotních důvodů (nemoc, úraz), nesměla být jeho absence započítána do dovolené.

V návaznosti na Zákon o obchodních pomocnících byl přijat zákon č. 15/1914 Ř.z., služební pragmatika, ze dne 25. ledna 1914 upravující pracovní poměr, vč. dovolené státních úředníků a státních sluhů. Právo na dovolenou měli úředníci pouze pokud to neodporovalo naléhavým služebním ohledům. Dovolená mohla být pravděpodobně omezena z nutných prací³⁷, jako je tomu dnes v případě nařízení výkon prací v době nepřetržitého odpočinku.³⁸ Možnost dovolenou omezit byla vykompenzovaná délkou dovolené úředníků, která byla v porovnání s ostatními profesemi delší. U úředníků nebylo právo na dovolenou závislé na délce pracovněprávního poměru jako tomu bylo u obchodních pomocníků. Obdobně jako u obchodních pomocníků se jedná o velmi jednoduchou úpravu, která neřešila např. čerpání dovolené.

2.2 Československý stát

2.2.1 Období od roku 1918 do roku 1945

S příchodem Československého státu přišly i sociální změny pro zaměstnance. Pracovněprávní úprava byla ale stále značně roztržštěná. Právo na dovolenou tak obsahovaly kodifikace upravující pracovní poměr konkrétních profesí.

Jedním z takových zákonů byl zákon č. 262/1921 Sb. zavádějící placenou dovolenou pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty. Horníkům byla přiznána dovolená až po ročním nepřetržitém výkonu práce u zaměstnavatele. Do té doby neměl horník právo na dovolenou vůbec. Čím delší byla „služební doba“ zaměstnance, tím delší dovolená byla. Nejvyšší možná dovolená čítala 12 dní s podmínkou trvání „služební doby“ přes 15 let. Nové prvky, které shledávám pokrokové v sociálním hledisku jsou uznání absence na pracovišti z důležitých důvodů do odpracované doby pro posouzení nároku na dovolenou. Do odpracované doby se nově řadila i vojenská služba nebo absence pro nemoc. Při čerpání dovolené nedocházelo ke krácení mzdy a dělníkovi tak náležela za dovolenou průměrná mzda. V § 7 Zákona o dovolené pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty je ustanovena podmínka pro udělení dovolené zaměstnanci ve formě řádného dodržování pracovní doby. S použitím argumentu *a contrario*

³⁷ Např. naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce.

³⁸ § 91 Zákoníku práce

by to mohlo znamenat, že v případě nedodržení pracovní doby došlo k nepřiznání práva na dovolenou vůbec. Nebylo tomu tak. Již v zákoně o dovolené pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty se objevuje institut krácení dovolené, který se v popsaném případě užije. Jedna zameškaná směna znamenala krácení jednoho dne dovolené. V případě zameškaní směny až po vyčerpání dovolené se dovolená krátila v následujícím roce. O tom, že zákon byl na svou dobu pokrokový, nasvědčuje i fakt, že úprava vnímala nutnost neomezeného provozu v dolech. Dovolená proto musela být čerpána s ohledem na nerušený provoz. Dovolená měla být primárně čerpána v období od 1. května do 31. října, tj. v období, kdy spotřeba, hlavně uhlí, je nižší. Zároveň nesmělo čerpat dovolenou více než 10 % dělníků jednoho dolu naráz.

V roce 1934 byl přijat neméně významný, a hlavně přelomový zákon pro většinu zaměstnanců v tehdejší Československé republice. Jednalo se o zákon č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích. Zákon o soukromých zaměstnancích znamenal tolik potřebné sjednocení pracovněprávní úpravy a na svou dobu byl vysoce pokrokový a moderní. Nově měli nárok na dovolenou podle Zákona o soukromých zaměstnancích, kromě státních zaměstnanců a pracovníků podle živnostenského řádu³⁹, všichni zaměstnanci na území Československé republiky. Zaměstnanci náležela dovolená již při trvání pracovního poměru v délce alespoň 6 měsíců. Trvání pracovního poměru nebyl důležitý pouze pro vznik nároku na dovolenou, ale jako v předchozích úpravách ovlivňovala počet dnů dovolené, na kterou měl zaměstnanec nárok. Základní výměra dovolené byla 2 týdny, přičemž nejdelší dovolená mohla být minimálně 4 týdny trval-li pracovní poměr alespoň patnáct let. Kromě již historicky ustálených aspektů dovolené, jako byla náhrada průměrné mzdy, nabízel zákon o soukromých zaměstnancích také nové a moderní přístupy. Byl-li pracovní poměr ukončen, ať ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, náležela zaměstnanci náhrada za nevyužitou dovolenou. Z toho existovala výjimka, a to, pokud pracovní poměr ukončil zaměstnavatel ze závažných důvodů zaviněných zaměstnancem. Nově bylo řešeno i nevyčerpání dovolené v kalendářním roce. Nevyužil-li zaměstnanec dovolenou v příslušném kalendářním roce, jednoduše pozbývá kompletně právo na nevyužitou dovolenou. V případě, kdy zaměstnanec nevyužil dovolenou na žádost zaměstnavatele, náležela zaměstnanci náhradní dovolená.

Do konce druhé světové války nepřišla výrazná změna. Nicméně však mělo válečné období vliv na zlepšení pracovních práv týkajících se dovolené horníků⁴⁰ nebo dělníků⁴¹.

³⁹ Těm se dovolená určovala podle jiných právních předpisů. Státní zaměstnancům a úředníkům podle zákona č. 103/1926 Sb.

⁴⁰ V roce 1940 byla novelou zákona č. 262/1921 Sb., o placení dovolené pro horníky snížena čekací doba na dovolenou osobám mladším 16 let na 6 měsíců.

⁴¹ Vládním nařízením č. 33/1942 Sb.

V tomto období došlo ale i k přímému popření jakéhokoliv pokroku, kdy ministr hospodářství vydal nařízení č. 182/1944 Sb., kterým prozatímně zakazoval čerpat dovolenou všem zaměstnancům s výjimkou u mužů starších 65 let a u žen starších 50 let.⁴²

2.2.2 Období po roce 1945

Po druhé světové válce došlo k ekonomickému, politickému, sociálnímu rozvoji a s tím došlo ke zlepšení i pracovních podmínek zaměstnanců. Hlavním tématem bylo zlepšování podmínek zaměstnanců vč. rozšiřování práva na dovolenou. Pomyslným vrcholem se stalo včlenění tohoto práva do ústavy z roku 1948⁴³, čímž bylo dovolené přiznání postavení ústavního práva. Nárok na dovolenou měli najednou všichni zaměstnanci na území Československé republiky.

V poválečném Československu přijali zajímavý princip úpravy dovolené. Zajímavost principu spočívala v tom, že se přijímal každý rok nový zákon, jenž upravoval dovolenou na konkrétní roční období. Tuto praxi narušil až zákon č. 3/1954 Sb, jehož platnost byla delší než 1 rok. Všechny takto přijaté zákony byly bez menších změn velmi podobné. Největší změna se projevovala v často měnící se čekací době⁴⁴. Všechny tyto zákony znamenaly příznivější sociální podmínky a vyrovnání rozdílů mezi zaměstnanci. Kvůli zatím nesjednocené právní úpravy pracovního práva byla dovolená pro státní zaměstnance stále upravena ve speciálním zákoně.

V roce 1965 byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., který předčil všechny ostatní zákony věnující se dovolené ve své významnosti. Šlo totiž již o zákoník práce, upravený tak, jak ho známe dnes. Tento předpis kodifikoval roztržštěnou úpravu pracovního práva do jednoho zákona a došlo k nastolení nové éry komplexní, kogentní a jednotné právní úpravy na území Československé socialistické republiky. Kodifikace vyhovovala podmínkám států, ve kterém je fakticky pouze jeden zaměstnavatel – stát.⁴⁵ Nezabýval se pouze institutem dovolené, ale i téměř všemi ostatním pracovněprávními otázkami, které začaly být ve své době relevantní.⁴⁶ Zvláštní předpisy zůstaly pouze pro úpravy institutů, u kterých se očekávala častější změna, jako některé

⁴² BLATNÝ, Richard. Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a ve SR v letech 1918-2020 [online]. Advokátní deník, 10. 12. 2020 [cit. 11. 9. 2022]. Dostupné na: <<https://advokatnidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/>>

⁴³ § 28 zákona č. 150/1948 Sb.

⁴⁴ V roce 1948 byla zákonem č. 82/1947 Sb., ustanovena čekací doba 6 měsíců. V roce 1949 to už bylo zákonem č. 91/1949 Sb. zvýšeno na 9 měsíců a nejvyšší čekací doba, 11 měsíců, obsahoval zákon č. 32/1950, pro rok 1950.

⁴⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 17.

⁴⁶ Vzniku a zániku pracovní poměru/dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odpovědnost zaměstnance, mzda a další pracovněprávní institutům.

mzdové otázky, dozor nad bezpečností a ochranou zdraví aj. Sjednocovací trend byl zdůvodněn stejným postavením zaměstnanců a z toho důvodu ztratila roztržitost kodifikace smysl.⁴⁷

Zákon spojuje právo na dovolenou se zaměstnancem v pracovněprávním vztahu. Dovolená nenáležela zaměstnancům pracujícím v rámci dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro nárok na dovolenou musel i zde zaměstnanec splnit čekací dobu, která byla 5 měsíců, což bylo značné snížení oproti předchozím 11 měsícům. Čekací doba nemusela být vždy striktně zaplněna výkonem práce, protože se do ní započítával čas strávený studiem, v členství ve výrobním družstvu, ve výkonu ozbrojených silách, nebo čas ženy strávený péčí o dítě. Takto značně dlouhá čekací doba vydržela až do 1989, kdy byla snížena na 60 dní. Čekací doba však již nově nehrála tak významnou roli pro čerpání dovolené jako v předchozích kodifikacích, protože měl zaměstnanec nárok na dovolenou za odpracované dny. Za každých 22 odpracovaných tak náleželo zaměstnanci 1/12 dovolené.

Hned zpočátku účinnosti Starého zákoníku práce se stanovila délka dovolené na 2 kalendářní týdny, maximálně však 4 týdny v závislosti na odpracované roky. Délka se následně zvýšila na 3 týdny a v roce 1994 na základní 4 týdny pro všechny zaměstnance bez vztahu k odpracovaným rokům. Zákoník práce ve své pozdější podobě upustil od zvyšování délky dovolené v závislosti na odpracované roky a přešel na podporu konkrétních profesí. Pedagogičtí zaměstnanci měli proto nárok na 8 týdnů v roce. Nadto náležela zaměstnanci pracující celý rok pod zemí jedno týdenní dodatková dovolená. Později dodatková dovolená náležela i zaměstnanci konající zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé práce⁴⁸.

2.3 Historie dovolené v kontextu dnešní úpravy

Zatímco ranné úpravě dovolené za dob Rakouského císařství vděčíme spíše jen za vznik samotného institutu dovolené, je to dle mého právě úprava samostatného Československa, která měla zásadní vliv na dnešní podobu dovolené v Zákoníku práce. V následujících řádcích shrnuji, dle mého, největší přínosy historického vývoje dovolené, které měly zejména pozitivní vliv na pracovní podmínky zaměstnanců.

Ranná úprava dovolené a obecně pracovního práva byla velmi roztržitá a řešila se individuálně u každého zaměstnance zvlášť. Pracovněprávní úprava byla velmi nakloněna ke prospěchu zaměstnavatele. V Živnostenském řádě například mohl zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci náhradu způsobené škody předčasným ukončením pracovního vztahu. Při

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo 7. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2017. s. 24

⁴⁸ Zaměstnanec trvale pracující ve zdravotnických zařízeních, pracující s infekčními zařízeními, nebo pracující v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech apod.

zpoždění náhrady škody způsobené zaměstnancem hrozila zaměstnanci pokuta, nebo dokonce trest odnětí svobody. Dnešní úprava již s takovou sankcí nepočítá. Zaměstnanec má do určité míry volnost předčasně ukončit pracovní poměr (pouze s omezením výpovědní doby) a nehrozí mu žádný peněžitý postih. Zákoník práce umožňuje sjednat smluvní pokutu, ale pouze pokud tak stanoví zákon – jediný možný případ je institut konkurenční doložky podle § 310 Zákoníku práce.⁴⁹ Vnímám to jako velmi správný vývoj, který do určité míry dorovnává postavení zaměstnance na úroveň zaměstnavatele.

Další pozitivní vývoj, tentokrát již v samotné úpravě dovolené je podskupina dovolené za kalendářní rok – poměrná dovolená. V historii se zaměstnanci setkávali (pouze pokud měli vůbec nárok na dovolenou) s podmínkou vzniku nároku na dovolenou ve formě dlouhých odpracovaných měsíců. Zákon o obchodních pomocnících dával zaměstnancům nárok na dovolenou až po odpracovaných 6 měsících a zaměstnanec buď neměl nárok na dovolenou vůbec (odpracoval méně než 6 měsíců) anebo měl nárok na dovolenou celou (odpracoval více než 6 měsíců). Starý zákoník práce dával nárok zaměstnancům na celou dovolenou za kalendářní rok až po odpracování 60 dní a splnění trvání pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele po celý rok. Pokud by pracovní poměr netrval po celý kalendářní rok⁵⁰, byla by využita úprava poměrné dovolené.⁵¹ Poměrná dovolená přiznávala zaměstnancům právo na dovolenou postupně – 1/12 dovolené za kalendářní rok za každý odpracovaný měsíc. Novela dále přinesla novou úpravu poměrné dovolené, která mnohem přesněji zohledňuje odpracovaný čas zaměstnance. Zaměstnanec tak získává postupně nárok na 1/52 dovolené za kalendářní rok za odpracovanou týdenní pracovní dobu podle § 213 odst. 4 Zákoníku práce. Tento historický vývoj, který se (zatím) zastavil u poměrné dovolené, jak ji známe dnes, vnímám jako pozitivní a velmi spravedlivý vůči zaměstnancům.

Jako největší pozitivní krok dle mého bylo sjednocení úpravy dovolené do jednoho zákona. Úprava se tak stala mnohem přehlednější a nedochází k mnohým změnám, jak tomu bylo v 50. letech minulého století, kdy každý rok nabýval účinnosti nový zákon upravující dovolenou. Dále v této době došlo k posílení funkce kompenzační. Ekonomická politika zaměřená na těžký průmysl produkovala spoustu pracovních míst, jejichž obsah byl fyzicky a psychicky náročný. To se projevilo v přijetí dodatkové dovolené, která prodlužuje dovolenou

⁴⁹ ODROBINOVÁ, Veronika. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 1131

⁵⁰ Kvůli ukončení pracovního poměru, nebo vzniku pracovního poměru po 1. 1. určitého roku.

⁵¹ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2018, s. 675

zaměstnancům pracujících v nepříznivých podmínkách. Dodatková dovolená tvoří součást dovolené dodnes a silně plní funkci kompenzační v Zákoníku práce.

Historická úprava, zejména za Rakouského císařství, byla často postavena na funkci zásluhové. To znamenalo zvyšování délky dovolené zaměstnancům pracujících delší dobu u téhož zaměstnavatele⁵². Domnívám se, že v jádru má takový bonus v podobě prodlužování dovolené smysl. Samozřejmě by se zkoumané roky neměly omezovat pouze na pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele, ale měla by být zahrnuta celková historie zaměstnance. Myslím si, že tato praxe, kterou jsme v historii opustili, má v Zákoníku práce své místo, jelikož je spravedlivá, motivující a odměňuje zaměstnance za odpracované roky a zkušenosti, které zaměstnavatelům může nabídnout.

Kromě výše uvedeného nevnímám nic dalšího jako zdroj, ze kterého bychom měli čerpat pro dnešní a budoucí právní úpravu v Zákoníku práce.

⁵² Jako tomu bylo např. v Zákoně o obchodních pomocnících.

3 Koncepce právní úpravy dovolené přijaté zákonem č. 285/2020 Sb.

K 1. lednu 2021 nabyla účinnosti druhá část ustanovení zákona č. 285/2020 sb., kterým se novelizoval Zákoník práce. Hlavními body této novely jsou nepochybně aktualizace výpočtu dovolené, (ne)možnost krácení dovolené, náhradní doby, a dalších ustanovení institutu dovolené v Zákoníku práce. Novela je pokládána za konec všem několikaletým diskusím, jak změnit úpravu dovolené, tak, aby byla spravedlivá pro všechny, bez výjimky.⁵³

Odborná veřejnost se dělí na dvě diametrálně rozdílné strany. Jedna strana, vč. předkladatelů Novely, ji obhajují jako potřebnou a spravedlivou. Druhá strana v opozici Novelu kritizuje jako nepotřebnou a administrativně zatěžující zaměstnavatele⁵⁴, protože se Novela snaží nastolit spravedlnost u všech zaměstnanců^{55,56}.

V diplomové práci se věnuji změnám, které přinesla Novela, a snažím se dopracovat mimo jiné k jasnému závěru, zda je Novela spravedlivější v porovnání s předchozí úpravou a zda Novela vyvolává nějaké nové právní problémy.

3.1 Druhy dovolené a výměra dovolené

Institut dovolené prošel významným vývojem, aby došel k podobě, jakou známe dnes. Od výsadního práva pouze pro určitou favorizovanou skupinou obyvatelstva za doby Rakouského císařství, až k podobě základního a univerzálního pilíře pracovního práva, kterým je dnes. Druhy dovolené prošly neméně výraznou evolucí a zakotvily se na určitých druzích, které využíváme i v aktuální úpravě.

Dnešní právní úprava zná následující typy dovolené:

- dovolená za kalendářní rok a její poměrnou část, a
- dodatková dovolená.

V předchozí úpravě byla nadto upravena tzv. dovolená za odpracované dny. S tímto druhem však Zákoník práce od 1. 1. 2021 nepočítá. Dovolená za odpracované dny se použila v případě, kdy zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele odpracoval méně než 60 kalendářních dní.

⁵³ TOMŠEJ, Jakub, Dovolená po novele zákoníku práce, Metodické aktuality – 1/2021, 11.1. 2021, s. 23

⁵⁴ MORÁVEK, Jakub, K některým (nejn) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. Právní rozhledy 2/2021, s. 59

⁵⁵ I těch, kteří jsou v menšině, zejména pracující ve nepravidelných pracovních týdenních dobách.

⁵⁶ TOMŠEJ, Jakub, Dovolená po novele zákoníku práce, Metodické aktuality – 1/2021, 11.1. 2021, s. 23

Zákonodárce došel k závěru, že dovolená za odpracované dny již není nezbytně potřeba, jelikož nová koncepce stanovení práva na dovolenou její význam zastoupí.⁵⁷

V praxi se dále můžeme setkat s různými volnými dny s náhradou mzdy pro zaměstnance připomínající dovolenou, např. benefity „sick-days“ nebo v České republice velmi raritní institut „neomezené dovolené“. Zatímco sick-days je pracovní volno ke zdravotním účelům poskytnuté zaměstnavatelem, neomezená dovolená je daleko progresivnější a jedná se o možnost zaměstnance čerpat neomezené hrazené pracovní volno. V případě neomezené dovolené by si zaměstnanec nejprve vyčerpal svou zákonnou 4týdenní dovolenou jako první a následně by čerpal zaměstnanecký benefit neomezené dovolené v počtu dnů za rok, které sám uzná za vhodné. Zpravidla se jedná o benefit poskytnutý zaměstnancům zaměstnavatelem např. za excelentní výsledky, vyhovující docházku nebo absolvováním školení, které má za úkol zvýšit kvalifikaci zaměstnanců. Jelikož se fakticky nejedná o dovolenou, mohou být upraveny její výměra, čerpání a podmínky pro poskytnutí, odlišně od zákonných ustanovení Zákoníku práce pro dovolenou. Například zaměstnavatel může tento typ dovolené poskytovat pouze v určitém období, typicky na vánoční svátky.⁵⁸

Velké a hlasitě propagované změně se primárně dočkala úprava výměry dovolené. Aktuální úprava již nepočítá ve výpočtu dovolené a následném poskytování se dny, ale s hodinami. Účelem této změny je spravedlivější čerpání dovolené, především pro zaměstnance s kratší či nepravidelnou pracovní dobou.

3.1.1 Dovolená za kalendářní rok a její výměra

Dovolená za kalendářní rok je uzákoněna v § 213 Zákoníku práce společně s poměrnou dovolenou za kalendářní rok. Nárok na dovolenou za kalendářní rok připadá zaměstnanci, který:

- splňuje trvání pracovního poměru nepřetržitě v délce jednoho roku u jednoho zaměstnavatele, a
- koná práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené, nebo kratší týdenní pracovní doby.

Obě podmínky musí být splněny současně. Tímto zákonná úprava reaguje na kratší pracovní úvazky, proto zaměstnanci se sjednanou týdenní pracovní dobou 30 hodin týdně bude pro vznik práva na dovolenou stačit 1560⁵⁹ odpracovaných hodin, namísto 2080⁶⁰ hodin u

⁵⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 54

⁵⁸ ŠAFAŘÍKOVÁ, Barbora, Dovolená 2021 a zvláštní typy dovolené [online]. [pravniprostor.cz](https://www.pravniprostor.cz), 27. 7. 2021 [cit. 17. 10. 2022]. Dostupné na: <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/dovolena-2021-zvlastni-typy-dovolene>>

⁵⁹ Za použití vzorce - 52 týdnů x 30 odpracovaných hodin týdně.

⁶⁰ 52 týdnů x 40 odpracovaných hodin týdně.

zaměstnanec s pracovní dobou 40 hodin týdně. Za konání práce se nepovažuje pouze samotný výkon práce, ale jak je uvedeno dále i tzv. náhradní doby.

V případě kalendářního roku vznik práva na dovolenou za kalendářní rok vyžaduje pouze práci v rámci řádných směn zaměstnanec, což znamená, že se do této podmínky nemůže počítat i odpracovaný přesčas.⁶¹

Samotný výpočet a výměra dovolené můžeme rozřadit podle efektu nové úpravy na samotnou výši dovolené do dvou skupin zaměstnanců:

- zaměstnanci s rozvrženou pracovní dobou do 5 stejných pracovních směn, na který bude mít nová úprava efekt minimální, ne-li žádný, a
- zaměstnanci, kteří mění závazek uprostřed roku, nebo kteří v rámci týdne v různé dny odpracují různý počet hodin. Dále i zaměstnanci pracující u zaměstnavatele se zavedeným pracovním typem tzv. krátkého a dlouhého týdne. Na tuto skupinu se nová úprava vztáhne znatelně ve prospěch zmíněných zaměstnanců.⁶²

U prvního zmíněného příkladu zaměstnanců při výkonu práce 5 dní v týdně 8 hodin denně, měl v předchozí úpravě nárok na základní 4 týdny dovolené, tj. 20 dní. V aktuální úpravě, při určení dovolené v hodinách, dojdeme k délce dovolené 160 hodin. 20 dní je při 8hodinové směně 160 hodin. Je tedy irelevantní, jestli si takový zaměstnanec vybere dovolenou v délce 1 dne, nebo 8 hodin, protože se jedná o totožnou délku. Práva zaměstnanec proto zůstávají stejná.

Většího, a hlavně pozitivního, zásahu se dočkala druhá skupina zaměstnanců. Zásah je pozitivní především v tom, že kratší a nepravidelné úvazky reflektuje. Čerpání dovolené v hodinách umožní odčerpat z celkové dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, pouze počet hodin, které odpovídají skutečné směně. U zaměstnanců s rozvrženou pracovní dobou, ilustrovanou v tabulce níže, je zjevné, že za dob nereflektující předchozí úpravy by byl zkrácen na dovolené ten zaměstnanec, který si v průběhu roku vybere dovolenou opětovně ve čtvrtek. A to právě proto, že se dovolená vyměřovala a čerpala ve dnech. V teoretickém případě by zaměstnanec, vybírající si dovolenou pouze ve čtvrtek, byl zkrácen o 160 hodin vůči zaměstnanci vybírajícímu si celý rok dovolenou v pátek. Na zmíněném příkladě je evidentní, jak byla předchozí úprava nespravedlivá vůči těmto zaměstnancům.

⁶¹ TOMŠEJ, Jakub, *Dovolená po novele zákoníku práce, Metodické aktuality – 1/2021*, 11.1. 2021, s. 25

⁶² PODRAZIL, Petr, *Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna?* [online]. advokatinidenik.cz, 5. 9. 2020 [cit. 20. 3. 2022]. Dostupné na: <<https://advokatinidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolenestrasak-ci-zadouci-zmena/>>.

Pondělí	6 hodiny
Úterý	8 hodin
Středa	10 hodin
Čtvrtek	4 hodiny
Pátek	12 hodin

3.1.2 Poměrná část dovolené za kalendářní rok a její výměra

Poměrná část dovolené za kalendářní rok není samostatným typem dovolené, jak by se mohlo zdát. Jedná se o část dovolené za kalendářní rok.

Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou podle výše popsaného postupu, může však náležet právo na její poměrnou část podle § 213 odst. 3 a 4 Zákoníku práce. Zaměstnanci náleží poměrná dovolená, pokud u zaměstnavatele koná práci nejméně po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. V případě, kdy zaměstnanec splní podmínku pro poměrnou dovolenou za kalendářní rok, náleží mu 1/52 dovolené za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu.⁶³ Nutno poznamenat, že se započítávají pouze celé odpracované týdenní pracovní doby⁶⁴. Pokud se týdenní pracovní doba rovná 40 hodinám, zaměstnanec musí splnit plný rozsah, aby se doba zahrnula do výpočtu nároku poměrné dovolené. Zaměstnanci, který odpracoval 195 hodin, což tvoří téměř 5týdenních pracovních dob, se budou počítat ke vzniku poměrné části dovolené za kalendářní rok pouze 4 týdny.

Na první pohled je zřejmé, že vznik práva na dovolenou se od povinnosti odpracování nejméně 60 dní v minulé úpravě, výrazně změnil. Společně se zrušením dovolené za odpracované dny může tato změna indikovat nějakou nespravedlnost dopuštěnou na zaměstnanci. Doopravdy je to právě naopak, protože se těmito kroky snažil zákonodárce odstranit nedůvodnou nespravedlnost mezi zaměstnanci. Dnes již neúčinná úprava vzniku práva na dovolenou za odpracované dny poskytovala zaměstnanci alespoň nějaký nárok na dovolenou v případě, kdy nesplnil základní podmínku pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok – odpracovaných 60 dní. Takovému zaměstnanci⁶⁵ náležela 1/12 dovolené za každých 21 odpracovaných dní. Například pokud zaměstnanec odpracoval 59 dní u jednoho

⁶³ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 56

⁶⁴ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 704

⁶⁵ Zaměstnanec, jehož pracovní doba je rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, kdy zaměstnanec odpracuje 40 hodin týdně.

zaměstnavatele, náleželo mu 3,5 dne dovolené a oproti zaměstnanci, který odpracoval 60 dní a náležela mu celá dovolená ve výši 4 týdnů, tj. 20 dnů, byl v citelné nespravedlnosti. Nová úprava do této nespravedlnosti zasáhla, a při užití poměrné části dovolené za kalendářní rok v popsaném případě k nedůvodnému nepoměru nedojde.⁶⁶

V aktuální úpravě bude mít zaměstnanec s odpracovanými 60 dny mít nárok na dovolenou ve výši 37 hodin, zatímco zaměstnanec s odpracovanými 59 dny 34 hodin dovolené.⁶⁷ Mezi těmito zaměstnanci bude podle nové úpravy pouhých 3 hodiny dovolené rozdíl. Zrušením dovolené za odpracované dny nedošlo k odebrání zaměstnanci práva na dovolenou při nesplnění základní podmínky pro dovolenou. Aktuální úprava narovná nedůvodné nesrovnalosti při výpočtu dovolené a působí tak velmi pozitivně na postavení zaměstnance v otázce délky dovolené.

3.1.3 Dodatková dovolená a její výměra

Dodatková dovolená je samostatný druh dovolené náležející zaměstnancům vykonávající práci ve ztížených podmínkách. Tím, že Česká republika ratifikovala Evropskou sociální chartu⁶⁸, zavázala se ke zkrácení pracovní doby zaměstnancům pracujícím ve zdraví škodlivých podmínkách. Těmto zaměstnancům proto náleží dodatková dovolená. V tomto institutu se zrcadlí jedna funkce dovolené, a to kompenzační funkce. Cílem dodatkové dovolené tak je vykompenzovat zaměstnanci zdravotní riziko, které na sebe bere tím, že pracuje ve zdraví škodlivých podmínkách. Škodlivými podmínkami se rozumí těžká práce jak fyzická (ražení štol), tak i psychická (práce ve vězeňské službě České republiky).⁶⁹

Dodatková dovolená náleží podle § 215 Zákoníku práce zaměstnancům, kteří:

1. pracují pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, nebo kteří
2. konají zvláště obtížné práce.

Dodatková dovolená zaměstnancům pracujícím pod zemí náleží všem zaměstnancům, jejichž výkon práce obsahuje práci pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Není rozhodující konkrétní druh práce, ale zda takovou práci zaměstnanec fakticky vykonává.

⁶⁶ PODRAZIL, Petr, Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? [online]. advokatinidenik.cz, 5. 9. 2020 [cit. 17. 10. 2022]. Dostupné na: <<https://advokatinidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovoleny-strasak-ci-zadouci-zmena/>>.

⁶⁷ 60 odpracovaných dní se rovná 12 odpracovaným týdnům, proto se využije vzorec 12/52 dovolené za kalendářní rok. 59 odpracovaných dní je poté 11 odpracovaných týdnů a využije se vzorec 11/52 dovolené za kalendářní rok.

⁶⁸ Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě.

⁶⁹ PICHR, Jan a kol. *Pracovní právo I. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2021. s. 339

Je výhradě na zaměstnavateli, aby rozhodl, zda a jakému zaměstnanci dodatková dovolená přísluší.⁷⁰

Aby vzniklo právo zaměstnance na dodatkovou dovolenou, musí kromě výkonu již zmíněné profese také pracovat u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok. V případě nenaplnění podmínky výkonu práce po celý kalendářní rok se dodatková dovolená podle § 215 odst. 2 Zákoníku práce vypočte způsobem, kdy mu přísluší za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby. Zmíněný výpočet je téměř identický, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok s rozdílem, že u poměrné části dovolené se počítá s podmínkou odpracování 4 týdnů. Dalo by se proto mluvit o jakési „*poměrné dodatkové dovolené*“, pokud zaměstnanec nenaplní základní podmínku výkonu práce po celý kalendářní rok.

Do nároku na dodatkovou dovolenou se obecně započítává zásadně pouze faktický výkon práce, nikoliv náhradní doby uvedené v § 348 odst. 1 a § 216 Zákoníku práce jako je tomu u dovolené za kalendářní rok. Jediná náhradní doba, která se započítává, je čerpání dovolené. V situaci, kdy zaměstnanec koná faktickou práci pouze část roku, a v další části roku využívá náhradní doby (např. mateřská dovolená, dočasná pracovní neschopnost), musí zaměstnavatel použít „*poměrnou dodatkovou dovolenou*“, tj. délka dodatkové dovolené činí jednu dvaapadesátinu za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu.⁷¹

Základní podmínka se pro vznik dodatkové dovolené, až na drobné výjimky, aplikuje i na druhou skupinu zaměstnanců konající práci zvlášť obtížnou. Jak již název napovídá, druhá skupina zaměstnanců jsou zaměstnanci pracující ve zvlášť obtížných podmínkách. Obsah pojmu „zvlášť obtížné podmínky“ nabízí taxativní výčet v § 215 odst. 4 Zákoníku práce a jde především o tyto profese:

- práce u poskytovatele zdravotních služeb, nebo na jeho pracovišti, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- práce, kde mohou být zaměstnanci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- potápěči vykonávající práce za zvýšeného tlaku,

⁷⁰ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 709

⁷¹ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 709

- práce při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, které byly přidány Novelou⁷² atd.

Ani tady není relevantní konkrétní druh práce, ale to, zda zaměstnanec práce vykonává ve zvlášť obtížných podmínkách. Znovu je na zaměstnavateli rozlišit, který zaměstnanec na dodatkovou dovolenou nárok mít bude.

Z hlavní podmínky⁷³ pro vznik dodatkové dovolené zaměstnancům vykonávající práci zvlášť obtížnou existují dvě výjimky. Jedna z výjimek je podle § 215 odst. 4 písm. a) Zákoníku práce u poskytovatelé služeb, nebo na jeho pracovišti, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy. Tam je dostačující trvale pracovat alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Druhá výjimka představuje § 215 odst. 4 písm. f) Zákoníku práce, práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, u kterých musí zaměstnanec pracovat nepřetržitě alespoň 1 rok s nemožností uplatnit „*poměrné dodatkové dovolené*“.

Co jsou tropické a jinak zdravotně obtížné oblasti, stanovuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 600/2006 Sb. Jinak zdravotně obtížné oblasti jsou poté taxativně vyjmenované v § 1 odst. 2 vyhlášky 600/2006 Sb.⁷⁴ Práce v tropických oblast je zajímavá také tím, že se jedná o jedinou profesi, u které je možné do nároku na dodatkovou dovolenou podle § 215 odst. 8 Zákoníku práce počítat i náhradní doby.

Samotný výpočet délky dodatkové dovolené je u obou skupin zaměstnanců stejný. Základní délka dodatkové dovolené je ustálená na stanovenou nebo kratší, týdenní pracovní dobu. Taková dovolená musí být vyčerpána přednostně, nesmí být nikdy zaměstnanci proplacena a nelze ji ani převádět na základě žádosti zaměstnance do následujícího kalendářního roku.⁷⁵

Od předchozí úpravy dodatkové dovolené se aktuální podoba změnila především v tom, že se vypočítává a čerpá v hodinách, identicky jako u dovolené za kalendářní rok. Změnila se i délka dovolené. Zaměstnanec měl nárok na jeden týden dovolené, ale nová úprava již tento termín „v délce 1 týdne“ nepoužívá. Používá místo něj „v délce stanovené, nebo kratší, týdenní pracovní doby“. Zákonodárce touto formulací reflektuje i kratší, nebo nepravidelné týdenní pracovní doby. Užitečnost výpočtu dodatkové dovolené znovu najdeme u čerpání dovolené zaměstnanci pracující v nepravidelných pracovních dobách. Na den, na který připadá kratší

⁷² HŮRKA, Petr. In HŮRKA Petr a kol., *Zákoník práce 6. vydání: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer 2020. § 215

⁷³ Práce po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok.

⁷⁴ Jsou jimi např. Arktida, Antarktida, Korejská lidově demokratická republika, Ruská oblast Sibiře, Mongolsko apod.

⁷⁵ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady – 6. vydání.*, vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. s. 75

pracovní doba bude využita pouze ekvivalent kratší pracovní doby v počtu hodin dovolené, a nikoliv jeden den dovolené, jak tomu bylo v minulé úpravě. Tím zákonodárce předešel nepoměru u zaměstnanců vybírající si dovolené ve dnech s kratší pracovní dobou a u zaměstnanců vybírajících si dovolenou ve dnech s delší pracovní dobou.⁷⁶ Jedná se o zcela totožnou situaci, která je řešena v kapitole 4.1.1. o dovolené za kalendářní rok a její poměrné části v této diplomové práci.

3.2 Náhradní doby a krácení dovolené

Za základní druh výkonu práce považuje Zákoník práce samotnou pracovní činnost u zaměstnavatele. Tato doba se započítává do vzniku nároku na dovolenou. Mimo to Zákoník práce obsahuje v ustanovení § 348 taxativní výčet fikcí, kdy se za výkon práce považuje i jiná činnost, a to:

- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci,
- dovolená,
- kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas, nebo za práci ve svátek, a
- kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

Tyto náhradní doby mají velký význam pro zaměstnance především ve výpočtu dovolené právě proto, že se započítávají do nároku pro vznik dovolené. Svůj význam měly i pro krácení dovolené, po účinnosti Novely již nelze krátit dovolenou z důvodu omluvených absencí.

Základní premisa je, že se za odpracované dny považují doby uvedené v § 348 Zákoníku práce zmíněné výše bez dalšího. Zákoník práce ale omezuje tento přístup ustanovením § 216 odst. 2 a 3 Zákoníku práce. Dá se tedy říct, že dny uvedené v § 348 Zákoníku práce se považují za odpracované dny, pokud § 216 odst. 2 a 3 Zákoníku práce nestanoví jinak.⁷⁷ Zmíněné redukcující ustanovení dává výčet náhradních dob, které se stávají započítatelnými po splnění podmínek určených níže. Někdy jsou nazývané také jako „částečně započítatelná náhradní doba“. Mezi částečně započítatelné náhradní doby řadí zákon:

- dočasnou pracovní neschopnost, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci v povolání,
- karanténu,

⁷⁶ V předechozí úpravě se na oba dny využil jednotný termín „den“ dovolené, čímž byl jeden zaměstnanec znevýhodněn před druhým.

⁷⁷ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. Zákoník práce, 2. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 714

- čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou rodičovské dovolené, kterou čerpá zaměstnanec,
- po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněná čerpat mateřskou dovolenou (zpravidla do 22/31 týdnů po porodu)
- a jiné osobní překážky uvedené v § 199 Zákoníku práce.⁷⁸

Existují i další případy, u kterých praxe nemá zcela vyřešeno, zda se za započítatelné náhradní doby považují. Jedním z nich je pobyt zaměstnance ve vazbě nebo výkon odnětí svobody. Někteří autoři jsou toho názoru, že se jedná o částečnou započítatelnou náhradní dobu, protože je nutné je považovat za důležitou osobní překážku na straně zaměstnance podle § 199 Zákoníku práce.⁷⁹ Argument pro přiřazení statusu započítatelné doby vazbě a výkonu trestu je silně ovlivněn nedostatkem právní úpravy řešící tuto otázku. Pro nedostatek judikatury a právní úpravy musím s tímto závěrem souhlasit i s přihlédnutím k § 1a Zákoníku práce, který zaměstnanci přiděluje zvláštní zákonnou ochranu.

Aktuální úprava náhradní doby omezuje částečně započítatelné náhradní doby, a jejich považování za dobu výkonu práce, limitem zápočtu maximálně do dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby. Pro zápočet je navíc důležitá podmínka odpracování alespoň dvanáctinásobku týdenní pracovní doby, přičemž se do této doby náhradní doba nepočítá. Aktuální úprava je poněkud jiná od úpravy předchozí, která náhradní dobu nelimitovala vůbec. Minulá úprava považovala náhradní doby za výkon práce v celé své délce.⁸⁰ Na první pohled se zdá, že ač zákonodárce chtěl bonifikovat zaměstnance, zvolil přesně opačný přístup. Není tomu tak. Zdánlivá nevýhoda se dorovná na poli krácení dovolené.

V minulé úpravě bylo běžné krátit dovolenou pro omluvené absence. Zákon dovoľoval zaměstnavateli zkrátit zaměstnanci jeho dovolenou o 1/12 za 100 prvních zameškaných směn z důvodu překážek v práci, které se posuzovaly jako výkon práce.⁸¹ Nad to mohl zaměstnavatel dovolenou krátit o 1/12 za každých dalších zameškaných 21 pracovních směn. Aktuální úprava v porovnání s předchozí přijímá přesně opačnou cestu. Dovolena nelze krátit z důvodu omluvitelných absencí, ale naopak při dosažení určitého počtu absencí se náhradní doba nebude počítat do základu k výpočtu samotné dovolené. Výpočtem limitu pro krácení dovolené u

⁷⁸ HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady – 6. vydání.*, vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. s. 75

⁷⁹ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání.* Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 716

⁸⁰ PODRAZIL, Petr, *Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna?* [online]. advokatinidenik.cz, 5. 9. 2020 [cit. 17. 10. 2022]. Dostupné na: <<https://advokatinidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolene-strasak-ci-zadouci-zmena/>>.

⁸¹ To vše navíc bylo podmíněno odpracovanými minimálně 60 dny v kalendářním roce.

zaměstnanec pracujícího ve standardní 8hodinové směně, dojdeme k počtu 800 hodin (*100 zameškaných směn x 8hodinová pracovní doba*). Při zmeškání více jak 800 hodin z důvodu omluvené absence, docházelo ke krácení dovolené, na kterou měl zaměstnanec nárok. Skrze použití aktuálního principu můžeme dojít taktéž k výsledku 800 hodin (*20 x 40 hodin týdenní pracovní doby*). Z toho vyplývá, že zákonodárce nechtěl příliš zasahovat do fungujícího systému, ale pouze ho chtěl zjednodušit.

Jak již bylo zmíněno výše, aktuální úprava po přijetí Novely pracuje již pouze s krácením dovolené za neomluvené zameškané hodiny. Zaměstnavatel může přistoupit ke krácení dovolené za těchto podmínek:

- snížení počtu hodin dovolené o počet neomluvených zameškaných hodin,
- pouze o neomluvené absence, které nastaly v témže kalendářním roce,
- pouze, pokud zaměstnanec zameškal celou směnu, která mu byla rozvržena (části jednotlivých směn se mohou sčítat),
- zaměstnanec musí mít nárok na alespoň 2 týdny dovolené, pokud trval pracovní poměr po celý kalendářní rok,
- dovolená může být krácena pouze z důvodů, které nastaly v identickém kalendářním roce, ve kterém vznikl nárok na dovolenou.⁸²

Za neomluvenou absenci je nutné považovat pouze faktickou absenci, tj. zameškanou směnu. Nelze ji ztotožňovat s neuposlechnutím příkazu zaměstnavatele k výkonu pracovní činnosti. To důvod ke krácení dovolené není.⁸³

Neomluvené zameškání směny je porušení základních povinností zaměstnance podle § 38 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce, za které může následovat sankce, resp. negativní reakce ze strany zaměstnavatele.⁸⁴ ⁸⁵ Předchozí úprava umožňovala zaměstnavateli za neomluvenou absenci krátit zaměstnanci dovolenou ve výši 1 až 3 dny. Novela se snažila úpravu krácení dovolené zmírnit⁸⁶ ve prospěch zaměstnance, a ta proto umožňuje krátit dovolenou podle § 223 Zákoníku práce jen do výše jednoho dne v poměru 1:1 (absence:krácený den). Samotná

⁸² HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady – 6. vydání.*, vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. s. 79

⁸³ TOMŠEJ, Jakub, *Dovolená po novele zákoníku práce*. Metodické aktuality – 1/2021, 11. 1. 2021, s. 48

⁸⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, č. 285/2020, s. 61

⁸⁵ BOGNÁROVÁ, Věra. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. Praha: Vydavatelství Wolters Kluwer, 2022. § 223

⁸⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, č. 285/2020, s. 61

možnost krátit dovolenou se zmírnila. Zmírnila se ale celková úprava v případě, kdy se bude zdát zaměstnavateli 1denní krácení jako příliš mírná reakce na zaměstnancovu absenci?

Jako možná sankce, kromě krácení dovolené, se nabízí nevyplacení mzdy (platu). Tato možnost ale dle mého nemůže být klasifikovaná jako sankce. Pokud zaměstnanec neomluveně chybí v práci, je jasné, že nemůže vykonávat tuto práci, kterou by jinak vykonával. Mzda (plat) však náleží pouze podle § 38 odst. 1 písm. a) za vykonanou práci. Proto se jedná o logický zákonný důsledek, nikoli o sankci. Jako další reakce se jeví nevyplacení osobního příplatku a podle § 131 Zákoníku práce. Podle rozhodnutí NS 21 Cdo 832/2012, ze dne 27. 2. 2013 může zaměstnavatel přistoupit ke snížení nebo odnětí osobního příplatku pouze tehdy, došlo-li ke zhoršení pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality. Myslím si, že neomluvená absence přímo ovlivňuje kvalitu a množství pracovní činnosti, proto odebrání bude možné. Tato možnost záleží na tom, zda zaměstnavatel osobní příplatky zaměstnancům vůbec obecně vyplácí. Pokud ne, možnost reakcí se zmenšuje.

Další reakcí, kterou může zaměstnavatel využít je rozvázání pracovního poměru. Tuto variantu zmiňuje samotná důvodová zpráva.⁸⁷ Využití rozvázání pracovního poměru je ale problematické, protože se jedná o řešení *ultima ratio*. Vysoká absence může de facto znamenat, s přihlédnutím k dalším okolnostem, porušení základních povinností zaměstnance, a proto může zaměstnavatel obecně, při určitém počtu (40 hodin) absencí⁸⁸, využít rozvázání pracovního poměru.⁸⁹ Tato hodinová hranice však není rigidní. Zaměstnavatel může přistoupit k rozvázání pracovního poměru i při menším počtu zameškaných hodin, musí ale k rozvázání připojit i jiné závažné důvody odůvodňující tento postup. Každý případ se tak bude posuzovat individuálně a bude záležet i na tom, jaké důsledky měla jeho nepřítomnost v práci, nebo jeho dosavadní postoje k plnění pracovních povinností.⁹⁰

Z výše uvedeného dojdeme k závěru, že zaměstnavatel může *de facto* reagovat dvěma způsoby: 1. snížením osobního příplatku (jiného bonusu) a 2. rozvázáním pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel nevyplácí svým zaměstnancům žádné osobní příplatky (jiné bonusy), může reagovat pouze jedním způsobem – ukončení pracovního poměru.

⁸⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, č. 285/2020, s. 61

⁸⁸ Dle rozsudku NS ČR ze dne 21. 5. 2008, sp.zn. 21 Cdo 2542/2007 odůvodňuje 5 dnů přikročit k okamžitému zrušení pracovního poměru bez dalšího ze strany zaměstnavatele. Po přepočtu na hodiny dojdeme k 40hodinám u běžně rozvržené pracovní době.

⁸⁹ GREPL, Jan. *Závažnost porušení povinností zaměstnancem*. Právní rozhledy, 2022, č. 2, s. 53-59

⁹⁰ Rozsudek NS České republiky ze dne 21. 5. 2008, sp.zn. 21 Cdo 2542/2007, Rozsudek NS České republiky ze dne 9. 6. 2020, 21 Cdo 4150/2019

V Předchozí úpravě fungovalo krácení dovolené jako jakýsi mezistupeň mezi nereagováním a ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.⁹¹ Zaměstnavatel, který reagovat chtěl, ale nechtěl přímo přijít k ukončení pracovního poměru, mohl dovolenou krátit v takové výši, která odpovídala vážnosti provinění. Myslím si, že Novelou takovou využitelnost krácení dovolené ztrácí, jelikož zaměstnanec může dovolenou krátit pouze v nejnižší možné míře, která dává smysl, aby se mohlo pořád jednat o krácení dovolené (1 den). Tím, že zaměstnavatel nemá možnost zvolit intenzitu krácení dovolené, bude spíše uvažovat o ukončení pracovního poměru v případech, kdy mu přijde úprava krácení dovolené příliš mírná⁹².

Zaměstnavatel je tedy dle mého nepřímo (podle důvodové zprávy i přímo) nabádán k využití prostředku, který by měl nastoupit, až když není jiného zbylí. Zákonodárce zmírnil možnost krácení dovolené s cílem ochránit zaměstnance, s čímž plně souhlasím a myslím si, že to koliduje s hlavní zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance ustanovenou v § 1a odst. 1 písm. a) Zákoníku práce. Efekt však dle mého může být opačný a zákonodárce zaměstnance vystavuje riziku ztráty zaměstnání, což zásadu ochrany zaměstnance snižuje.

3.3 Čerpání dovolené

Novela dosáhla také částečně na část institutu dovolené – čerpání dovolené. Nejvýraznějších změn se dočkal § 218 Zákoníku práce věnující se povinnosti určit čerpání dovolené v kalendářním roce anebo převedení dovolené do dalšího roku. Žádná změna se naopak nedotkla části čerpání dovolené v § 217 Zákoníku práce, a proto se zaměstnanci určuje dovolená podle stávajících pravidel.⁹³ V následujících částech mé práce se věnuji oblastem čerpání dovolené, které Novela „zasáhla“ a ve kterých můžeme dle mého sledovat právní problémy.

3.3.1 Délka čerpání dovolené

S Novelou přicházela nejistota a z ní pramenící diskuse, zda bude moct zaměstnanec čerpat dovolenou v tak malých časových intervalech jako je jedna hodina⁹⁴, nebo se využije princip čerpání dovolené jako v předchozí úpravě, kdy zaměstnanec mohl dovolenou čerpat jen

⁹¹ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy, 2020, č. 13-14, s. 488-494

⁹² Přičemž by v předchozí úpravě zvolil krácení např. 2 dnů dovolené, a nikoliv ukončení pracovního poměru.

⁹³ Povinnost určit dovolenou zaměstnavatelem, čerpat dovolenou primárně v délce 2 týdnů atd. podle § 218 Zákoníku práce.

⁹⁴ Při ohlednutí na novou koncepci vypočítávání dovolené.

ve dnech, a nejméně po půl dnech.⁹⁵ Zákodárce s takovými nejasnostmi počítal, a nadále je primárně možné čerpat dovolenou ve dnech, přičemž znovu připomínám, že odčerpaná dovolená se kvantifikuje na počet hodin, které odpovídají počtu hodin jedné „zameškané“ směny. Celkový nárok na dovolenou proto bude zkrácen pouze o tyto hodiny. Aby ale zaměstnanci nepřišli o možnost čerpat dovolenou v kratších intervalech, než je jeden den, přidal zákonodárce do Zákoníku práce § 218 odst. 6, který říká: „čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.“ Je proto možné, aby zaměstnanec čerpal dovolenou v délce např. 6 hodin, když celková délka směny je 8 hodin. Pravděpodobně se bude jednat především o případy iniciované zaměstnancem.⁹⁶ Je tak zjevné, že myšlenky o možné jednohodinové dovolené na začátku či na konci směny byly mylné a nebyly na místě.

Další právní problém nastává při výkladu § 218 odst. 6 Zákoníku práce týkající se souhlasu zaměstnance. V případě, kdy zaměstnanci zbývá poslední část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny, může mu být taková dovolená poskytnuta i v této kratší části podle § 218 odst. 6 Zákoníku práce. Potřebuje k takovému postupu však zaměstnavatel souhlas zaměstnance? Jak uvádí Vrajič, na výše zmíněný právní problém by se mohl využít výkladový argument *a maiori ad minus*.⁹⁷ To znamená, že pokud musí být dán souhlas s určením dovolené v délce poloviny směny, tím spíše musí být souhlas dán i při kratší délce. Takový postup dle mého vystavuje zaměstnavatele značnému riziku porušení Zákona o Inspekci práce v případě neudělení souhlasu ze strany zaměstnance. Pokud totiž zaměstnanec souhlas s čerpáním dovolené neudělí a zároveň zde nebude možný postup pro převedení dovolené podle § 218 odst. 1 a 2 Zákoníku práce⁹⁸, dovolená se nepřevéde a zaměstnavatel bude dle mého odpovědný za přešůpek podle § 29 Zákona o Inspekci práce. A to i přesto, že zaměstnavatel dovolenou v průběhu roku určoval důsledně podle Zákoníku práce. Proto si myslím, že souhlas ze strany zaměstnance k čerpání dovolené, která je kratší než polovina směny a zároveň se jedná o zbývající část nevyčerpané dovolené, se nevyžaduje. Takový závěr navíc odpovídá základnímu principu určování dovolené v Zákoníku práce – dovolenou určuje zaměstnavatel.

⁹⁵ PODRAZIL, Petr, Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? [online]. advokatnidenik.cz, 5. 9. 2020 [cit. 17. 10. 2022]. Dostupné na: <<https://advokatnidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolenestrasak-ci-zadouci-zmena/>>

⁹⁶ TOMŠEJ, Jakub. Dovolená po novele zákoníku práce, Metodické aktuality – 1/2021, 11.1. 2021, s. 43

⁹⁷ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 731

⁹⁸ Bude chybět překážka na straně zaměstnance i naléhavé provozní důvody. Nebude se však ani jednat o žádost ze strany zaměstnance u dovolené nad základní výměru.

3.3.2 Čerpání dovolené u zaměstnanců s nepravidelným rozvržením pracovní doby

Bez ohledu na předchozí kapitolu a právní problém v ní řešený, připravila Novela svým přijetím ještě jeden právní problém spojený se vznikem práva na dovolenou a minimální délkou dovolené. Problém je spojený s výkonem práce zaměstnanců pracujících s nepravidelným rozvržením pracovní doby.

Novela počítá s tím, že zaměstnanci vznikne nárok na plnou dovolenou až na konci kalendářního roku. Valná většina dovolené bude proto čerpána díky § 217 odst. 2 Zákoníku práce. Zmíněné ustanovení umožňuje určit zaměstnanci čerpání dovolené, ikdyž dosud nesplnil podmínku pro dovolenou, pokud je ale možné, že zaměstnanec tyto podmínky do konce kalendářního roku splní.⁹⁹

Problém se týká zaměstnanců pracujících s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, u kterých je uvedeno vyrovnávací období na 52 týdnů po sobě jdoucích. V takovém případě se obvykle na začátku vyrovnávacího období vytvoří rozpis směn na celých 52 týdnů. To se však v průběhu roku zpravidla mění v návaznosti na poptávce po výrobcích zaměstnavatele. Není proto výjimkou, že se rozpis změn zvýší, nebo naopak sníží.

Bylo by absurdní, aby si takový zaměstnanec vypořádal veškerou dovolenou až v prosinci, kdy už bude jisté, na jakou výši dovolené má nárok. Takový zaměstnanec si dozajista dovolenou vyčerpá (nebo alespoň ve většině) v průběhu kalendářního roku a s takovou dovolenou mu bude poskytnuta i náhrada mzdy za dovolenou. S příchodem Novely, díky které se výše dovolené odvozuje od počtu hodin, nebude ale možné predikovat až do konce roku, zda zmíněný zaměstnanec nevyčerpá více dovolené, než na jakou bude mít nárok. A to i přes zachování počtu týdenních směn, který byl navrhnout v rozpisu směn. Stane se tak proto, že zaměstnanec při stejném počtu směn napracuje méně hodin, což mu zkrátí výši dovolené. V předchozí úpravě se dalo na predikci spolehnout s větší jistotou. Po odpracování alespoň 60 dní se tak již dalo s velkou mírou jistoty určit, jak velký počet dovolené bude zaměstnanci náležet. Následně díky tomu dovolenou určit dopředu díky § 217 odst. 2 Zákoníku práce.¹⁰⁰

S úpravou, kterou přinesla Novela, tak bude docházet k případům, kdy zaměstnanec dovolenou přečerpá a bude povinen vrátit náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo na její část, na kterou mu právo nevzniklo podle § 222 odst. 4 Zákoníku práce.

Takovým postupem dochází k situaci, kdy je zaměstnanec staven do stavu nevědomosti o jeho výsledné dovolené. Může se tak stát, že zaměstnanec dovolenou přečerpá a bude nucen (již poskytnutou) náhradu mzdy vrátit. Proto je dle mého porušen princip právní jistoty.

⁹⁹ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2021. s. 337

¹⁰⁰ Tamtéž.

Zároveň je na zaměstnance neúměrně přenesena tíha případného snížení poptávky po výrobcích zaměstnavatele, v důsledku čehož by došlo ke snížení pracovní doby a následné ponížení dovolené.

3.3.3 Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku

Další změna přišla s Novelou na poli převedení dovolené do dalšího roku. S účinností od 1. 1. 2021 lze s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance, a na základě jeho písemné žádosti, převést část dovolené, na kterou vznikl nárok v příslušném kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku podle § 218 odst. 2 Zákoníku práce. Dovolena přitom musí přesahovat 4 týdny. U pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol to musí být dokonce 6 týdnů, což přesahuje její minimální zákonnou výměru. Touto změnou reagoval zákonodárce na potřeby praxe a na článek 9 bod 2 Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené.¹⁰¹

Aby k takovém postupu mohlo dojít, musí zaměstnanec podat písemnou žádost. Bez takové žádosti nesmí být dovolená podle § 218 odst. 2 Zákoníku práce převedena. Pokud zaměstnanec takovou žádost do konce roku nepodá, nebo nebude žádosti vyhověno, zaměstnavatel má povinnost postupovat podle § 218 odst. 1 Zákoníku práce a určit dovolenou do konce kalendářního roku.¹⁰²

Zaměstnavatel má také právo zkoumat oprávněné zájmy zaměstnance, podle kterých se rozhodne, zda dovolenou podle § 218 odst. 2 Zákoníku práce převede do dalšího kalendářního roku. Žádosti nemusí být vždy vyhověno a zaměstnavatel může dle mého vyžadovat po zaměstnancích, aby k žádosti přiložili důkazy k prokázání vážných důvodů k převedení dovolené. V této praxi je zaměstnavatel omezen pouze zásadou rovného zacházení podle § 1a odst. 1 písm. e) Zákoníku práce.

Zákon je v otázce procesu podání žádostí strohý, neboť uvádí pouze možnost převést dovolenou na základě „*písemné žádosti*“. Aby zaměstnavatel předešel neodůvodněným rozdílným zacházením mezi zaměstnanci, čímž by se mohl dopustit porušení zásady rovného zacházení, měl by postup podání žádosti vysvětlit ve vnitřním předpise. Ve vnitřním předpise by měl dle mého zaměstnavatel především rozvést, jak má zaměstnanec při podání žádosti

¹⁰¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, č. 285/2020, s. 59

¹⁰² BOGNÁROVÁ, Věra. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. Praha: Vydavatelství Wolters Kluwer, 2022. § 218

postupovat, jaký obsah má mít žádost a kdy a jak bude zaměstnanec informován o schválení nebo neschválení.¹⁰³

Jakou formu však může zaměstnanec zvolit, když zákon hovoří o písemné formě? Zákoník práce v § 4 uvádí, že pokud nelze využít Zákoník práce, řídí se úprava NOZ. Podle rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 2061/2021, ze dne 27. 4. 2022 postrádá Zákoník práce komplexní úpravu právních jednání, a proto se na tuto úpravu využije NOZ. Podle § 545 NOZ je právní jednání takové jednání, které vyvolává následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona. Žádost, která má za následek právní následky v podobě převedení dovolené do dalšího roku je právní jednání, a proto se může, zejména na výklad písemné formy, využít NOZ. Samozřejmě bude písemná forma žádosti splněna, pokud zaměstnanec žádost předá zaměstnavateli napsanou „na papíře“. Podle § 562 NOZ je však písemná forma také zachována i v právním jednáním učiněném elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňující zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Je proto možné podat žádost i elektronickou podobou – nejčastěji tomu bude e-mailem.

S tématem převodu dovolené podle § 218 odst. 2 Zákoníku práce¹⁰⁴ do následujícího roku vyvstává otázka, zda dovolenou lze převést pouze jen do následujícího roku, nebo lze na základě žádosti zaměstnanci dovolenou tímto způsobem převádět každý rok, čímž by se zůstatek dovolené neustále navyšoval. Tato otázka není stále odbornou veřejností vyřešena. Existuje přístup, který tvrdí, že dovolená převedena do následujícího roku musí být v následujícím roce vyčerpána bez výjimky. Druhý přístup se klání k možnosti neustálého převádění dovolené do dalších let, čímž by se zůstatek dovolené *de facto* zvyšoval. Zástupci druhého přístupu argumentují potřebou výkladu zákona pro potřeby praxe.¹⁰⁵

Osobně si myslím, že Zákoník práce dává jasnou povinnost zaměstnavateli v § 218 odst. 3 určit zaměstnanci převedenou dovolenou tak, aby byla vyčerpána nejpozději do následujícího kalendářního roku. Výjimka z tohoto pravidla se nachází v § 218 odst. 5 Zákoníku práce, kdy se dovolená nemůže určit podle předchozí věty, protože zaměstnanec byl uznán pracovně neschopným, nebo čerpá mateřskou dovolenou. V takovém případě se dovolená určuje po skončení těchto překážek. Nicméně pokud by zaměstnavatel takovou dovolenou umožňoval převádět dlouhodobě do dalších let, čím by se nevyčerpaná dovolená navyšovala, dopouštěl by

¹⁰³ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce*, 2. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 728

¹⁰⁴ Dovolená převedena na základě písemné žádosti zaměstnanci a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. A pouze u dovolené, která přesahuje 4 týdny a u pedagogických a akademických pracovníků 6 týdnů.

¹⁰⁵ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce*, 2. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 727-728

se zaměstnavatel dle mého přestupku podle *Zákona o Inspekci práce*. *Zákon o Inspekci práce* v § 29 určuje porušení povinností vztahující se k čerpání dovolené jako přestupek, za který zaměstnavateli hrozí pokuta až do výše 200.000 Kč.

Jedná se primárně o příklad, kdy zaměstnavatel dává zaměstnancům bonus ve formě prodloužení dovolené nad základní výměřů 4 týdnů. Pokud ale zaměstnancům dělá potíže si tento bonus vybrat¹⁰⁶ a je potřeba ho dlouhodobě převádět do následujících let, bylo by účelnější zaměstnancům dávat bonus v jiné formě¹⁰⁷ při uzavírání pracovního poměru. Nikoliv ale nevybranou dovolenou proplácet, neboť nevyčerpaná dovolená může být proplacena pouze při skončení pracovního poměru podle § 222 *Zákoníku práce*.

3.3.4 Souběh dovolené a svátku

V poslední řadě Novela zakotvuje neméně důležitou změnu u souběhu dovolené a svátku. V předchozí úpravě byl tento souběh upraven následovně. Připadl-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který by byl jinak obvyklým pracovním, nezapočítával se mu takový den do odčerpané dovolené bez výjimky. Novela včleňuje do § 219 odst. 2 *Zákoníku práce* výjimku, kdy se takový den do dovolené započítávat bude. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec o čerpání dovolené sám požádá a svátek připadá na den, ve kterém je povinen směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 *Zákoníku práce*¹⁰⁸. Zákonodárce k tomu dodává, že v takovém případě není odůvodněno, proč by se takto poskytnutá dovolená neměla započítávat.¹⁰⁹

Z mého pohledu zákonodárce tímto reflektuje dlouholeté debaty, které probíhaly uvnitř českého soudnictví. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. 10. 2018, sp. zn. 20 Co 142/2018 nastínil, že na zaměstnance se tehdejší § 219 odst. 2 *Zákoníku práce* nepoužije, protože se v daném případě jednalo o zaměstnance pracujícího v nepřetržitém pracovním provozu, který žádá o dovolenou, a proto musí mu být dovolená odčerpaná. Rozsudek NS ze dne 26. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1299/2021 naopak říká, že není možné, aby taková dovolená byla zaměstnanci odčerpána. Druhé rozhodnutí se od prvního však liší v otázce, kdo o dovolenou žádal, resp. kdo ji nařídil. V prvním rozhodnutí si o dovolenou připadající na svátek zažádal sám zaměstnanec, zatímco v druhém případě mu ji nařídil sám zaměstnavatel bez

¹⁰⁶ Např. kvůli namáhavém pracovním procesu.

¹⁰⁷ VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce*, 2. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. s. 727-728

¹⁰⁸ Případy nařízených výkonů práce, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

¹⁰⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, č. 285/2020, s. 60

konzultace se zaměstnancem. To je zásadní rozdíl, který byl soudní praxí stanoven a dával vodítko k rozpoznání, kdy je odčerpání dovolené ospravedlnitelné. Ač takový závěr důvodová zpráva neobsahuje, myslím si, že si zákonodárce byl vědom ustálené judikatury a tyto závěry do § 219 odst. 2 Zákoníku práce inkorporoval slovy: „*to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.*“ I zde tedy bude hrát roli, od koho přichází iniciativa k čerpání dovolené.

Snahu zákonodárce reflektovat soudní judikaturu vnímám kladně, protože dává zaměstnancům a zaměstnavatelům návod, jak postupovat v situaci, která dříve byla sporná. Tímto dle mého úprava může předcházet soudním sporům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

4 Právo Mezinárodní organizace práce a právo Evropské unie

4.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce sama sebe definuje jako: „*Jediná tripartitní agentura OSN, která od roku 1919 shromažďuje vlády, zaměstnance a představitele pracovníků ze 187 členských států, aby definovala standardy práce, rozvíjela politiky a nástroje směřující k důstojné práci pro všechny ženy a muže.*“¹¹⁰ Základ činnosti MOP by se dal shrnout i jako vytváření podmínek pro spolupráci mezi vládami a organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců při podpoře sociálního a hospodářského pokroku.¹¹¹ Československo bylo jedním ze zakládajících států v roce 1919, jenže po jeho rozpadu v roce 1993 se členství obou států zrušilo a Česká republika, jakožto nový stát, musela zažádat o členství v MOP znovu. Česká republika je členem MOP od roku 1993 až dodnes.

Mezinárodní organizace práce přijímá závazné úmluvy, které tvoří hlavní prameny práva věnující se pracovním a sociálním podmínkám zaměstnanců. Dalším pramenem práva MOP jsou doporučení, která jsou pouhými nezávaznými pokyny. Často úmluva obsahuje pouze základní zásady, zatímco doporučení vysvětlují a poskytují podrobnější pokyny v návaznosti na konkrétní úmluvu.¹¹²

Mezi prameny práva MOP, které kodifikují problematiku dovolené, jak ho zná český Zákoník práce je Úmluva mezinárodní organizace práce č. 132, o každoroční placené dovolené (revidovaná), z roku 1970 a Úmluva organizace práce č. 52, o placené dovolené, která byla vyhlášena v roce 1936.

4.2 Právo Evropské unie

Právním zdrojem Evropské unie věnující se dovolené je především čl. 31 Listiny základních práv Evropské Unie a čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES. Listina základních práv Evropské unie sice byla přijata jako právně nezávazný dokument, ale přijetím Lisabonské smlouvy nabyla svou závaznost pro členské státy.¹¹³ Směrnice na druhou stranu je závazný dokument pouze do výsledku, kterého má být dosaženo. Každý členský stát si může zvolit své prostředky, jak toho dosáhnout. U směrnic je kladen důraz na princip harmonizace, ne unifikace, jak je tomu u jiných pramenů práva Evropské unie.¹¹⁴ O závaznosti

¹¹⁰ International Labour Organization. *About the ILO* [online]. ilo.org. [cit. 30. 12. 2022] Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

¹¹¹ KOLDÍNSKÁ, Kristína a kol. *Sociální práva v Evropě 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Vydavatelství Auditorium, 2020. s. 193

¹¹² Tamtéž. s. 77

¹¹³ TOMÁŠEK, Michal a kol. *Právo Evropské unie 2. aktualizované vydání*. Praha: Vydavatelství Leges, 2017. s. 102

¹¹⁴ Tamtéž.

pro Českou republiku svědčí i závěry Soudního dvora v rozsudku ze dne 15. 7. 1964, sp. zn. 6-64, které argumentují pro nadřazené postavení evropského práva nad právem členských států. Oba prameny evropsko-pracovního práva jsou proto závazná pro Českou republiku.

Úprava se na první pohled může jevit jako zjevně nedostačující, ale významná část úpravy lze najít v judikatuře SDEU, který do jisté míry nahrazuje a zpřesňuje právní úpravu EU.

4.3 Komparace právních úprav Mezinárodní organizace práce a Evropské unie s úpravou v České republice

4.3.1 Vznik nároku na dovolenou

Nejvíce problematická část institutu dovolené z pohledu MOP a EU se zdá být vznik nároku na dovolenou. Zatímco Úmluva č. 132 v čl. 5 odst. 1 uvádí, že pro vznik nároku na dovolenou lze vyžadovat minimální dobu výkonu práce, úprava Evropské unie to má zcela jinak. Směrnice o pracovní době v čl. 7 říká: „Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“ Na první pohled není zřejmé, že by byla úprava EU v rozporu s úpravou MOP. Existuje však bohatá judikatura SDEU, která se věnuje čl. 7, a to konkrétně výkladu vzniku nároku na dovolenou a možnost podmínění tohoto nároku dalšími povinnostmi.

Rozsudek SDEU ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. C-173/99 se věnuje otázce, zda může stát vůbec podmínit vznik nároku na dovolenou podmínkou odpracované doby. Podle SDEU takový přístup není možný, protože tehdejší směrnice¹¹⁵ věnující se dovolené nezakotvovala pro vznik dovolené žádnou další podmínku. Není proto možné vznik nároku na dovolenou podmínit čekací dobou, skutečnou odpracovanou dobou a dalšími podmínkami. Podle judikatury SDEU tak vznikne zaměstnanci nárok na dovolenou již prvním dnem nástupu do zaměstnání. Tato judikatura je však příliš extenzivní a zastaralá, jelikož byla přijatá před platností Směrnice o pracovní době. Někteří autoři jsou však tohoto názoru i dodnes.¹¹⁶

Rozsudek SDEU ze dne 24. 1. 2012, sp. zn. C-282/10 naopak potvrzuje ustálenou judikaturu v tom smyslu, že čl. 7 sice dává prostor státům stanovit vnitrostátní podmínky pro přiznání dovolené, ale tyto podmínky nesmí být přísné. V konkrétním případě byl čl. 7

¹¹⁵ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹¹⁶ BARANCOVÁ, Helena. *Dovolenkové právo v judikatuře Súdneho dvora EÚ pracovněprávní úprava Zákonníka práce*. Časopis pro právní vědu a praxi 2/2018. 2018. s. 199

Směrnice o pracovní době vyložena tak, že nedovoluje státu vznik nároku na dovolenou podmínit skutečně odpracovanou dobou v trvání nejméně 10 dní nebo jednoho měsíce během referenčního období. Soudní dvůr EU uvedl, že: „...nečiní směrnice žádný rozdíl mezi pracovníky, kteří jsou nepřítomni v práci na základě krátkodobého či dlouhodobého pracovního volna z důvodu nemoci během referenčního období a těmi, kdo během uvedeného období pracovali“ nebo také uvedl, že „členské státy sice mohou definovat ve svých vnitrostátních předpisech podmínky výkonu a provedení nároku na dovolenou (...) nemohou však podřídít samotnou existenci tohoto nároku, který přímo vyplývá ze směrnice...“ Z argumentace SDEU vyplývá, že směrnice sice povoluje podmínit vznik dovolené, ale nesmí vytvářet rozdíly mezi zaměstnanci, kteří jsou nepřítomní z důvodu nemoci a zaměstnanci, kteří fakticky pracují. Stejný názor zastává i další judikatura, např. rozsudek SDEU ze dne 20. 1. 2009, sp. zn. C 350/06.

Článek 7 Směrnice o pracovní době nadto není jedním z těch, od kterých se dá odchýlit, jak je uvedeno v čl. 17 Směrnice o pracovní době. Je třeba ho chápat jako kogentní ustanovení práva EU.

Předchozí úprava Zákoníku práce umožňovala vznik nároku na dovolenou až po odpracování 21, resp. 60 dní, což sice bylo v souladu s Úmluvou č. 132, ale v rozporu se Směrnicí o Pracovní době a s judikaturou SDEU uvedenou výše.¹¹⁷

Novela již neupravuje podmínku vzniku práva ve smyslu odpracovaných 60 dní, ale je již potřeba 52 týdnů pro vznik nároku na „plný“ počet hodin dovolené. Pokud zaměstnanec nesplní 52 odpracovaných týdnů, má nárok na poměrnou dovolenou pouze za splnění podmínek, mezi nimiž je mimo jiné povinnost 4 odpracovaných týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele. Jak bylo uvedeno v kapitole č. 3.2, Zákoník práce termínem „výkon práce“ myslí i další doby uvedené v § 348, které se počítají do nároku na dovolenou. Ustanovení § 216 odst. 2 Zákoníku práce však uvádí že pokud nastanou vypočtené události¹¹⁸, budou se považovat svou délkou za výkon práce pouze do dvacetinásobku stanovené týdenní, nebo kratší, pracovní doby. Jak je uvedeno výše, SDEU zakazuje vytvářet rozdíly mezi zaměstnanci, kteří jsou nepřítomní z důvodu nemoci a zaměstnanci, kteří fakticky pracují.

¹¹⁷ KOLDÍNSKÁ, Kristína a kol. *Sociální práva v Evropě 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Vydavatelství Auditorium, 2020. s. 195

¹¹⁸ Dočasná pracovní neschopnost, karanténa, čerpání rodičovské dovolené a jiné důležité překážky podle § 199 Zákoníku práce.

Myslím si, že nekonformní je především § 216 odst. 2 písm. a), který říká, že dočasná pracovní neschopnost, s výjimkou s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se považuje za výkon práce pouze do dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby. Zákon o nemocenském pojištění v § 57 uvádí výčet, kdy dočasná pracovní neschopnost vznikne. Ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti na základě události, která souvisí se zdravotním stavem zaměstnance, popřípadě i s jeho nemocí¹¹⁹. Myslím si proto, že se jedná o tu skupinu, kterou měl na mysli SDEU a která nesmí být znevýhodňována oproti zaměstnancům fakticky pracujícím. Tím, že Zákoník práce nepočítá celou dočasnou pracovní neschopnost do výkonu práce (a do následné podmínky pro vznik dovolené), dopouští se nekonformního jednání s právem EU.

Použijí se tyto závěry i na § 216 odst. 2 písm. b), tj. na zaměstnance s nařízenou karanténou? Zákon o ochraně veřejného zdraví v § 2 odst. 7 písm. a) uvádí, že karanténou se rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění. V případě absence zaměstnance se tedy nejedná o absenci z důvodu nemoci, ale protože dotyčný byl „pouze“ ve styku s infekčním onemocněním. Pokud bych svůj závěr zakládal na formalistickém vnímání, o nekonformitu by se nejednalo, protože zaměstnanec fakticky nechybí z důvodu nemoci nebo úrazu. Myslím si však, že riziko propuknutí nemoci je u takového zaměstnance zvýšené a je v zájmu jak ostatních zaměstnanců, tak i zaměstnavatele, aby absentoval.

Zájem na absenci zaměstnance z důvodu dočasné *pracovní neschopnosti* je především zotavení a regenerace zaměstnance. Další zájem na absenci zaměstnance z důvodu pracovní neschopnosti však shledávám i na izolaci zaměstnance a zabránění (možného) přenosu nemoci.¹²⁰ Zejména druhý případ se překrývá se zájmem na absenci zaměstnance s karanténou. Jelikož se zájmy u karantény a dočasné pracovní neschopnosti v určité míře překrývají, myslím si, že i § 216 odst. 2 písm. b) je nekonformní s právem EU.

Jaké má ale řešení nastolená situace, pokud úprava je v rozporu se Směrnicí o pracovní době, ale zároveň je v souladu s Úmluvou MOP č. 132? V otázce rozporu úmluvy MOP a práva Evropské unie, jak je tomu ve výše uvedeném případě, se SDEU věnoval otázce, které právo má při rozporu přednost. Neexistuje rozhodnutí SDEU, které by se mnou načrtnutou otázkou

¹¹⁹ Např. mu jeho zdravotní stav nedovoluje vykonávat pracovní činnost, nebo byl přijat k poskytnutí lůžkové péče.

¹²⁰ Například § 57 odst. 1 písm. a), b) Zákona o nemocenském pojištění. U některých skupin se tyto zájmy však neuplatní – např. pokud byl zaměstnanec přijat do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte podle § 56 odst. 1 písm. c) Zákona o nemocenském pojištění.

zabývalo, nicméně existují rozhodnutí z oblasti ochrany zaměstnanců, která indikují významnost a přednost práva EU před právem MOP. Jedná se o rozsudek SDEU ze dne 2. 8. 1993, sp. zn. C-158/91 nebo rozsudek SDEU ze dne 1. 2. 2005, sp. zn. C-203/03. Výsledek těchto případů ukazuje na převahu práva EU, neboť členské státy od rozporných úmluv MOP¹²¹ odstoupily, čímž daly najevo, která právní úprava bude v budoucnu rozhodující. Zároveň však přesně tato rozhodnutí přináší prostor pro modernizaci úmluv MOP a nabádají MOP k vnímání světa jako dynamicky se měnícího prostředí.¹²²

Výše popsané závěry nelze využít na mou nastíněnou otázku v celé šíři, především z důvodu jiné skutkové podstaty případu. Jedná se však o vodítko, které nabízí vhled do řešení rozporu úmluv MOP a práva EU a může nám sloužit pro představu vypořádání SDEU s touto otázkou.

K dostání závazku české právní úpravy vůči právu EU je dle mého nutné, aby Zákoník práce považoval doby podle § 216 odst. 2 písm. a) a b) za výkon práce v celé výši. Tím by se Zákoník práce dostal do souladu s výkladem Směrnice o pracovní době, jak ho vyložil SDEU.

4.3.2 Názor Ministerstva práce a sociálních věcí na vznik nároku na dovolenou

Ministerstvo práce a sociálních věcí si je rozporu mezi českou a evropskou úpravou vědomo. Uvedlo to v roce 2014 v rámci odpovědi na žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Ministerstvo vypracovalo zprávu s názvem „Zpráva o praktickém provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby v České republice.“¹²³ Ve zprávě ministerstvo uvádí, že i přes rozpor považuje úpravu v Zákoníku práce za rozhodující. Argumentuje tím, že „*Smyslem dovolené je poskytnout zaměstnanci odpočinek po práci, což logicky implikuje požadavek jisté odpracované doby, a to doba nemoci není.*“ Ministerstvo dalo dále jasně najevo, že upravovat Zákoník práce nemá v úmyslu, protože je to právě Směrnice o pracovní době, která by se měla revidovat a čl. 7 by se měl upřesnit.

S názorem Ministerstva práce a sociálních věcí nesouhlasím. Není zde žádný důvod pro to, aby člen EU vykládal směrnice způsobem, který vyhovuje právě jeho právní úpravě.

¹²¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 89 a Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 45.

¹²² KOLDÍNSKÁ, Kristína a kol. *Sociální práva v Evropě 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Vydavatelství Auditorium, 2020. s. 195

¹²³ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Zpráva o praktickém provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby v České republice* [online]. mpsv.cz. [cit. 30. 12. 2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/637261/141031_zprava_o_PD_pro_EK_2014_postRKS2.doc/7feaa50c-bb0b-838f-3860-49269ff50266>

Pravomoc vykládat směrnice má pouze SDEU. Stát by se měl snažit o to, aby se směrnice promítla do vnitrostátního práva tak, aby byla se směrnicí v souladu a naplňovala její cíl a zamýšlený výsledek.

4.3.3 Flexikurita

Flexikurita je koncept, který v sobě spojuje flexibilitu a jistotu na trhu práce. Těmto cílům se snaží evropský pracovní trh přiblížit již od roku 2007, kdy Rada Evropské Unie přijala soubor pravidel, které reprezentují cíle flexikurity.¹²⁴ Flexikuritě se má věnovat každý členský stát a dosáhnout jí pomocí těchto zásad:

1. Vytvoření většího počtu lepších pracovních míst a modernizovat trhy k vytvoření nových forem flexibility a jistot;
2. vytvoření komplexní strategie celoživotního vzdělávání zaměstnanců a udržitelné sociální pomoci;
3. flexikurita neznámá jedinou strategii a spíše se má přizpůsobovat určitému pracovnímu trhu. Každý stát si má vyvinout svou politiku flexikurity;
4. flexikurita má přinést více otevřený a reagující trh práce, který má předejít segmentaci trhu;
5. podpora flexibility pracovních vztahů a podpora zaměstnanců při změně a hledání nového zaměstnání;
6. flexikurita má podporovat rovnost pohlaví na pracovním trhu;
7. flexikurita má podpořit prostředí, kde bude častá diskuse mezi všemi zúčastněnými stranami na trhu práce; a
8. flexikurita vyžaduje efektivní přerozdělování zdrojů a měla by vždy zůstat finančně udržitelná.^{125 126}

Tyto složky byly dohodnuty mezi členskými státy EU, nicméně jednotná definice nebyla stanovena, a proto ji každý autor do jisté míry definuje jinak. Nejširší cíle flexikurity jsou však nalezení rovnováhy mezi flexibilitou pro zaměstnavatele (a zaměstnance) a jistotou a ochranou zaměstnance.¹²⁷ Z dostatečně široké definice a zásad flexikurity je jasné, že se tento koncept

¹²⁴ Dostupné na: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16201-2007-INIT/en/pdf>>

¹²⁵ *Towards Common Principles of Flexicurity – Draft Council Conclusions [online]*. data.consilium.europa.eu. 23. 11. 2007 [cit. 18. 3. 2023]. Dostupné na: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15497-2007-INIT/en/pdf>>

¹²⁶ BEKKER, Sonja. MAILAND Mikkel. *The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession?* [online]. onlinelibrary.wiley.com, 11. 9. 2018 [cit. 18. 3. 2023]. Dostupné z: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12441>>

¹²⁷ FLASCHEL, Peter. GREINER, Alfred. *Flexicurity capitalism: Foundations, Problems and Perspectives*. Vydavatelství Oxford University Press, 2012. s. 74

využije i na institut dovolené. Konkrétně si myslím, že vytváření lepších podmínek v institutu dovolené spadá pod zásadu č. 1.

Přiblížila se současná právní úprava dovolené k tomuto chtěnému výsledku? Na příkladu čerpání dovolené a převedení dovolené na další rok lze pozorovat, že v některých částech ano. Do roku 2007 musel zaměstnavatel určit zaměstnanci dovolenou *alespoň* v délce 4 týdnů za kalendářní rok. Pokud tedy měl zaměstnanec nárok na delší dovolenou, mohl se se zaměstnavatelem dohodnout na převedení zbývající části dovolené¹²⁸ do dalšího roku. Tím úprava zajišťovala flexibilitu určování dovolené a zároveň ale i ochranu práva zaměstnance čerpat dovolenou v délce alespoň 4 týdnů.

Po roce 2007 byla přijata úprava, která flexibilitu určování dovolené popřela. Zaměstnavatel měl povinnost určit celou dovolenou v roce, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, pokud zde neexistovaly překážky na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Tato úprava silně kladla důraz na ochranu zaměstnance, nicméně na úkor flexibility.

S příchodem Novely byl do § 218 Zákoníku práce včleněn odst. 2, který umožňuje zaměstnanci zažádat si o převedení dovolené do dalšího kalendářní roku, pokud taková dovolená přesahuje 4 týdny, a u pedagogických a akademických pracovníků 6 týdnů. Úprava Zákoníku práce znovu přidala zaměstnanci na flexibilitě a možnosti si rozvrhnout čerpání dovolené i do následujícího roku. Ne každý zaměstnanec však má možnost čerpat více jak 4 týdnů dovolené za jeden kalendářní rok, jednoduše protože mu takový bonus zaměstnavatel nenabízí. Tímto se znovu zmenšuje flexibilita, protože takový zaměstnanec nebude mít faktickou možnost iniciovat převedení dovolené do následujícího roku. Nemyslím si, že by tento právní problém mohl být vyřešen zmenšením povinné délky dovolené, která musí být za kalendářní rok vyčerpána.¹²⁹ To by naopak znamenalo zmenšení ochrany zaměstnance a zároveň hrubé porušení čl. 7 odst. 1 Směrnice o pracovní době, která zaměstnancům dává nárok na trvání dovolené nejméně 4 týdnů. Jako jediné možné řešení, aby každý zaměstnanec měl možnost si flexibilně převést dovolenou do následujícího roku, je dle mého zvýšení zákonné minimální hranice výměry dovolené, čímž by každý zaměstnanec splňoval § 218 odst. 2 Zákoníku práce a měl by možnost zmíněné ustanovení využít. Tím by se dle mého úprava přiblížila politice flexikurity u všech zaměstnanců.

Jeden z hlavních bodů principů flexikurity je usnadnění a flexibilita změna zaměstnání. Zaměstnanci by tak neměly být kladeny zbytečně přísné překážky, které by změnu zaměstnání

¹²⁸ Která přesahovala 4 týdny.

¹²⁹ Například kdy by ustanovení dávalo povinnost zaměstnavateli určit zaměstnanci dovolenou v délce 3 týdnů, přičemž by se zbytek mohl převést do následujícího kalendářního roku.

fakticky znesnadnily, nebo dokonce znemožnily. Změnu zaměstnání v souvislosti s převodem dovolené k novému zaměstnavateli řeší § 221 Zákoníku práce. Zaměstnanec musí nejpozději před ukončení pracovního poměru o takový postup stávajícího zaměstnavatele požádat, přičemž stávající a budoucí zaměstnavatel musí mezi sebou uzavřít dohodu, jejíž obsahem vždy bude výše úhrady za dovolenou.

Předchozí úprava nadto určovala podmínku o nutnosti bezprostředního navazování dvou pracovních poměrů. Novela již s takovou podmínkou nepočítá. Pokud se tedy zaměstnavatelé mezi sebou dohodnou o převedení dovolené, nebude záležet na tom, jestli oba pracovní poměry na sebe navazují, nebo mezi nimi bude období, kdy zaměstnanec nebude v pracovním poměru. V případě, kdy se zaměstnanec rozhodne ukončit pracovní poměr a nestojí o náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou podle § 222 odst. 2 Zákoníku práce, ale naopak chce převést dovolenou k následujícímu zaměstnavateli není již nucen k bezprostřednímu nástupu do nového zaměstnání. Převod dovolené je proto jednodušší a flexibilnější. Flexibilnější především v možnostech, jak zaměstnanec může změnit zaměstnání a zároveň si převést dovolenou k novému zaměstnavateli. Důvodová zpráva vypuštění podmínky odůvodňuje její nedůvodností, protože celý proces vyžaduje dohodu obou zaměstnavatelů a není proto třeba ji ještě podmiňovat ničím jiným.¹³⁰ S odůvodněním souhlasím a dodávám, že vypuštěním došlo k rozvoji politiky flexikurity, konkrétně zvýšila flexibilitu a zjednodušila přechod do nového pracovního poměru.

Tím, že každý členský stát EU si může vykládat politiku flexikurity svým způsobem, není jednoduché určit, zda se Novela jako celek flexikuritě přiblížila. Nicméně si myslím, že zkoumané části dovolené – převedení dovolené do dalšího roku a převod dovolené k novému zaměstnavateli, je v souladu s konceptem flexikurity. U převodu dovolené do následujícího roku zákonodárce vrátil do Zákoníku práce ustanovení, které dle mého správně balancuje mezi ochranou a flexibilitou zaměstnance. Převedení dovolené k novému zaměstnavateli naopak dává důraz na flexibilitu zaměstnanci a podporuje jednodušší přechod z jednoho zaměstnání do druhého, což je základní pilíř konceptu flexikurity.

¹³⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, s. 60

Závěr

V první kapitole se práce zaměřuje na vymezení institutu dovolené. Dovolená, jako hlavní článek této skupiny, je v některých aspektech podobná ostatním dobám odpočinku. Hlavní rozdíly jsou však v čerpání dovolené, ve které se snižuje čerpání fond pracovní doby a plná náhrada mzdy za čerpání dovolené. Druhý rozdíl však neplatí vždy, jelikož existují i další doby odpočinku, za které náleží náhrada, popřípadě příplatek. Dále práce porovnává dovolenou s dalším institutem Zákoníku práce, který svým obsahem dovolenou připomíná – s překážkami na straně zaměstnance. Vznik dovolené ale nepodmiňuje nějaká důležitá sociální nebo osobní událost, jako je tomu u překážek na straně zaměstnance.

Dále se první kapitola věnuje možným funkcím dovolené, které se mohou lišit podle toho, ve kterém právním řádu se úprava nachází. Zahraniční úpravy jsou v tomto různé a rozdíly jsou menší či větší v závislosti na historickém vývoji. V českém právním řádu se v institutu dovolené projevuje především funkce ochranná, která má za úkol poskytnout zaměstnanci odpočinek od pracovní činnosti u zaměstnavatele. Další funkce, zásluhová, podporuje vyšší dovolenou pro zaměstnance s delší odpracovanou dobou. Zásluhová funkce však také reflektuje odpracované dny, nebo velikost pracovního úvazku. Hlavně díky tomu si myslím, že Novela tuto funkci prohlubuje. Výpočet dovolené lépe odráží skutečně odpracované hodiny. Funkce zásluhová by se dle mého měla prohlubovat i nadále. Došel jsem k závěru, že tato funkce by se dala prohloubit zákonným prodlužováním dovolené podle odpracovaných let (ne pouze u jednoho zaměstnavatele). Takovým přístupem by se primárně oceňovala zásluha zaměstnance a zkušenosti, které nabyl během odpracovaných let. Zároveň si nemyslím, že by prodlužování dovolené na základě odpracovaných let bylo diskriminační.

Druhá kapitola se věnuje historickému vývoji institutu dovolené. Na začátku 19. století právo na dovolenou neexistovalo a právo na dovolenou se řešilo individuálně v pracovních smlouvách. Záleželo tak na benevolenci zaměstnavatele, zda dovolenou vůbec zaměstnanci udělí. První kodifikace s institutem připomínající dovolenou se objevila až na konci 19. století, kdy byl uzákoněn den odpočinku na neděle a svátky.

O pár let později přišlo první zakotvení institutu dovolené v roce 1910. Úprava byla ale značně roztržštěná a dovolená náležela pouze privilegovaným skupinám obyvatelstva, jako byli vojenští důstojníci nebo vysocí úředníci. Po vzniku samostatného Československa již dovolená náležela větší skupině obyvatel. V roce 1965 dovolenou získali všichni zaměstnanci bez výjimky. Česká úprava dovolené se v průběhu historie opustila funkci zásluhovou, která dle mého v českém prostředí chybí. Dále ale neshledávám v historickém vývoji nic, co by pro dnešní dobu mohlo sloužit jako inspirační zdroj pro úpravu dovolené v Zákoníku práce. Naopak

uznávám dnešní úpravu za velmi příznivou ve smyslu ochrany zaměstnance. Zákaz udělování zaměstnancům pokuty nebo vznik nároku na samotnou dovolenou je dnes mnohem spravedlivější a vlídnější ve vztahu k zaměstnancům. Další pozitivum vývoje dovolené je unifikace pracovního práva do jednoho zákona.

Třetí kapitola se věnuje samotné úpravě dovolené, kterou přinesla Novela do Zákoníku práce. Práce analyzuje změny druhů dovolené, výměry dovolené, náhradní doby, krácení dovolené a čerpání dovolené. Novela upouští od úpravy dovolené za odpracované dny kvůli její nadbytečnosti a mění způsob výměry a výpočtu dovolené podle hodin. Výměra dovolené počítaná v hodinách se pozitivně projeví především u zaměstnanců, kteří v rámci týdne v různé dny odpracují různý počet hodin. Dovolená se vyměřuje a čerpá v hodinách, čímž se narovná nedůvodná nespravedlnost u zaměstnance, který si vybírá především dovolenou ve dnech s kratší hodinovou směnou. Proto je podle mého názoru výpočet dovolené upravený v Novele k zaměstnanci spravedlivější než minulá právní úprava.

Zákonodárce snížil možnost krácení dovolené za neomluvenou absenci s cílem vyšší ochrany zaměstnance. Zaměstnavatel již nemůže krátit dovolenou v poměru 3:1 ((krácené dny dovolené:zameškaný den), nýbrž 1:1. Pokud však zaměstnavatel bude krácení dovolené shledávat příliš mírné, bude spíše uvažovat o využití jiných sankcí. Zaměstnavatel poskytující zaměstnancům různé druhy bonusů (práce rozebírá osobní příplatky) může takové bonusy krátit. V případě, kdy je však nenabízí, myslím si, že je nepřímou (i přímo, jelikož tuto variantu nabízí i důvodová zpráva) nabádán k ukončení pracovního poměru. Novela proto spíše oslabuje zvláštní ochranu zaměstnance, která je v Zákoníku práce zakotvena.

S čerpáním dovolené v § 218 odst. 6 Zákoníku práce vyvstal problém, zda zaměstnavatel potřebuje souhlas zaměstnance s určením zbývajících částí nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny. Došel jsem k závěru, že v tomto případě souhlas nebude třeba. V opačném případě, kdy by souhlas byl potřeba a zaměstnanec by ho odmítl dát, vystavoval by se zaměstnavatel riziku porušení § 29 odst. 1 Zákona o Inspekci práce. V této části zdůrazňuji základní zásadu čerpání dovolené – dovolenou určuje zaměstnavatel.

Jako další možný právní problém vnímám výpočet dovolené u zaměstnanců pracujících s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s vyrovnávacím obdobím určeným na 52 týdnů. Tím, že dovolená vzniká postupně v průběhu kalendářního roku, bude zaměstnanec vědět svou výslednou dovolenou až na konci roku. Je pravděpodobné, že bude docházet k situacím, kdy si zaměstnanec dovolenou vybere již v průběhu roku, čímž nezhledně dojde k přečerpaní jeho výsledné dovolené. Takový zaměstnanec bude povinen náhradu za dovolenou zaměstnavateli vrátit. Domnívám se, že takový scénář odporuje principu právní jistoty. Zároveň je na

zaměstnanec neúměrně přenesena tíha případného snížení poptávky po výrobcích zaměstnavatele, v důsledku čehož by došlo ke snížení pracovní doby a následné zkrácení dovolené.

V rámci čerpání dovolené se změnila i pravidla převedení zbývajících dovolené do kalendářního roku. Nově může zaměstnanec (písemně) požádat o převedení části dovolené, která přesahuje základní výši dovolené, do následujícího roku. Touto změnou zákonodárce reagoval na potřeby praxe a Úmluvu MOP č. 132, o placené dovolené. S novou úpravou vyvstala otázka, zda si takto převáděnou dovolenou musí zaměstnanec vyčerpat v dalším roce anebo může dovolenou neustále převádět do následujících let. Takovým postupem by se převáděná dovolená neustále navyšovala. Já se domnívám, že neustálé převádění dovolené není dobrá varianta. Mařil by se tím samotný účel dovolené, a dokonce si myslím, že by se tím zaměstnavatel dopouštěl přestupku podle Zákona o Inspekci práce.

Na základě výše zmíněných závěrů se domnívám, že se sice Novele podařilo překonat některé nedostatky minulé úpravy (spravedlivější čerpání dovolené u zaměstnanců pracujících každý den v týdnu jiný počet hodin), ale zároveň se Novele podařilo vytvořit další právní problémy.

Poslední kapitola práce se zabývá právními prameny EU a MOP, kterými je Česká republika vázána. Závěrem této kapitoly bylo zjištění, že potenciálním zdrojem problémů pro konformitu Novely s právem EU, by mohla být úprava čerpání a vzniku nároku na dovolenou. Judikatura SDEU, která vykládá čl. 7 Směrnice o pracovní době se vyčleňuje na dva názory. První názor říká, že zaměstnanci má vzniknout právo na dovolenou již prvním dnem zaměstnaneckého vztahu, tento názor je ale dle mého příliš extenzivní a zastaralý. Druhý názor nečiní rozdíly mezi zaměstnanci fakticky pracujícími a zaměstnanci pracovní neschopnými z důvodu nemoci. Osobně se ale přikláním k druhému názoru. Novela právě takové rozdíly činí, když pracovní neschopnost z důvodu nemoci počítá za výkon práce pouze do určité míry, a proto je dle mého názoru v rozporu se Směrnicí o pracovní době. Sporná otázka podle mě vyvstává u pracovní neschopnosti v důsledku karantény. Po provedené právní analýze jsem došel k závěru, že by se stejný závěr jako na neschopnost z důvodu nemoci měl nejspíše použít i na karanténu. Je to proto, protože dle mého obě skupiny v určité části sdílí společný zájem na absenci zaměstnance.

V poslední kapitole se také zabývám souladem Novely s konceptem flexikurity. Závěrem této části je, že se dle mého Novela přiblížila konceptu flexikuritě minimálně ve dvou oblastech. Jednou z nich je převedení dovolené do následujícího kalendářního roku a druhou oblastí je převedení dovolené k novému zaměstnavateli. Novela znovu umožňuje

zaměstnancům zažádat o převod určité dovolené do následujícího roku. Druhá oblast umožňuje zaměstnanci převést si dovolenou k novému zaměstnavateli i přes to, že na sebe pracovní poměry bezprostředně nenavazují. V obou oblastech tak přinesla Novela změnu ustanovení, která prohlubují flexibilitu na pracovním trhu a zároveň zachovala důraz na ochranu zaměstnance.

Seznam použité literatury

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákonem č. 69/1916 Ř. z., jímž se vydává třetí částečná novela k obecnému zákoníku občanskému

Zákon č. 946/1811 Sb. zák. soud., ABGB, ve znění zákona č. 69/1916 Ř. z. účinném ke dni 1. 1. 1917

Císařský patent č. 227/1859 Ř.z., řád živnostenský

Zákon č. 21/1895 Ř.z., ve znění zákona č. 125/1905 Ř.z.

Zákon č. 20/1910 Ř.z., zákon o obchodních pomocnících

Zákon č. 15/1914 Ř.z., služební pragmatika

Zákon č. 262/1921 Sb.,

Zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní

Zákon č. 67/1925 Sb.

Zákon č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích

Ústavní zákon č. 150/1948 Sb.

Zákon č. 3/1954 Sb., ve znění zákona č. 11/1956 Sb. účinném ke dni 1. 1. 1956

Zákon č. 81/1959 Sb.

Zákon č. 65/1965 Sb. ve znění zákona č. 308/2006 Sb. účinném ke dni 18. 8. 2006

Úmluva mezinárodní organizace práce Úmluva č. 132, o každoroční placené dovolené (revidovaná)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Urbauugesetz

Zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění zákona č. 308/2006 Sb.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

Soudní judikatura

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 292/12

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2887/2018

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4150/2019

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. 10. 2018, sp. zn. 20 Cdo 142/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 1. 2022, sp.zn. 21 Cdo 1299/2021

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. 7. 1964, sp. zn. 6-64

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 6. 2011, sp. zn. C-173/99

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 24. 1. 2012, sp. zn. C-282/10

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 1. 2009, sp. zn. C 350/06

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 2. 8. 1993, sp. zn. C-158/91

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 1. 2. 2005, sp. zn. C-203/03

Komentářová literatura

VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 2. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2022. 1216 s.

VALENTOVÁ Klára a kol. *Zákoník práce, 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2018, s. 1168

HŮRKA Petr a kol., *Zákoník práce 6. vydání: Komentář*. Praha: Vydavatelství Wolters Kluwer 2020. 848 s.

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

PICHRT, Jan. *Zákoník práce Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. Praha: Vydavatelství Wolters Kluwer, 2022. 1232 s.

Monografie

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2021. 792 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo 7. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2017. 790 s.

MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Vydavatelství Leges, 2010. Student (Leges). 640 s.

KOLDINSKÁ, Kristina. In: KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo. 1. vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007. 176 s.

HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady – 6. vydání*. Praha: Vydavatelství Wolters Kluwer ČR, 2022. 216 s.

KOLDÍNSKÁ, Kristína a kol. *Sociální práva v Evropě 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Vydavatelství Auditorium, 2020. 407 s.

TOMÁŠEK, Michal a kol. *Právo Evropské unie 2. aktualizované vydání*. Praha: Vydavatelství Leges, 2017. 496 s.

FLASCHEL, Peter. GREINER, Alfred. *Flexicurity capitalism: Foundations, Problems and Perspectives*. Vydavatelství Oxford University Press, 2012. 240 s.

Odborné články

HŮRKA, Petr. *Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu*. Právní rozhledy 23-24/2022, s. 812

KOVÁŘ, Dalibor a kol., *Zásadní změna v českém pracovním právu* [online]. pravni prostor.cz, 20. 9. 2022. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zasadni-zmena-v-ceskem-pracovnim-pravu>>

BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovních podmínek a institutu dovolené v ČR a ve SR v letech 1918-2020* [online]. Advokátní deník, 10. 12. 2020. Dostupné na: <<https://advokatnidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/>>

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

ŠAFAŘÍKOVÁ, Barbora, *Dovolená 2021 a zvláštní typy dovolené* [online]. pravni prostor.cz, 27. 7. 2021. Dostupné na: <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/dovolena-2021-zvlastni-typy-dovolene>>

PODRAZIL, Petr, *Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna?* [online]. advokatnidenik.cz, 5. 9. 2020. Dostupné na: <<https://advokatnidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolene-strasak-ci-zadouci-zmena/>>

GREPL, Jan. *Závažnost porušení povinností zaměstnancem*. Právní rozhledy, 2022, č. 2, s. 53-59

FETTER, Richard. *Krácení dovolené nově od 1. 1. 2021* [online]. epravo.cz, 20. července 2020 [cit. 9. října 2022]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-nove-od-1-1-2021-111473.html>>

MORÁVEK, Jakub. *Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo*. Právní rozhledy, 2020, č. 13-14, s. 488-494

PRUNNER, Petr. *Právní úprava dovolené po 1. 1. 2021 a některé otázky související s jejím čerpáním*. Právní rozhledy. 2022. s. 680

BARANCOVÁ, Helena. *Dovolenkové právo v judikatuře Súdneho dvora EÚ pracovní právní úprava Zákoníku práce*. Časopis pro právní vědu a praxi 2/2018. 2018. s. 199

BEKKER, Sonja. MAILAND Mikkel. *The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession?* [online]. onlinelibrary.wiley.com, 11. 9. 2018 [cit. 18. 3. 2023]. Dostupné z: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12441>>

Ostatní zdroje

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

Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě.

TOMŠEJ, Jakub, Dovolena po novele zákoníku práce, Metodické aktuality – 1/2021, 11. 1. 2021, s. 25

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office [online]. mpsv.cz, 1. 2. 2023. Dostupné na:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_z%C3%A1kon%C3%ADk_pr%C3%A1ce_1.2.2023_final2_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b

International Labour Organization. *About the ILO* [online]. ilo.org. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Zpráva o praktickém provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby v České republice* [online]. mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/637261/141031_zprava_o_PD_pro_EK_2014_postRKS2.doc/7feaa50c-bb0b-838f-3860-49269ff50266>

Shrnutí

V úvodu diplomové práce je představen institut dovolené, jak ho zná Zákoník práce. Následně je odlišen od jiných institutů Zákoníku práce, které by mohly být snadno zaměnitelné s dovolenou. První kapitola je věnována popisu funkcí dovolené a zkoumá, která funkce má na českou podobu dovolené největší vliv.

Následná druhá kapitola je věnována historickému vývoji institutu dovolené od počátku 19. století. Celá kapitola je věnována analýze vývoji dovolené na území České republiky, tj. jak se z práva pouze pro privilegovanou společenskou vrstvu stalo základní právo všech zaměstnanců.

Třetí kapitola se věnuje úpravě dovolené, kterou přinesla Novela do Zákoníku práce. Postupně jsou analyzovány části dovolené, jako jsou druhy dovolené a jejich výměra, náhradní doby, krácení dovolené a čerpání dovolené. Práce v této kapitole zjišťuje, zda je úprava spravedlivější od předchozí úpravy a jsou zde rozebrány i problematické prvky Novely.

V poslední kapitole práce rozebírá právo EU a právo MOP se vztahem k českému Zákoníku práce, konkrétně úpravě dovolené přijaté Novelou. Pozornost je v této kapitole zaměřena na problematiku uchopení vzniku práva na dovolenou a její čerpání. V této kapitole práce dále také zkoumá soulad Novely s konceptem flexikurity.

Summary

In the introduction to the thesis, the institution of leave as it is known in the Labour Code is introduced. Subsequently, it is distinguished from other institutes of the Labour Code that could easily be confused. The end of the first chapter is devoted to a description of the functions of leave and examines which function has the greatest influence on the Czech form of leave.

The following chapter is devoted to a historical excursion of the institution of leave since the early 19th century. The entire chapter is devoted to an analysis of the development of the holiday on the territory of the Czech Republic, i.e. how the right only for a privileged social class became a fundamental right for all employees.

The third chapter examines the regulation of leave brought by the Amendment to the Labour Code. Parts of the leave are gradually examined, such as types of leave and their rates, compensatory periods, reduction of leave and taking of leave. The thesis in this chapter examines whether the regulation is fairer than the previous regulation and the problematic elements of the Amendment are also discussed.

In the last chapter, the thesis analyses EU and ILO law in relation to the Czech Labour Code, specifically the holiday arrangements adopted by the Amendment. The focus of this chapter is on the problematic understanding of the creation of the right to leave and its use. In this chapter, the thesis also examines the compliance of the Amendment with the concept of flexicurity.

Klíčová slova

dovolená, čerpání dovolené, krácení dovolené, převedení dovolené, vývoj dovolené, Nejvyšší soud, Soudní dvůr Evropské unie, Evropská unie, Mezinárodní organizace práce, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 285/2020 Sb., zaměstnanec, zaměstnavatel, flexikurita

Key words

leave, taking leave, reduction of leave, transfer of leave, development of leave, Supreme Court, Court of Justice of the European Union, European Union, International Labour Organization, Act No. 262/2006 Coll. Labour, Code, Act No. 285/2020 Coll., employee, employer, flexicurity