

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Diplomová práce

Institut dovolené a jeho právní úprava de lege ferenda

Lucie Šimoňáková

Plzeň 2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Ing. Mgr. Lucie ŠIMOŇÁKOVÁ**
Osobní číslo: **R17M0325P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Institut dovolené a jeho právní úprava de lege ferenda**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vývoj právní úpravy dovolené ČR
3. Vymezení pojmu dovolená
4. Druhy dovolené
5. Čerpání dovolené
6. Veřejnoprávní kontrola
7. Mezinárodní úmluvy
8. Judikatura soudního dvora EU
9. Analýza navrhované koncepce velké novely ZP
10. Porovnání současné právní úpravy a navrhovaných změn
11. Vyhodnocení navrhované koncepce velké novely ZP
12. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

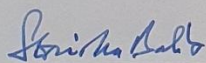
Seznam doporučené literatury:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017
- Chládková, A., Bukovjan P. Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012
- Schmied, Z., Špundová E. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012

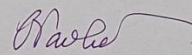
Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **24. března 2020**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 2. září 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Jirkově dne 30. března 2021

Ing. Mgr. Lucie Šimoňáková

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu mé diplomové práce Mgr. Miroslavovi Hromadovi, Ph.D., za čas, projevenou ochotu a poskytnutou odbornou pomoc při vedení této práce.

Obsah	
Úvod	1
1. Obecně k pojmu dovolená	4
2. Mezinárodní právo a právo Evropské unie	5
3. Vývoj právní úpravy dovolené nynější České republiky	9
4. Právní úprava dovolené před koncepčními změnami	28
4.1 Výměra dovolené	29
4.2 Druhy dovolené	30
4.2.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	30
4.2.2 Dovolená za odpracované dny	31
4.2.3 Dodatková dovolená	32
4.3 Náhradní doby jako výkon práce	33
4.4 Čerpání dovolené	34
4.5 Krácení dovolené	39
5. Právní úprava dovolené po koncepčních změnách	40
5.1 Výměra dovolené	42
5.2 Druhy dovolené	49
5.2.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	51
5.2.2 Dodatková dovolená	57
5.3 Náhradní doby jako výkon práce	61
5.4 Čerpání dovolené	66
5.5 Krácení dovolené	67
6. Komparace a vyhodnocení koncepčních změn	68
7. Veřejnoprávní kontrolní činnost	76
Závěr	79
Seznam použitých zdrojů	82
Resumé	87

Úvod

Ve své diplomové práci se budu zabývat institutem dovolené. Ze své personální praxe vycházím z osobních poznatků, že téma dovolené patří společně s odměňováním za práci a s pružným rozvržením pracovní doby stále k aktuálnímu a diskutovanému tématu jak mezi zaměstnanci, tak mezi zaměstnavateli. V neposlední řadě je i jedním z hlavních témat kolektivního vyjednávání.

V první kapitole jsem obecně vymezila pojem dovolené. Obecně lze pracovněprávní institut dovolené podle zákoníku práce vyjádřit jako volný čas, po který fyzická osoba v pracovněprávním vztahu není povinna dočasně plnit povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. V případě pracovního poměru jsou to povinnosti uvedené v § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnanec je povinen konat osobně práce podle pokynů zaměstnavatele, podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Dovolená má prospívat obzvláště k odpočinku a regeneraci pracovních sil zaměstnance. Konkrétní způsob trávení volného času během dovolené je věcí zaměstnance samotného.

Ve druhé kapitole jsem uvedla vliv mezinárodního práva a práva Evropské unie na zákoník práce. Na základě článku 10 Ústavy jsou do českého právního řádu inkorporovány vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána. Dále je nutné, aby každá implementace práva Evropské unie byla zhodnocena zejména v kontextu Listiny základních práv Evropské unie, přičemž samotné pojetí implementace musí být v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie. Kapitola je doplněna o vybranou judikaturu Soudního dvora Evropské unie.

Třetí kapitola popisuje genezi právní úpravy dovolené na našem území. Prvotní legislativa se objevila v poválečném rozvratu v roce 1921. Pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty se zavedla placená dovolená. Další právní úpravou byl zákon o soukromých zaměstnancích z roku 1934. V období okupace bylo vydáno vládní nařízení o placené dovolené pro každého zaměstnance, vyjma sezonních zaměstnanců, zaměstnanců ve stavební živnosti, domácích dělníků, zaměstnanců, na které se vztahovaly zvláštní zákony, zaměstnanců protektorátních, v podnicích Říše a jiných veřejných zaměstnanců. Následující

zákon, zabývající se dovolenou, byl z roku 1949. Zákon, který zavedl dovolenou pro všechny zaměstnance v pracovním procesu, byl z roku 1959. Další právní úprava dovolené byla zakotvena v zákoně č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, který se stal základním pramenem pracovního práva Československé socialistické republiky. V průběhu dalšího období proběhla několikrát novelizace tohoto zákoníku práce. Poslední změna novelizace zákoníku práce byla s účinností od 1. 10. 2004, kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

Čtvrtá kapitola pojednává o právní úpravě dovolené dle zákona číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, před koncepčními změnami, tj. období do 31. 12. 2020. Tato kapitola je členěna na další podkapitoly, ve kterých je uvedena výměra dovolené. Druhy dovolené jsou členěny na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Další kapitoly jsou věnovány náhradní době jako výkon práce, čerpání dovolené a krácení dovolené. Stejně jako ve druhé kapitole jsou uvedena vybraná soudní rozhodnutí.

V páté kapitole se zaměřím na velké koncepční změny právní úpravě dovolené, které jsou účinné od 1. 1. 2021. Jednotlivé pasáže jsou popsány v souladu s novou právní úpravou dovolené. Podkapitoly se člení na výměru dovolené, druhy dovolené, náhradní doby jako výkon práce, čerpání dovolené a krácení dovolené. V druhu dovolené je začleněna dovolená za kalendářní rok a její poměrná část a dodatková dovolená.

Šestá kapitola diplomové práce se zabývá komparací a vyhodnocením koncepčních změn. Mezi nejvýznamnější změnu samozřejmě patří metodika matematických výpočtů dovolené, která je ve finálním výsledku stanovena v hodinách. Záměrem bylo stanovit jediný parametr, kterým je stanovena nebo kratší týdenní pracovní doba zaměstnance bez ohledu na způsob jejího rozvržení do pracovního dne a podle kterého dojde ke sjednocení podmínek pro vznik práva na dovolenou, určení její délky a čerpání dovolené. Touto změnou nedochází ke změně výměry dovolené, ta zůstává stejná. Změnou byla zrušena dovolená za odpracované dny. Dochází k rozšíření výčtu tzv. limitovaných překážek v práci, které se započítávají jako výkon práce pro účely stanovení nároku dovolené. Zaměstnanci umožňuje, se souhlasem zaměstnavatele, převést nevyčerpaný nárok dovolené za kalendářní rok do dalšího kalendářního roku. Další změnou ve

prospěch zaměstnance je mírnější postih za neomluvenou absenci. Ustanovena je možnost výjimečně čerpat dovolenou v rozsahu jedné poloviny směny. Dny pracovního klidu nebrání k tomu, aby se jednalo o nepřetržité trvání pracovního poměru při skončení dosavadního a bezprostředně navazujícího vzniku nového pracovního poměru.

Názorně jsou uvedeny příklady nároku dovolené, které jsou vyjádřeny dle předchozí právní úpravy dovolené v porovnání s novou právní úpravou.

V poslední kapitole se zmiňují o veřejnoprávní kontrolní činnosti v oblasti právní úpravy dovolené. Výchozím podkladem byl zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Cílem diplomové práce je komparace a vyhodnocení právní úpravy dovolené před a po koncepčních změnách.

1. Obecně k pojmu dovolená

Dovolená je vžitý název pro dovolenou absenci, tj. omluvenou nepřítomnost zaměstnance na pracovišti. Nárok na poskytování dovolené upravuje zákoník práce ve své deváté části. Pojem dovolená používá zákoník práce v řadě souvislostí. Dovolená je zpravidla delší souvislé pracovní volno, uvolnění z pracovních povinností zaměstnance, kterému za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a slouží k rekonvalescenci pracovní síly zaměstnance a nejen k odpočinku po práci.¹ Dovolená je dobou odpočinku, která slouží zaměstnanci k naplňování jeho mimopracovních aktivit. Je na zaměstnanci, jak toto volno využije.² Každý z nás si pod pojmem „odpočinek po práci“ představuje něco jiného. Jeden upřednostní nic nedělat a jen tak odpočívat, druhý sportuje, další se věnuje četbě a někdo pracuje na vlastní zahrádce. Dovolenou lze také charakterizovat jako ochranou funkci, jejichž funkce spočívá v přerušení pracovní aktivity zaměstnance a posílení bezpečnosti práce.³ Zaměstnanec také v době čerpání dovolené rozvíjí rodinné vztahy, může se intenzivněji věnovat svým dětem a budovat tak celoživotní vztah rodič a dítě. Dovolená je důležitý faktor, který ovlivňuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Je zcela samozřejmé, že pokud nebude mít zaměstnanec dostatečný prostor pro odpočinek po práci, může dojít k přepjatosti i škodám, respektive nemajetkovým újmám. Jak k újmě na zdraví zaměstnance, tak i případně ke škodě na majetkových hodnotách samotného zaměstnavatele. Každopádně bychom neměli využívat dovolenou převážně k řešení jiných situací. Příkladem lze uvést nemoc zaměstnance, neboť doba pracovní neschopnosti je osobní překážkou v práci na straně zaměstnance.

Ze stanovených podmínek zákoníku práce nařizuje dovolenou zaměstnanci zaměstnavatel. Zaměstnavatel může, avšak nemusí, vyhovět žádosti zaměstnance o určení termínu čerpání dovolené v určitém období. Zaměstnavatel vybraný termín zaměstnance nemusí schválit. Při čerpání

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. K. Beck, 2015, 219 s.

² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. K. Beck, 2015, 379 s.

³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. K. Beck, 2015, 379 s.

dovolené je důležité přihlížet k provozním potřebám zaměstnavatele, ale také k oprávněným zájmům zaměstnance. Příkladem lze uvést čerpání dovolené v létě rodičům s dětmi. Pokud je dovolená čerpána ve více částech, zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci nejméně dva týdny dovolené v celku. Ve své podstatě lze vyvodit definici, že plánovaná neúčast na pracovišti se jmenuje dovolená podle toho, že to musí zaměstnavatel dovolit. V mnoha podnicích se vyvinul proces, kdy zaměstnanec o dovolenou požádá a nadřízený mu ji schválí, vlastně dovolí.

Zákoník práce používá pojem dovolená i v dalších souvislostech. Například mateřská dovolená či rodičovská dovolená.⁴ Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě. Jde o důležitou osobní překážku v práci. Po dobu jejího trvání je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy. Rovněž je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy za účelem prohloubení péče o dítě, tedy rodičovskou dovolenou.⁵

2. Mezinárodní právo a právo Evropské unie

Mezinárodněprávní úpravy výrazně působí i na obsah norem práva vnitrostátního. Moderní pracovní právo spočívá na mezinárodně i vnitrostátně uznávaných rozsáhlých sociálních a hospodářských právech lidí, v České republice zakotvených v Listině základních práv a svobod, tedy ústavně

⁴ Dne 8. října 2018 se potřetí sešel Výbor pro sladění pracovního, osobního a rodinného života. Usnesl se na podporu poslaneckého návrhu na změnu názvu mateřské dovolené, rodičovské dovolené a otcovské dovolené nahrazením slova „dovolená“ slovem „péče“, anebo vynecháním slova „dovolená“ tak, že by zůstalo pouze označení „mateřská“, „rodičovská“, „otcovská“. Poslanci jako argument uvedli, že lidé na těchto „dovolených“ svůj čas netráví dovolenou, která je obecně chápána jako doba odpočinku a zotavení, ale fyzicky a psychicky náročnou péčí o nezletilé dítě. Vláda však tento návrh nepodpořila.

Revue pro sociální politiku a výzkum. Mateřská dovolená by se měla jmenovat “mateřská péče” nebo jenom “mateřská”, doporučuje vládní výbor. [online]. [cit. 3. ledna 2021].

Dostupné z www: <https://socialnipolitika.eu/2018/10/mataska-dovolena-by-se-mela-jmenovat-mataska-pece-nebo-jenom-mataska-doporucuje-vladni-vybor/>

⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. K. Beck, 2015, 269 s.

právním způsobem.⁶ V období po druhé světové válce narůstá zájem o lidská práva a začíná být uplatňován nový postoj k řešení této problematiky. Jsou přijímány mezinárodněprávní normy. Hlavním cílem se jeví zajištění lepší pracovní podmínky pracovníků a vyšší standard sociálních práv. Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav je tudíž následkem nejenom stále silnější migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, ale rovněž následkem snah přizpůsobovat základní lidská práva na širší než národní úrovni a tyto úpravy unifikovat a přizpůsobovat.⁷

Článkem 10 Ústavy (ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů) je stanoveno, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu. Pokud stanoví mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

Úmluvu číslo 132 o placené dovolené (revidovaná), 1970, která je Úmluvou Mezinárodní organizace práce, ratifikovala dne 23. 8. 1996 Česká republika. Článek 3 odstavec 1 ujednává, že každá osoba, na kterou se vztahuje tato Úmluva, má nárok na každoroční placenou dovolenou ve stanovené minimální délce a dále dle odstavce 3 dovolená nesmí být v žádném případě kratší než 3 pracovní týdny za jeden rok práce. V článku 8 nacházíme, že rozdělení každoroční placené dovolené na části může být povoleno příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi. Dále odstavec 2 tohoto článku uvádí, že jedna z částí dovolené musí činit nejméně dva nepřerušované týdny dovolené.

Z ústavního zákona č. 23/1991 Sb. a usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., kterými se uvozuje Listina základních práv a svobod, mají zaměstnanci právo na obстойné pracovní podmínky, upřesnění definuje zákon. Do těchto pracovních podmínek spadá i dovolená. V rámci Evropské unie je tak nutné, aby Česká republika při zpracování a následném schvalování právních předpisů vycházela ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Argumentem je zajištění dostatečné doby odpočinku pro všechny

⁶ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 11 s.

⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. K. Beck, 2015, 37 s.

zaměstnanec.⁸ Směrnice Evropské unie předepisují povinnost členskými státy, aby ve svých národních řádech garantovaly zaměstnancům předepsanou minimální úroveň jejich práva.⁹ Listina základních práv Evropské unie¹⁰ ve svém článku 31 stanoví slušné a spravedlivé pracovní podmínky, kdy každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Dále, že každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ve svém článku 7 uvádí, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Za další, že minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů skončení pracovního poměru. Z judikatury Soudního dvora EU vyplývá povinnost, že musí být nárok každého pracovníka na placenou dovolenou na kalendářní rok, který vychází ze zásady sociálního práva Evropské unie.¹¹

Níže se zaměřím na vybrané judikáty Soudního dvora EU.

Věc C-342/01, dne 18. března 2004 vydal 6. senát Soudního dvora EU rozsudek ve věci Maria Paz Merino Gómez a Continental Industrias del Caucho SA.¹²

Předmětem bylo řešení sporu paní Gómez, která čerpala mateřskou dovolenou. Období čerpání mateřské dovolené spadalo do termínu určeným pro celozávodní dovolenou sjednanou v kolektivní smlouvě. Podle Soudního dvora EU je třeba upozornit na fakt, že účel mateřské dovolené a dovolené je

⁸ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU. 1. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2016, 93 s.

⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav, SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo.* Praha: SONDY, 2014, 13 s.

¹⁰ EUR-Lex, Listina základních práv Evropské unie, C 326/391. [online]. [cit. 5. ledna 2021].

Dostupné z www: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT&qid=1617114648146>

¹¹ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU. 1. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2016, 94 s.

¹² EUR-Lex, Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18. března 2004, ve věci C-342/01. [online]. [cit. 15. února 2021].

Dostupné z www: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0342&qid=1616712207986>

odlišný. Mateřská dovolená jednak slouží k zabezpečení ochrany biologického stavu ženy v průběhu těhotenství a po něm. V neposlední řadě plní ochranu zvláštního vztahu mezi ženou a jejím dítětem během období po těhotenství a porodu. Evropské právo ukládá, že pokud se období mateřské dovolené shoduje s dobou čerpání dovolené, tak požadavky směrnice týkající se placené dovolené za kalendářní rok nelze považovat za splněné. Bezpochyby nároky na čerpání dovolené a na čerpání mateřské dovolené jsou samostatnými nároky a rovněž samostatně upravovány evropskou legislativou. Zaměstnankyním musí být umožněno čerpat samostatně jak dovolenou, tak mateřskou dovolenou.

Věc C-277/08, dne 10. září 2009 vydal 1. senát Soudního dvora EU rozsudek ve sporu Francisco Vicente Pereda proti Madrid Movilidad SA.¹³

Předmětem věci byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce. Jestli článek 7 odstavce 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu musí být interpretován tak, že když doba dovolené, která je stanovena v podnikovém rozvrhu čerpání dovolených, se shoduje s dobou dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu, k němuž došlo před stanoveným dnem počátku dovolené, může dotyčný zaměstnanec po návratu do práce čerpat dovolenou v jiném období, než bylo původně stanoveno. Přestože doba čerpání dovolené bude spadat do jiného kalendářního roku. Soudní dvůr EU se vyjádřil, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nemůže zaniknout, když pracovník čerpal pracovní volno v důsledku nemoci během celého období nebo jeho část, protože neměl ve skutečnosti možnost uvedený nárok na dovolenou využít. Soud kladl důraz na fakt, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnění zaměstnanci, aby si odpočinul a měl čas na své zájmy. Zaměstnanec má nárok vybrat si dovolenou v jakémkoliv termínu za předpokladu, že během předem stanovené doby dovolené čerpal pracovní volno z důvodu nemoci.

¹³ EUR-Lex, Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. září 2009, ve věci C-277/08. [online]. [cit. 16. února 2021].

Dostupné z www: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62008CN0277&qid=1616712325227>

Věc C 118/13, dne 12. června 2014 vydal 1. senát Soudního dvora EU rozsudek ve sporu Gülay Bollacke proti K + K Klaas & Kock B. V. & Co. KG.¹⁴

Předmětem byla právní úprava Německa. Spor se týkal nevyčerpané dovolené ke dni úmrtí zaměstnance. Manželka bývalého zaměstnance uplatňovala finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou manžel nevyčerpal ke dni úmrtí. Zaměstnavatel této žádosti nevyhověl. Soud prvního stupně, kterému manželka předložila tutéž žádost, rovněž zamítl se zdůvodněním, že podle judikatury nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpana ke konci pracovního poměru, nevznikne, za předpokladu, že pracovní poměr byl skončen z důvodu úmrtí zaměstnance. Po podání odvolání proti tomuto rozhodnutí předkládající soud vznesl otázky ohledně správnosti této vnitrostátní judikatury s ohledem na judikaturu Soudního dvora EU týkající se článku 7, Směrnice 2003/88. Dle soudu tento článek nemůže být vykládán ve smyslu, že uvedené právo může zaniknout v důsledku smrti zaměstnance. Smrt zaměstnance ukončující pracovní poměr nezbavuje zaměstnavatele povinnosti zaplatit finanční náhradu, na kterou by měl zaměstnanec nárok na základě nevybrané dovolené za kalendářní rok.

3. Vývoj právní úpravy dovolené nyníjší České republiky

Vývoj právní úpravy dovolené lze zaznamenat nejdříve v průběhu 20. století. Za účelem porozumění zákonitostí aktuální právní úpravy dovolené v České republice, která je zcela jistě ovlivněna i historickým vývojem práva na našem území, je vhodné se zaměřit na analýzu právních norem.

První legislativní zmínka dovolené se objevila v zákoně z roku 1921,¹⁵ kdy poválečný rozvrat, bída a hlad zapříčinily zvyšování revolučních aktivit dělníků. Tomuto okruhu zaměstnanců, pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty, se zavedla placená dovolená.

¹⁴ EUR-Lex, Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. září 2009, ve věci C-277/08. [online]. [cit. 16. února 2021].

Dostupné z [www: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62013CA0118&qid=1616712398097](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62013CA0118&qid=1616712398097)

¹⁵ Zákon č. 262/1921 Sb., ze dne 1. července 1921, kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty

Dělníci a dělnice zaměstnaní při hornictví na vyhrazené nerosty měli po jednorroční nepřetržitě služební době při hornictví v revíru nárok na závodem placenou dovolenou pro zotavenou. Při služební době aspoň 1 rok až včetně 5 let vznikl nárok na dovolenou v počtu 5 dnů, od 5 do 10 let 7 dní, od 10 do 15 let 10 dní a přes 15 let 12 dní. Pro splnění podmínky pro udělení dovolené musel horník stále a správně odpracovávat směny. Vojenská služba a nemoc byla započtena do služební doby pro výměru dovolené. Směny, které byly v roce, v němž nárok na dovolenou vznikl, před nastoupením dovolené neoprávněně zanedbány, odečetly se od doby dovolené v daném roce. Směny, které byly po dovolené neoprávněně zameškány, odečetly se od dovolené v roce příštím nebo v příštích letech, a to bez náhrady. V případě, že dal dělník výpověď nebo byl propuštěn na základě výpovědi z práce, měl nárok na placenou dovolenou, pokud spadala do výpovědní lhůty.¹⁶

Za každý den dovolené se vyplácela náhrada mzdy podle průměrného výdělku. Prémie za pracovní výkon se po dobu dovolené nevyplácely. Náhrada za dovolenou se zaplatila dělníkovi v první obvyklý výplatní den po nastoupení do práce a neplatila se za dny, pokud zaměstnanec pracoval za plat pro osoby cizí. Placená dovolená nenáležela dělníkům, kteří v daném roce opustili hornickou práci v revíru z jakéhokoli důvodu či byli propuštěni. Čerpání dovolené v rámci možností spadlo ze zákona do období od 1. května do 31. října. O rozvrhu ročních dovolených rozhodovala závodní správa v dohodě se závodní radou, přihlíželo se na nerušený provoz závodu a provozní poměry. Obvykle neměla být dovolená umožněna najednou 10 % zaměstnancům. Dělníci, kteří se o dovolenou nepřihlásili, neměli nárok na náhradu.¹⁷

Další právní normou upravující dovolenou byl zákon z roku 1934.¹⁸ Zákon se vztahoval na zaměstnance konající kupecké služby (označované zákonem jako obchodní pomocníci) nebo služby vyšší či na obchodní cestující.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, 23 s.

¹⁷ Zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty, ze dne 1. července 1921

¹⁸ Zákon č. 154/1934 Sb., Služební zákon, o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), ze dne 11. července 1934

Podle tohoto zákona náležela dovolená pro zotavenou za předpokladu, že pracovní poměr trval nepřetržitě alespoň šest měsíců. Dovolená činila při trvání pracovního poměru ne více než pět let, dva týdny, přes pět let činila tři týdny a přes patnáct let, čtyři týdny. Do dovolené se nezapočítávala doba, po kterou zaměstnanec nemohl konat práce pro nemoc, úraz, veřejnoprávní překážky a brannou povinnost a čtrnáctidenní doba, po kterou zaměstnanec nemohl práci vykonávat pro soukromé překážky. Dovolená se měla čerpat, pokud možno, nepřetržitě. Výjimečně mohla být dovolená poskytnuta ve dvou celcích přibližně stejně dlouhých. V případě, že zaměstnanec sám před nastoupením dovolené dal výpověď, měl právo na poměrnou část dovolené, odpovídající trvání pracovního poměru v kalendářním roce, za který se dovolená poskytovala. Pokud nastala výpověď zaměstnance před nastoupením dovolené, měl právo na celou dovolenou, když byl v kalendářním roce alespoň půl roku v pracovním poměru. Když trval pracovní poměr v kalendářním roce méně než šest měsíců, náležela zaměstnanci za každý měsíc poměrný díl dovolené, odpovídající jedné dvanáctině. Pokud zaměstnanec před nastoupením dovolené zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu, měl právo na náhradu v penězích za dobu dovolené, která by mu příslušela, vzhledem k trvání pracovního poměru. Jestliže zaměstnanec zrušil pracovní poměr po využití dovolené před uplynutím kalendářního roku, za který se dovolená poskytovala, a nebyl k tomu důležitý důvod nebo byl propuštěn z důležitého důvodu, mohl zaměstnavatel požadovat náhradu v penězích za poměrnou část dovolené, připadající na zbývající část roku. Zaměstnanec byl povinen dát si započítat tuto částku na poslední výplatu tzv. služného. Jestli zaměstnanec nevyužil dovolenou v příslušném kalendářním roce nebo před skončením pracovního poměru, pozbyl na ni právo. Pokud však dovolená nebyla využita na žádost zaměstnavatele, příslušela zaměstnanci náhradní dovolená téhož trvání v pozdější době téhož roku nebo náhrada v penězích. Náhrada v penězích byla rovna peněžitém požitkům připadajícím na dobu dovolené.¹⁹

¹⁹ Zákon č. 154/1934 Sb., Služební zákon, o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), ze dne 11. července 1934

V období okupace bylo vydáno vládní nařízení o dovolené pro zaměstnance.²⁰ Každý zaměstnanec, který vykonával práce nebo služby na základě pracovního poměru a nevykonával je pouze jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně, měl v každém kalendářním roce nárok na placenou dovolenou na zotavenou. Toto nařízení se nevztahovalo na sezonní zaměstnance, zaměstnance ve stavební živnosti, domácí dělníky, zaměstnance, na které se vztahovaly zvláštní zákony, či na zaměstnance protektorátní, v podnicích Říše a na jiné veřejné zaměstnance. Nově přijatým zaměstnancům příslušela dovolená po splnění čekací doby, která předpokládala šest měsíců trvající pracovní poměr. Pokud zaměstnanec odcházel z pracovního poměru před 1. květnem, nepříslušel mu nárok na dovolenou. Pokud však již takto dovolená byla poskytnuta, nebylo možno požadovat zpět po zaměstnanci náhradu za dovolenou. Dovolená přitom příslušela zaměstnancům, kteří po svém nastoupení do zaměstnání neměli ještě dovolenou a splnili čekací dobu.

Výměra dovolené byla u zaměstnanců v hornictví při trvání pracovního poměru alespoň 6 měsíců až včetně 5 let 6 dnů, při trvání pracovního poměru od 5 do 10 let měli 7 dnů, při trvání pracovního poměru od 10 do 15 let byl nárok 10 dnů, při trvání pracovního poměru přes 15 let 12 dnů. Ostatní zaměstnanci při nepřetržitém zaměstnání u téhož zaměstnavatele od 6 měsíců do 10 let, včetně 6 dnů, od 10 do 15 let 7 dnů, přes 15 let 8 dnů. Neděle a svátky se započítávaly do dovolené. V závodech provozovaných nepřetržitě, u nichž se nekryl pracovní den s kalendářním dnem, připadalo do dovolené tolik směn, kolik by se jich odpracovalo v době určené pro dovolenou. Mladiství do 16 let měli po nepřetržitém tříměsíčním pracovním učebním poměru v témže podniku nebo u téhož zaměstnavatele nárok na dovolenou ve výměře 15 dní, mladiství od 16 do 18 let ve výměře 12 dní. Přerušeni zaměstnání se považovalo pro určení délky dovolené za dobu zaměstnání, pokud v jednotlivém případě nepřesahovalo 3 měsíce. Doba zameškaná pro nemoc nebo úraz se započítávala do doby rozhodné pro výměru dovolené. Nárok na dovolenou nepříslušel, jestliže zaměstnanec obdržel dovolenou již od jiného zaměstnavatele. Tuto skutečnost byl zaměstnanec povinen zaměstnavateli oznámit. V případě neomluvené

²⁰ Vládní nařízení č. 33/1942 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance, ze dne 18. prosince 1941

pracovní doby se doba dovolené odečetla v daném roce, pokud již byla vyčerpána, tak v příštím roce, a to v obou případech bez náhrady. Zaměstnanci náležela za každý den dovolené náhrada mzdy odpovídající průměrnému výdělku jedné směny posledních tří měsíců bezprostředně před nastoupením dovolené. Poskytování peněžité náhrady místo dovolené bylo zásadně nepřipustné. Peněžitou náhradu bylo možno poskytnout jen v případě, že zaměstnanec nemohl pro skončení pracovního poměru dovolenou již nastoupit. Ministerstvo sociální a zdravotní správy mohlo ve zvláštních případech připustit výjimky. Placená dovolená nepříslušela zaměstnancům, kteří před nástupem na dovolenou byli propuštěni z práce z důležitých důvodů, které opravňovaly zaměstnavatele podle právních předpisů zrušit pracovní poměr bez výpovědi, nebo kteří ji bez důvodu nenastoupili. V průběhu dovolené nemohl zaměstnanec vykonávat žádnou výdělečnou činnost. Pokud tak učinil, odpadl nárok na náhradu dovolené a zaplacenou již náhradu dovolené musel vrátit. Dovolená byla poskytována zpravidla v období od 1. května do konce září mimo závody sezonní a podniky zemědělské. Rozvrh dovolené určovala správa závodu zaměstnavatele, po slyšení rady důvěrníků, mluvčího německých zaměstnanců nebo závodního výboru, závodní rady, pokud možno s největším ohledem na přání zaměstnance. Zpravidla měla být dovolená poskytována v nepřetržité souvislosti, ve zvláštních případech ve dvou obdobích. Po dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, zda taková chtění vyšlo ze strany zaměstnance, mohla být dovolená čerpána po částech a v různých obdobích.

Další vládní nařízení z roku 1941 pojednávalo o zavedení lístků a známek pro dovolenou ve stavební živnosti a ve vedlejších stavebních živnostech.²¹

Následujícím zákonem zabývající se dovolenou byl zákon č. 91/1949 Sb. ze dne 24. března 1949 o placené dovolené na zotavenou v roce 1949. Na základě této legislativy byla podmínkou čekací doba, tj. trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele nepřetržitě alespoň 9 měsíců a vykonání práce alespoň po 75 dnů. Dovolená byla stanovena v délce 2 kalendářních

²¹ Vládní nařízení č. 34/1942 Sb., o zavedení lístků a známek pro dovolenou ve stavební živnosti a ve vedlejších stavebních živnostech, ze dne 18. prosince 1941

týdnů.²² Dovolená se prodlužovala o jeden kalendářní týden zaměstnancům mladších 18 roků, starším 50 roků a jejichž pracovní poměr po dosažení 18 let trval u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku, popřípadě v témž oboru anebo v téže skupině povolání, déle než 5 let.²³ Dovolená se prodlužovala o dva kalendářní týdny zaměstnancům, jejichž pracovní poměr po dosažení 18. roku věku trval u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku, popřípadě v témž oboru nebo v téže skupině povolání déle než 15 roků.²⁴ Do doby rozhodné pro délku dovolené se započítávala doba vojenské služby a doba, po kterou nemohl být za doby nesvobody zaměstnán z důvodu národnostního, rasového nebo politického útisku.²⁵

U zaměstnance, který zahájil pracovní poměr před dokončeným 26. rokem věku, se čekací doba zkracovala na 5 měsíců.²⁶ Zaměstnancům, kteří pracovali před nastoupením dovolené nejméně 9 měsíců v hornictví a z toho alespoň 3/4 pracovní doby pod zemí, se prodlužovala o další kalendářní týden.²⁷ Pokud délka dovolené závisela na zaměstnancově věku nebo trvání jeho pracovního poměru, rozhodný stav byl ke dni 1. května 1949.

Jestliže zaměstnanec nemohl vykonávat práci v kalendářním roce po více než 75 pracovních dnů pro důležitou příčinu týkající se jeho osoby, kterou nezpůsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí, zejména pro nemoc, úraz nebo vojenskou službu, krátila se mu dovolená za každých dalších 25 zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu.²⁸ Za každou pracovní směnu, kterou zaměstnanec zameškal bez důležité příčiny, se odečetl od dovolené bez náhrady den. Zameškané pracovní doby, které byly kratší než celý pracovní den, se sčítaly.²⁹ Rovněž se odečetla od dovolené poměrná část dovolené, kterou jiný zaměstnavatel zaměstnanci za kalendářní rok poskytl nebo za niž

²² § 2 odst. 1 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

²³ § 2 odst. 2 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

²⁴ § 2 odst. 3 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

²⁵ § 2 odst. 4 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

²⁶ § 3 odst. 1 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

²⁷ § 4 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

²⁸ § 6 odst. 1 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

²⁹ § 6 odst. 2 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

mu poskytl peněžitou náhradu.³⁰ U zaměstnanců povinných návštěvou základní odborné školy mělo zameškání vyučování na této škole stejné následky jako zameškání pracovní doby. Zaměstnanci příslušely po dobu dovolené všechny peněžité požitky, kromě náhrady hotových výloh, jako kdyby pracoval. Při tom se za základ výpočtu peněžitých požitků bral u zaměstnance s proměnlivými požitky průměrný týdenní výdělek za posledních 6 měsíců před nastoupením dovolené.³¹ Náhrada za dovolenou byla splatná v obvyklých výplatních termínech. Peněžité požitky a náhrada naturálních požitků připadající na dobu dovolené byly splatné v obvyklých výplatních dnech. V případě žádosti zaměstnance, musely tyto požitky být vyplaceny při nastoupení dovolené.³² Nástup dovolené se určoval zaměstnavatel se zřetelem na jednotný hospodářský plán po projednání se závodním zastupitelstvem zaměstnanců. Přihlíželo se jak k potřebám provozu, tak k oprávněným požadavkům jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnavatel musel oznámit zaměstnanci den nástupu dovolené zpravidla alespoň 14 dnů předem.³³ Hromadná závodní dovolená byla přípustná, pokud byla z provozních důvodů nutná a slučitelná s veřejným zájmem. O splnění těchto podmínek rozhodovalo ministerstvo sociální péče v dohodě s příslušným ministerstvem a po slyšení jednotné odborové organizace.

Zaměstnanci bylo možno poskytnout dovolenou nebo její část také po uplynutí příslušného kalendářního roku, pokud zaměstnanec požádal nebo nemohl si dovolenou vyčerpat z důvodů naléhavé potřeby provozu nebo z důležitého důvodu. V takových případech musel zaměstnanec nastoupit dovolenou tak, aby skončila nejpozději 31. března 1950. Jestliže tak neučinil, pozbyl zaměstnanec nárok na dovolenou bez újmy případného nároku na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou.³⁴

V zákonu je obsažen i vliv skončení pracovního poměru na dovolenou. Pokud

³⁰ § 6 odst. 3 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

³¹ § 8 odst. 1 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

³² § 8 odst. 3 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

³³ § 9 odst. 1 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

³⁴ § 9 odst. 3 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

byl pracovní poměr před nastoupením dovolené předčasně zrušen zaměstnancem bez důležitého důvodu nebo zaměstnavatelem z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, ztrácel zaměstnanec nárok na dovolenou. V ostatních případech skončení pracovního poměru před nastoupením dovolené náležela zaměstnanci poměrná část dovolené.

Zaměstnancům zemědělským a lesním, kteří nepracovali nepřetržitě, náležela poměrná část dovolené. V případě méně než 150 odpracovaných dnů ve výši jedné dvanáctiny za každých 25 odpracovaných dnů.³⁵

Peněžitá náhrada za nevyčerpanou dovolenou se poskytovala, pokud zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou nebo její část ani do 31. března 1950 pro důležitou osobní příčinu nebo z příkazu zaměstnavatele odůvodněného naléhavou potřebou provozu. Peněžitá náhrada za nevyčerpanou dovolenou nebo její část náležela zaměstnanci rovněž z důvodu skončení pracovního poměru.

Zákon taktéž stanovil výjimky pro tzv. nestálé zaměstnance, kteří byli přijati zejména na sezonní a kampaňové a netrvaly 9 měsíců. Těmto zaměstnancům příslušela při skončení pracovního poměru místo dovolené za každých 25 dnů vykonané práce peněžitá náhrada ve výši jedné dvanáctiny požitků, jež by jim příslušely po dobu dovolené.³⁶

V ustanovení zákona je též uvedeno, že domáckým dělníkům příslušela místo dovolené dne 31. prosince nebo při skončení zaměstnání peněžitá náhrada. Za dovolenou 2 kalendářních týdnů 4 %, za dovolenou 3 kalendářních týdnů 6 % a za dovolenou 4 kalendářních týdnů 8 % pracovní odměny dosažené v kalendářním roce.³⁷ Náhrada nepříslušela při skončení zaměstnání z viny domáckého dělníka.

Tento zákon se nevztahoval na úpravu placené dovolené na zotavenou vojenských osob z povolání, příslušníků Sboru národní bezpečnosti a učitelů

³⁵ § 11 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

³⁶ § 14 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

³⁷ § 16 Zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

na školách všech stupňů a druhů a na diecézních učilištích theologických.

Zákon, který zavedl dovolenou pro všechny zaměstnance v pracovním procesu, byl zákon č. 81/1959 Sb. ze dne 18. prosince 1959 o placené dovolené na zotavenou. Před zavedením této legislativy byla právní úprava dovolené nejednotná a týkala se jen nějakého okruhu zaměstnanců. V zákoně č. 81/1959 Sb. o placené dovolené na zotavenou je stanoveno, že zaměstnanec, jehož pracovní poměr u téhož zaměstnavatele trval nepřetržitě alespoň 11 měsíců, tzv. čekací doba, měl nárok na placenou dovolenou na zotavenou za kalendářní rok, pokud v tomto zaměstnání konal práci alespoň 75 dnů.³⁸

U zaměstnance, který skončil povinnou školní docházku nebo který úspěšně skončil studium na výběrové nebo vysoké škole a nastoupil bez zbytečného průtahu do pracovního poměru, byla čekací doba 5 měsíců. Tato délka čekací doby platila též pro ženu, která pečovala alespoň o jednoho příslušníka domácnosti a nastoupila do pracovního poměru z domácnosti.³⁹

Zaměstnancům, kteří splnili podmínku pětíměsíční čekací doby v kalendářním roce, v němž nastoupili do zaměstnání, příslušela za tento kalendářní rok, jestliže v něm konali práci alespoň 75 dnů, poměrná část dovolené. Museli však splnit výše uvedenou podmínku, tj. čekací dobu.⁴⁰

Základní výměra dovolené činila dva kalendářní týdny v kalendářním roce. Nárok na tři kalendářní týdny dovolené měl zaměstnanec, který do konce běžného kalendářního roku dovršil alespoň 5 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku, nebo nedosáhl 18 let věku či dosáhl 50 let věku. Dovolená ve výměře čtyř kalendářních týdnů příslušela zaměstnanci, který do konce běžného kalendářního roku dovršil alespoň 15 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku. Dovolená učitelů činila osm kalendářních týdnů, dovolená učitelek

³⁸ § 1 odst. 1 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

³⁹ § 1 odst. 2 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁴⁰ § 1 odst. 3 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

mateřských škol šest kalendářních týdnů, dovolená vychovatelů čtyři kalendářní týdny v kalendářním roce.⁴¹

Do trvání nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele se pro prodloužení dovolené započítávala také doba vojenské činné služby, jakož i doba úspěšně ukončeného studia, doba vědecké, umělecké aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud spadaly do doby po 18. roce věku zaměstnance.⁴²

Pokud v době dovolené zaměstnance připadl placený svátek nebo náhradní volno za práci přesčas na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem zaměstnance, nezapočítávaly se mu tyto dny do dovolené.⁴³

Nově se objevil další druh dovolené, kterou byla dodatková dovolená a týkala se zaměstnanců, kteří celý kalendářní rok pracovali pod zemí. Nárok řádné dovolené se prodlužoval o jeden kalendářní týden. Pokud pracovali tito zaměstnanci jen část kalendářního roku, příslušela zaměstnanci za každých 25 odpracovaných dnů pod zemí jedna dvanáctina tohoto kalendářního týdne, a to i tehdy, jestliže mu nevznikl nárok na řádnou dovolenou. Horničtí učňové měli bez ohledu na věk nárok na dovolenou v délce čtyř kalendářních týdnů.⁴⁴

Za podmínek vládního nařízení náležela dodatková dovolená i zaměstnancům konajícím práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné.⁴⁵

Zákon respektoval zvýhodněnou změnu zaměstnání. V případě, že zaměstnanec změnil zaměstnání z důvodu obecného zájmu nebo z jiných vážných důvodů, započítala se zaměstnanci u nového zaměstnavatele jako doba nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele doba, která mu byla nebo měla být započtena pro prodloužení dovolené u předchozího zaměstnavatele. Při této změně zaměstnání náležela zaměstnanci za kalendářní rok, v němž došlo ke změně zaměstnání, poměrná část dovolené u dosavadního i nového zaměstnavatele, i když u nich nesplňoval podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

Ke krácení dovolené docházelo, když zaměstnanec nevykonával před

⁴¹ § 2 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁴² § 3 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁴³ § 4 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁴⁴ § 5 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁴⁵ § 6 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

vybráním dovolené v kalendářním roce, za který se dovolená poskytovala, práci po více než 75 pracovních dnů pro důležité osobní překážky v práci nebo pro výkon vojenské činné služby. Dovolená se krátila za každých dalších 25 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu. Za každý pracovní den, který zaměstnanec zameškal bez důležitých osobních překážek v práci, krátila se zaměstnanci dovolená o jeden nebo dva pracovní dny. Zameškání pracovní doby, která jsou kratší než celý pracovní den, se počítaly. Pokud si zaměstnanec dovolenou již vyčerpal nebo nevznikl mu na ni nárok, byl zaměstnavatel povinen zkrátit z důvodu zameškání bez důležitých osobních překážek stejným způsobem dovolenou v příštím roce. Toto krácení dovolené se však nevztahovalo na dodatkovou dovolenou.⁴⁶

Nástup dovolené určoval zaměstnavatel, který měl povinnost rozložit dovolené podle plánu stanoveného tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zásadně vcelku a do konce běžného kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených bylo nutné brát zřetel na úkoly vyplývající pro podnik ze státního plánu rozvoje národního hospodářství a přihlížet přitom v mezích provozních potřeb k oprávněným zájmům zaměstnance. Pokud byla zaměstnanci dovolená výjimečně poskytována v několika částech, musela alespoň jedna část činit celý kalendářní týden a u mladistvých do 16 let dva kalendářní týdny. Den nástupu dovolené byl zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dní předem. Tato lhůta mohla být výjimečně zkrácena, pokud byl souhlas závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí. Pakliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v běžném kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že mu zaměstnavatel její nástup neurčil, nebo pro překážky v práci, byl zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci po uplynutí kalendářního roku tak, aby skončila nejpozději do 31. března příštího roku. Jinak si dovolenou zaměstnanec nemohl vyčerpat. Zaměstnavatel mohl určit zaměstnanci nástup dovolené, jakmile splnil podmínku čekací doby. Pokud však zaměstnanec v kalendářním roce neodpracoval alespoň 75 dnů, byl povinen vrátit zaměstnavateli náhradu mzdy za dovolenou. Zaměstnavatel nesměl určit nástup dovolené na dobu, kdy byl zaměstnanec uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu mateřské dovolené. Plán dovolených i jeho případné změny a doplňky a dále přesun dovolené na příští

⁴⁶ § 8 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

kalendářní rok z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil zaměstnanci nástup dovolené, byl zaměstnavatel povinen dohodnout se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí.⁴⁷

Dovolená se ze zákona přerušovala, pokud byl zaměstnanec po jejím nastoupení uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz a pokud zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou.⁴⁸

Zaměstnanci příslušela po dobu dovolené náhrada mzdy, kterou by dosáhl, kdyby pracoval, kromě hotových výloh. Náležely mu také veškeré naturální požitky. Tyto náhrady byly splatné v obvyklých výplatních termínech. Pokud však zaměstnanec požádal, musely zaměstnanci být tyto náhrady vyplaceny při nastoupení dovolené.⁴⁹

Na dovolenou měl vliv skončení pracovního poměru. Jestli zaměstnanec předčasně zrušil pracovní poměr bez důležitého důvodu nebo zaměstnavatel z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem zrušil pracovní poměr, ztrácel zaměstnanec nárok na dovolenou za běžný kalendářní rok u tohoto zaměstnavatele. V ostatních případech skončení pracovního poměru příslušela zaměstnanci poměrná část dovolené. Pokud však nešlo o zvýhodněnou změnu zaměstnání, musel splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou. Zaměstnanci, který rozvázal pracovní poměr z toho důvodu, že mu byl přiznán invalidní nebo starobní důchod, příslušela poměrná část dovolené, i když v kalendářním roce neodpracoval 75 dnů. Stejně ustanovení platilo pro ženu, která rozvázala pracovní poměr z důvodu těhotenství nebo nutné péče o dítě. Pokud byla již taková dovolená vyčerpána, byl zaměstnavatel povinen požadovat od zaměstnance příslušnou náhradu mzdy, na tuto částku mohl zaměstnavatel provést srážku ze mzdy.⁵⁰

Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část se poskytovala, jen když si zaměstnanec nemohl dovolenou nebo její část vyčerpat ani do 31. března příštího kalendářního roku z naléhavých provozních důvodů, pro překážky v práci. Dále proto, že zaměstnanci zaměstnavatel její nástup neurčil nebo proto, že mu zaměstnavatel nesprávně určil délku dovolené,

⁴⁷ § 9 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁴⁸ § 10 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁴⁹ § 11 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁵⁰ § 12 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

přestože zaměstnanec řádně prokázal nárok na její delší výměru nebo její poměrnou část nemohl vyčerpat pro skončení pracovního poměru.

Učitelům a učitelkám mateřských škol příslušela náhrada mzdy nejvýše za čtyři kalendářní týdny nevyčerpané dovolené. Za dodatkovou dovolenou nebylo možné náhradu mzdy poskytnout. Dodatková dovolená musela být vždy vyčerpána přednostně.⁵¹

Tento zákon se nevztahoval na příslušníky ozbrojených sil v činné službě ani na příslušníky bezpečnostních sborů ministerstva vnitra.

Další právní úpravu dovolené nalezneme v zákoně č. 65/1965 Sb. ze dne 16. června 1965, Zákoník práce. Zákoník práce se stal základním pramenem pracovního práva Československé socialistické republiky. Proklamoval, aby pracující poctivě a čestně pracovali pro společnost, důsledně dodržovali pracovní kázeň, plně využívali pracovní doby a výrobních prostředků. Tento právní předpis prošel řadou novelizací, i v případě dovolené.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965, v původním znění byl účinný až do 31. 12. 1969. Na základě tohoto zákona byla stanovena čekací doba 5 měsíců trvání pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele pro vznik nároku na dovolenou na zotavenou za kalendářní rok. Další podmínkou pro vznik nároku na dovolenou na zotavenou za kalendářní rok bylo odpracování alespoň 75 dnů.⁵²

Splnění podmínky čekací doby ani odpracování alespoň 75 dnů se nevyžadovalo, pokud si sjednal pracovník pracovní poměr na základě nábory pracovníků prováděného národními výbory nebo pokud vstupoval pracovník do pracovního poměru po splnění závazku uzavřeného na základě takového nábory, za další pokud změnil pracovník zaměstnání v důsledku organizačních změn, či vstoupil pracovník do zaměstnání potom, když s ním organizace rozvázala pracovní poměr proto, že se stal ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilým plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo změnil zaměstnání proto, že nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánů státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci

⁵¹ § 13 Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

⁵² § 100 odst. 1 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

a změnila zaměstnání těhotná zaměstnankyně nebo změnila je zaměstnaná matka z důvodu péče o své dítě.⁵³

Pokud zaměstnanec splnil podmínku čekací doby a odpracování 75 dnů a nevznikl mu nárok na dovolenou za celý kalendářní rok, příslušela mu poměrná část dovolené. Podle § 100 odst. 3 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. „pracovníku náleží za kalendářní rok, v němž vstoupil do zaměstnání, poměrná část dovolené, musí však splnit v organizaci podmínky uvedené v odstavci 1, pokud nejde o pracovníka, u něhož se jejich splnění nevyžaduje“.

Poměrná část dovolené tedy příslušela i zaměstnanci, u kterého bylo samotným zákonem prominuto splnění čekací doby a odpracování 75 dnů.⁵⁴

Zaměstnavatel mohl pracovníku, který byl přijat z jeho podnětu a který nemohl do konce kalendářního roku splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou, výjimečně poskytnout v dohodě se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí poměrnou část dovolené.⁵⁵

Základní výměra dovolené činila dva kalendářní týdny v kalendářním roce. Nárok na tři kalendářní týdny měl zaměstnanec, který dovršil alespoň 5 let pracovního poměru po 18. roce věku, nedosáhl 18 let věku či dosáhl 50 let věku. Dovolená ve výměře čtyř kalendářních týdnů příslušela zaměstnanci, který do konce kalendářního roku dovršil alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku.⁵⁶

Dovolená učňů činila čtyři kalendářní týdny, u hornických učňů pracujících pod zemí pět kalendářních týdnů. Dovolená učitelů činila osm kalendářních týdnů, dovolená učitelek mateřských škol šest kalendářních týdnů, dovolená vychovatelů čtyři kalendářní týdny.⁵⁷

Do doby trvání pracovního poměru se započítávaly i dále uvedené doby. Pokud spadaly do úseku po 18. roce věku pracovníka, kdy matka nebo žena trvale pečovala o dítě ve věku do tří let, výkonu služby v ozbrojených silách,

⁵³ § 100 odst. 2 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁵⁴ § 100 odst. 3 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁵⁵ § 100 odst. 4 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁵⁶ § 101 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁵⁷ § 102 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

úspěšně ukončeného studia, vědecké, umělecké aspirantury, členství ve výrobním družstvu a členství v jednotném zemědělském družstvu, pokud šlo o pracovníka zaměstnaného v zemědělství nebo lesnictví.⁵⁸

Dodatková dovolená příslušela zaměstnanci, který pracoval u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, v délce 1 kalendářního týdne. Jestliže zaměstnanec pracoval takto pouze část kalendářního roku, příslušela mu za každých 25 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené, a to i když mu nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část. Vládě bylo ponecháno stanovení prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých, u kterých bylo také právo na dodatkovou dovolenou.⁵⁹

Nástup na dovolenou určoval zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí tak, aby si pracovník mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Přitom se přihlíželo k úkolům organizace a k oprávněným zájmům zaměstnance. Pokud byla dovolená výjimečně poskytována po částech, musela alespoň jedna část činit nejméně týden a u mladistvých dva týdny. Den nástupu na dovolenou byl zaměstnavatel povinen oznámit pracovníku nejméně 14 dnů předem. Případné zkrácení této lhůty vyžadovalo souhlas závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí.⁶⁰

Pokud zaměstnavatel změnil určený nástup na dovolenou nebo zaměstnance z dovolené odvolal, byl povinen zaměstnanci uhradit náklady, které zaměstnanci tímto postupem vznikly.⁶¹ Zaměstnavatel mohl určit čerpání dovolené, jakmile zaměstnanec splnil podmínku čekací doby, případně mu byla prominuta. Pokud však zaměstnanec neodpracoval do konce kalendářního roku daných 75 dnů, byl povinen vrátit náhradu mzdy za dovolenou.⁶²

⁵⁸ § 103 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁵⁹ § 105 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁶⁰ § 106 odst. 1 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁶¹ § 106 odst. 2 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁶² § 106 odst. 3 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

V případě, že si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou v příslušném kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že mu zaměstnavatel neurčil její nástup, nebo pro překážky v práci, byl zaměstnavatel povinen dovolenou poskytnout zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do 30. dubna příštího roku.⁶³

Zaměstnavatel neměl v pravomoci určit nástup dovolené na dobu výkonu vojenské činné služby, pracovní neschopnosti a mateřské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance směl zaměstnavatel určit nástup dovolené jen na žádost zaměstnance.⁶⁴

Dovolená se přerušovala nástupem služby v ozbrojených silách, pracovní neschopností a nástupem mateřské dovolené. Svátky se nezapočítávaly do dovolené.⁶⁵

V ustanovení § 108 byl zakotven vliv skončení pracovního poměru na dovolenou. Při splnění podmínek nároku na dovolenou vznikl při skončení pracovního poměru nárok na poměrnou část dovolené. V případě, že zaměstnanec, jemuž vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod, a zaměstnankyně, která rozvázala pracovní poměr z důvodu těhotenství nebo péče o dítě, příslušela poměrná část dovolené i tehdy, že nesplnili podmínku odpracování 75 dnů. Zaměstnanec, s nímž byl zrušen pracovní poměr okamžitě ze strany zaměstnavatele, ztratil nárok na poměrnou část dovolené. Pokud byla dovolená přečerpána, byl zaměstnanec povinen vrátit příslušnou náhradu mzdy.⁶⁶

Po dobu dovolené měl zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a na příslušné naturální požitky. Přestože byla náhrada mzdy splatná v obvyklých výplatních termínech, na eventuální požádání zaměstnance musela být vyplacena již před nastoupením dovolené.⁶⁷ Náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou bylo možno poskytnout jen, pokud zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou nebo její část ani do 30. dubna příštího kalendářního roku z naléhavých provozních důvodů, nebo proto, že

⁶³ § 106 odst. 4 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁶⁴ § 106 odst. 5 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁶⁵ § 107 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁶⁶ § 108 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁶⁷ § 109 odst. 1 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

mu zaměstnavatel neurčil její nástup, pro překážky v práci, či proto, že zaměstnavatel určil nesprávnou délku dovolené, anebo proto, že došlo k rozvázání pracovního poměru.⁶⁸

Za dovolenou nebo její část, kterou zaměstnanec nemohl vyčerpat, příslušela náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Organizace byla povinna umožnit zaměstnanci čerpat alespoň jeden týden dovolené a u mladistvých dva týdny dovolené. Za tuto stanovenou část dovolené nebylo možné poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Ustanovení však neplatilo, pokud vznikly překážky v práci na straně zaměstnance.⁶⁹

Učitelům a učitelkám mateřských škol příslušela náhrada mzdy nejvýše za čtyři kalendářní týdny nevyčerpané dovolené.⁷⁰

Za dodatkovou dovolenou nebylo možno náhradu mzdy poskytnout. Tato dovolená musela být vždy vyčerpána přednostně.⁷¹

Zákon zahrnoval i eventualitu krácení dovolené za neodpracované dny. Tyto principy byly ponechány na prováděcím předpise vydávaném vládou. Vláda také stanovovala doby, které se posuzovaly jako výkon práce, přestože zaměstnanec nepracoval.

Novelou zákona č. 65/1965 Sb., provedenou zákonem č. 153/1969 Sb. ze dne 18. prosince 1969, byl stanoven s platností od 1. 1. 1970 propočít dovolené u zaměstnanců s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. Náleželo mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadalo v celoročním průměru.

V § 106 bylo rozšířeno ujednání o právo zaměstnankyně požádat zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené. Zaměstnavatel byl povinen její žádosti vyhovět.

⁶⁸ § 109 odst. 2 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁶⁹ § 109 odst. 3 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁷⁰ § 109 odst. 4 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

⁷¹ § 109 odst. 5 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965

§ 108 byl doplněn o ustanovení, že pokud zaměstnanec, který splnil čekací dobu, změnil zaměstnání, mohla mu kterákoliv ze zúčastněných organizací poskytnout celou dovolenou, popřípadě její zbývající část, jestliže pracovník požádal nejpozději při rozvázání pracovního poměru a zúčastněné organizace se dohodly na úhradě náhrady mzdy za dovolenou, eventuálně její část.

S účinností od 1. 1. 1985 byla zákonem č. 111/1984 Sb. ze dne 13. listopadu 1984 o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou provedena novela zákona č. 65/1965 Sb. Touto legislativou došlo k zvýšení základní výměry dovolené na tři kalendářní týdny. Bylo vyjmuto ustanovení § 101 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., které stanovilo dovolenou v délce tři kalendářních týdnů v některých zvláštních případech. Prodloužená výměra čtyř kalendářních týdnů dovolené pro zaměstnance, který dovršil alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku, byla ponechána.

Dne 1. 1. 1989 nabyla účinnosti novela zákona č. 65/1965 Sb. provedená zákonem č. 188/1988 Sb. ze dne 14. prosince 1988. Nově bylo upraveno několik druhů dovolené, což je ukotveno v § 100 Dovolená na zotavenou. Zaměstnanci vzniká za stanovených podmínek dovolená za kalendářní rok a její poměrná část, dovolená za odpracované dny, dodatková dovolená a další dovolená.

Nárok na dovolenou za kalendářní rok měl zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli odpracoval alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Pokud pracovní poměr netrval po celý kalendářní rok, měl za splnění podmínky zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok. Tímto byla zrušena tzv. čekací doba pro vznik nároku na dovolenou. Dovolená za odpracované dny náležela zaměstnanci, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část, a to v rozsahu jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.⁷²

Zaměstnavatel měl možnost dle § 109 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989, stanovit zaměstnanci čerpání dovolené, přestože

⁷² § 101 odst. 1 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989

dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, pokud existoval předpoklad jejich následného splnění.

V případě, že zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci, byl zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel však byl povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně měl zaměstnanec nárok.⁷³

S účinností ke dni 1. 2. 1991 bylo na základě zákona č. 3/1991 Sb. zrušeno ustanovení § 110a odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., podle kterého zaměstnanec doposud, s nímž organizace okamžitě zrušila pracovní poměr, ztrácel vůči ní nárok na dovolenou za běžný kalendářní rok. Nově podle § 108 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., pokud se zaměstnanci poskytovala dovolená v několika částech, musela alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, když se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl jinak.

Následnou novelizací zákona č. 65/1965 Sb., která se dotýkala právní úpravy dovolené, byl zákon č. 231/1992 Sb., s účinností od 1. 1. 1993. Podle novelizovaného ustanovení § 102 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb. bylo možné v kolektivní smlouvě zaměstnancům organizací, které provozují podnikatelskou činnost, prodloužit nárok na dovolenou o jeden týden nad zákonnou výměru. Zaměstnancům organizací, které neprovozují podnikatelskou činnost, příslušela dovolená o jeden týden delší než zákonná výměra.

Novelou provedenou zákonem č. 74/1994 Sb. bylo ujednáno s účinností od dne 1. 6. 1994, že v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodloužit dovolenou o další týdny nad zákonnou výměru. Vláda mohla stanovit nařízením prodloužení dovolené i u zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

⁷³ § 101 odst. 2 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989

Novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. 1. 2001 stanovila zvýšení základní výměry dovolené na čtyři týdny. Zákonem byla stanovena odlišná délka výměry dovolené jen pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky, u kterých činila dovolená osm týdnů v kalendářním roce, a pro zaměstnance nepodnikatelského sektoru byla dovolená ze zákona prodloužena o jeden týden.

Poslední změna novelizace s účinností od 1. 10. 2004 byla provedená zákonem č. 436/2004 Sb. ze dne 24. června 2004, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

Tímto zákonem bylo doplněno ustanovení upravující automatický nástup na dovolenou v případě neurčení čerpání dovolené do 31. října následujícího kalendářního roku a zánik nároku na dovolenou na konci následujícího kalendářního roku. Dovolená přesahující čtyři týdny mohla být se souhlasem zaměstnance převedena do konce dalšího kalendářního roku.⁷⁴

Náhradu mzdy za čtyři týdny nevyčerpané dovolené bylo možné poskytnout jen v případě skončení pracovního poměru. Náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahovala čtyři týdny, bylo možno poskytnout i v jiných případech.⁷⁵

Pokud vznikl zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tak tato náhrada příslušela ve výši průměrného výdělku.⁷⁶

4. Právní úprava dovolené před koncepčními změnami

Nyní se budu věnovat úpravě dovolené, která měla účinnost do 31. prosince 2020, před tzv. velkou koncepční změnou. Jedná se o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s účinností od 1. 1. 2007. Tento zákoník práce v našem právním řádu druhý v pořadí nahradil zákon č. 65/1965 Sb.⁷⁷

⁷⁴ § 109 odst. 2 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., v posledním znění

⁷⁵ § 110b odst. 2 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., v posledním znění

⁷⁶ § 110b odst. 3 Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., v posledním znění

⁷⁷ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 11 s.

4.1 Výměra dovolené

V § 213 odst. 1 je ustanovena výměra dovolené, která činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. U zaměstnanců odměňovaných platem uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce a výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. Definice zaměstnanců uvedena v zákoně o pedagogických pracovnících, § 2 a pojem akademického pracovníka vysoké školy upravuje zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách.

Existuje možnost sjednat dovolenou nad rámec zákoníku práce v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě, případně stanovit vnitřním předpisem.

Jak jsem se zmiňovala, dle ustanovení § 213 odst. 1 zákoníku práce, činí výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Týdnem dovolené se přitom v souladu s ustanovením § 350a zákoníku práce rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Právní úprava umožňuje sjednat ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě výměru dovolené delší, nejenom o týdny, ale také o jednotlivé kalendářní dny. Avšak je nutné dodržet zásady rovného zacházení se zaměstnanci. Pro zachování principu rovnosti v pracovních podmínkách zaměstnanců je nutné vycházet z povahy příslušného nároku. Diferenciační hlediska, podle nichž se stanoví rozdílně právo různých skupin zaměstnanců, musejí z povahy příslušného nároku vycházet. Například není možné, aby mzda nebo délka pracovní doby měly věrnostní povahu a bylo při nich diferencováno podle délky zaměstnání. Ani dovolená by neměla být proto přímo vázána na délku trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, neboť tato diferenciační podmínka nemá žádnou souvislost s povahou dovolené, jako volna k regeneraci pracovní síly. Dovolená taktéž není plněním věrnostní povahy.⁷⁸

Jestliže dojde u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dle ustanovení § 213 odst. 5 zákoníku práce dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

⁷⁸ BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska. AVK – asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 129 s.

4.2 Druhy dovolené

Podle zákona 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 211, zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v deváté části zákoníku práce právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, § 212 a 213, dovolenou za odpracované dny, § 214 a dále právo na dodatkovou dovolenou, § 215. Dodatková dovolená se poskytuje zaměstnancům, kteří pracují za zhoršených pracovních podmínek ve zhoršeném pracovním prostředí. Dovolená je určena k tomu, aby zaměstnancům svým způsobem omezila jejich pobyt v tomto prostředí.⁷⁹

4. 2 .1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Zaměstnanec, který odpracuje u svého zaměstnavatele celý kalendářní rok, má nárok na vyčerpání celé stanovené dovolené. Avšak zaměstnanec, který odpracoval u svého zaměstnavatele pouze určitou dobu kalendářního roku, nemá nárok na celou dovolenou, ale jen na její alikvotní část.

Aby zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, musí být z jeho strany splněno nepřetržité trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli po dobu celého kalendářního roku. V souladu s ustanovením § 216 odst. 1 se přitom považuje za nepřetržité trvání pracovního poměru i skončení dosavadního a bezprostředně navazujícího vzniku nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.⁸⁰ Další stanovenou podmínkou je odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Z těchto podmínek je zřejmé, že splnění se posuzuje vždy k jednomu kalendářnímu roku, zaměstnavateli a pracovnímu poměru. Zákoník práce vychází z toho, že pracovní poměr k jednomu a témuž zaměstnavateli musí trvat po dobu celého kalendářního roku. Pokud například zaměstnanci vznikne pracovní poměr 2. ledna, nejde de facto o celý kalendářní rok. Zaměstnavatel by si měl upravit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu například, že za celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru bude

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, 219 s.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, 220 s.

zaměstnavatel považovat i kalendářní měsíc, v němž zaměstnanci vznikl nebo byl ukončen pracovní poměr, ale z důvodu dnů pracovního klidu na jeho začátku či jeho konci netrval po celou dobu tohoto kalendářního měsíce. Neplatí, jestliže zaměstnanci v tento den trval pracovní poměr u jiného zaměstnavatele.

Poměrná část dovolené za kalendářní rok dosahuje dle ustanovení § 212 odst. 2 zákoníku práce za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru 1/12 dovolené za kalendářní rok. Poměrná část dovolené za kalendářní rok náleží zaměstnanci v délce 1/12 rovněž za kalendářní měsíc, ve kterém změnil zaměstnání. Skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele musí na sebe bezprostředně navazovat. Bez ohledu na skutečnost, u kterého ze zmíněných zaměstnavatelů byl zaměstnaný v kalendářním měsíci déle.⁸¹ Podle ustanovení § 212 odst. 3 zákoníku práce přísluší zaměstnanci poměrná část dovolené vždy od nového zaměstnavatele. Nový zaměstnavatel má možnost posoudit při nástupu do zaměstnání, zda lze zmíněné pravidlo aplikovat či nikoliv.

Pokud poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden.

4.2.2 Dovolená za odpracované dny

Délka dovolené za odpracované dny náleží zaměstnanci v délce 1/12 celkové výměry dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.⁸² Počet 21 dnů odpovídá průměrnému počtu pracovních dnů v měsíci. S ohledem na výše uvedené může délka dovolené za odpracované dny dosáhnout maximálně 2/12 celkové výměry dovolené za kalendářní rok, protože při odpracování alespoň 60 dnů vzniká již zaměstnanci právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok dle ustanovení zákoníku práce.

U některých zaměstnavatelů je názor, že právo na dovolenou vůbec nevznikne, jestliže skončí zaměstnanci pracovní poměr zrušením ve zkušební době. V legislativě však tento názor zakotven není. Zkušební doba nemá vliv

⁸¹ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 382 s.

⁸² VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 386 s.

na podmínku vzniku práva na dovolenou a je třeba mít posouzení stejné jako u zaměstnance, s nímž by zkušební doba sjednána nebyla nebo jemuž by pracovní poměr skončil až po jejím uplynutí.⁸³

4.2.3 Dodatková dovolená

Dodatková dovolená v délce jednoho týdne náleží pouze některým skupinám zaměstnanců, kteří u stejného zaměstnavatele po celý kalendářní rok vykonávají zvláště obtížnou práci nebo pracují pod zemí, těžba nerostů, ražení štol a tunelů. Když zaměstnanec pracuje v těchto podmínkách jen určitou část roku, náleží zaměstnanci za každých 21 odpracovaných dní jedna dvanáctina dodatečné dovolené. Právo na dodatečnou dovolenou vyhrazuje zákoník práce ve svém ustanovení § 215. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění určených podmínek, i když má právo na dodatečnou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.⁸⁴

Zaměstnanci, kteří jsou zákoníkem práce stanoveni pro účely poskytování dodatečné dovolené, jsou vyjmenováni v ustanovení § 215 odst. 2. V souvislosti se zaměstnanci, kteří jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření, je bližší specifikace ukotvena v ustanovení § 347 odst. 3 zákoníku práce.⁸⁵

Jak jsem již uváděla, délka dodatečné dovolené je odvislá od toho, zda zaměstnanec vykonával práce u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok, nebo jen část roku. Náleží v délce 1 týdne, pokud tyto práce konal zaměstnanec po celý kalendářní rok a 1/12 z výměny za každých 21 takto odpracovaných dnů, pokud pracoval zaměstnanec jen určitou část roku. Výjimku z ustanovení § 215 odst. 1 písm. f) zákoníku práce tvoří zaměstnanci pracující v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Nejdříve po odpracování nepřetržitě 1 roku v těchto oblastech vznikne těmto zaměstnancům nárok na dodatečnou dovolenou. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má přitom právo na dodatečnou dovolenou již tento rok. Jestliže pracuje

⁸³ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 421 s.

⁸⁴ ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 138 s.

⁸⁵ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 388 s.

zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech 1/12 dodatečné dovolené. Tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti určuje vyhláška MPSV č. 600/2006 Sb. ze dne 14. prosince 2006 o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí po účely dodatečné dovolené.⁸⁶

Dodatečná dovolená má svou specifikaci i v čerpání dovolené. Povinností dle ustanovení § 222 odst. 5 zákoníku práce je její přednostní čerpání. V žádném případě není možné, aby nebyla vyčerpána a zaměstnavatel za dovolenou vyplatil zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu.⁸⁷

4.3 Náhradní doby jako výkon práce

Zaměstnavatel musí akceptovat pro splnění podmínky odpracování požadovaného počtu dnů doby, které zákoník práce považuje a které naopak nepovažuje za výkon práce. Dle ustanovení § 212 odst. 1, § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 zákoníku práce se za výkon práce jinými slovy považuje odpracovaný den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Nutno uvést, že části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. Dále je to doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou přerušování práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy, a překážek v práci na jeho straně, a které nejsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. V tomto nařízení je stanoven okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Jde také o dobu, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou. Za další je to doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Doba pracovní neschopnosti zaměstnance, ale jenom v případě, že vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek a doba, kdy zaměstnanec nepracuje, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě, za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí. Na druhou stranu se pro účely dovolené jako výkon práce podle zákoníku

⁸⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 423 s.

⁸⁷ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 424 s.

práce neposuzuje doba pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, jestliže bylo předem sjednáno jeho napracování. Doba, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy, dále doba pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.⁸⁸

4.4 Čerpání dovolené

Základní pravidla pro čerpání dovolené obsahují stanovení § 217 až 220 zákoníku práce. Z podstatných pravidel lze poukázat zejména na dále uvedené. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Z tohoto důvodu neplatí smýšlení mnoha zaměstnanců, že si prostě vezmou dovolenou a zaměstnavateli to pouze sdělují. Právo určit si dovolenou sám má zaměstnanec tehdy, pokud není čerpání dovolené za předchozí kalendářní rok určeno zaměstnavatelem nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku. Povinností zaměstnance je předložit písemné oznámení zaměstnavateli alespoň 14 dní předem. Za tímto účelem si má zaměstnavatel vnitřním předpisem nebo jiným způsobem stanovit postup a okruh oprávněných osob při určování dovolené. Zaměstnavatel dle § 217 odst. 1 má povinnost určenou dobu čerpání dovolené písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, jestliže se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním potřebám zaměstnavatele a zároveň k odůvodněným zájmům zaměstnance. Pokud se poskytuje dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpání dovolené.⁸⁹

⁸⁸ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 604 a 605 s.

⁸⁹ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 391 – 393 s.

Vzhledem k odlišné délce dovolené za kalendářní rok u pedagogických pracovníků vydalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, v souladu s odkazem uvedeným v ustanovení § 306 odst. 5 zákoníku práce, vyhlášku č. 263/2007 Sb. ze dne 4. října 2007. Vyhláška stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí. V návaznosti na ustanovení § 4 této vyhlášky dobu čerpání dovolené určuje ředitel školy nebo školského zařízení podle rozvrhu čerpání dovolené. Pedagogickým pracovníkům zpravidla na dobu školních prázdnin, učitelům mateřských škol s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám na pracovišti tak, aby ji čerpali především v době přerušení nebo omezení provozu mateřské školy a pedagogickým pracovníkům ve školských zařízeních s celoročním provozem v průběhu celého školního roku.⁹⁰

Dle § 217 odst. 5 má zaměstnavatel vyhovět žádosti zaměstnankyně, která požádá o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud zaměstnavatel nemá možnost určit čerpání dovolené z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance nebo z naléhavých provozních důvodů, musí tak učinit, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Jestliže to není možné z důvodu čerpání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nebo jeho čerpání mateřské či rodičovské dovolené určit dobu čerpání této dovolené po skončení zmíněných překážek v práci, § 218 odst. 4.⁹¹

Níže uvádím vybraný judikát:

Sp. zn. 16 Co 241/2012 z rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. 12. 2012⁹²

⁹⁰ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 425 a 426 s.

⁹¹ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 391 – 393 s.

⁹² Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 16 Co 241/2012. [online]. [cit. 25. února 2021]. Dostupné z [www: http://kraken.slv.cz/KSSEMOS16Co241/2012](http://kraken.slv.cz/KSSEMOS16Co241/2012)

Zaměstnankyně, která žádá o poskytnutí termínu čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen vyhovět jen v případě, jestliže neurčil termín čerpání celé výměry dovolené za stávající kalendářní rok, případně zbývající části dovolené z předchozího kalendářního roku, před nástupem zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, lépe řečeno před vznikem nároku na čerpání mateřské dovolené.

Zaměstnavatel má povinnost určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby ji zaměstnanec vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, nejvýše v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, § 218 odst. 1.

Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, přestože dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, za předpokladu, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru dle § 217 odst. 2. Může určit hromadné čerpání dovolené, pokud to vyžadují nutné provozní důvody a po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců tam, kde působí. Podle § 220 hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny. Při změně zaměstnání může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci v průběhu kalendářního roku dovolenou, na kterou mu vzniklo právo u předchozího zaměstnavatele. Předpokladem takového postupu je žádost zaměstnance před skončením pracovního poměru a dohoda zúčastněných zaměstnavatelů ohledně náhrady mzdy nebo platu, ukotveno v § 221.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, nebo zaměstnankyně je na mateřské dovolené či rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Možnost určit čerpání dovolené na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance může zaměstnavatel jen na jeho žádost s odvoláním na § 217 odst. 4.

Ustanovení § 219 odst. 1 zákoníku práce pojednává o případech přerušení dovolené. Podle daného ustanovení se dovolená přerušuje, pokud během dovolené nastoupí zaměstnanec vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské

cvičení, zaměstnankyně nastoupí mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo zaměstnanec rodičovskou dovolenou, zaměstnanec byl uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz nebo zaměstnanec ošetřuje nemocného člena rodiny. Neplatí to však, pokud zaměstnavatel určil čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Pokud zaměstnavatel určil zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek, které spadá do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.⁹³

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada se poskytuje za dobu odpovídající délce plánované směny. Ve svém ustanovení § 222 odst. 1 zákoník práce umožňuje poskytnout zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou náhradu za dovolenou ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.⁹⁴

Pokud zaměstnanci byla vyplacena náhrada za dovolenou nebo její část, na kterou ztratil právo, například v důsledku krácení dovolené, je povinen náhradu vrátit. Případně mu právo nevzniklo, neboť nesplnil podmínky pro její poskytnutí a zaměstnanec dovolenou čerpal. V těchto případech je zaměstnavatel oprávněn dle ustanovení § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce zaměstnanci vyplacenou náhradu srazit ze mzdy nebo platu, a to i bez jeho souhlasu.

V případě, že zaměstnanec nevyčerpá dovolenou, na kterou mu vzniklo právo, je zaměstnavatel povinen ji zaměstnanci proplatit, rovněž ve výši průměrného výdělku. V návaznosti na ustanovení § 222 odst. 2 se dané pravidlo uplatňuje jenom v případě skončení pracovního poměru. Zaměstnanci musí být z uvedeného důvodu proplacena veškerá nevyčerpaná dovolená.

⁹³ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 396 s.

⁹⁴ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 398 s.

V případě úmrtí zaměstnance se proplacení peněžité náhrady za nevyčerpanou dovolenou posuzuje jako ostatní mzdové nároky z pracovního poměru a přechází na dědice. Ačkoliv nárok na dovolenou je nepřevoditelným nárokem na jiné osoby, neboť se jedná o osobní nárok zaměstnance za účelem vybrání dovolené jako volna na rekreaci či načerpání nových sil zaměstnance.⁹⁵

V této souvislosti uvádím vybraný judikát.

Sp. zn. 5 Co 189/62, rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 10. 7. 1963
Krajský soud v Plzni řešil ve svém rozhodnutí nárok na peněžitou úhradu za nevyčerpanou dovolenou a jeho přechod na dědice. Žalobkyně uplatnila na žalovaném podniku nárok na zaplacení peněžité náhrady za dovolenou na zotavenou, kterou si její zemřelý manžel, zaměstnanec žalovaného podniku, nevyčerpal. Okresní soud pro Plzeň-jih zamítl její žalobu s tím, že nárok na peněžitou náhradu dovolené na zotavenou je osobním nárokem zaměstnance, nepřevoditelný na jiné osoby. Krajský soud v Plzni rozhodnutí soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl.

V případě, kdy zaměstnanec nestihne vyčerpat svůj nárok dovolené z důvodu úmrtí, přechází náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou na jeho dědice.

Ve svém rozhodnutí Krajský soud především uvedl, že základním účelem dovolené je odpočinek zaměstnance po celoroční práci a načerpání sil k další práci. Nárok na dovolenou je osobním nárokem zaměstnance, nepřevoditelným na jiné osoby. Z uvedeného důvodu nárok na dovolenou nemůže tedy být převeden na dědice. Pokud zaměstnanec před vyčerpaním dovolené zemře, nárok dovolené na dědice nepřechází. Tento fakt však platí jen o nároku na vybrání dovolené jako volna, kdy jedině může být splněn základní účel dovolené. Jestliže ale jde o nárok na proplacení peněžité náhrady za nevybranou dovolenou, nejde již o splnění základního účelu, tj. čerpání dovolené za účelem rekreace zaměstnance či načerpání nových sil. Zde již nelze považovat nárok na proplacení peněžité náhrady za nevyčerpanou dovolenou na zotavenou za osobní nárok zaměstnance. Nutno posuzovat jako ostatní mzdové nároky z pracovního poměru. Tento nárok,

⁹⁵ PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, 264 s.

který je součástí odměny za pracovní výkon zaměstnance, přechází na dědice. Přestože zákon o dovolené číslo 81/1959 Sb. výslovně neřešil případ, jak postupovat v případě smrti zaměstnance, bylo zřejmé vycházet z toho, že byla splněna podmínka zákoníku práce, podle níž byl podnik povinen proplatit náhradu mzdy za příslušnou část nevybrané dovolené. Tato skutečnost se týká případu, kdy zaměstnanec si nemohl vybrat dovolenou z důvodu, že jeho pracovní poměr skončil smrtí. Nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou se stával splatným buď 31. března příštího roku, pokud pracovní poměr do té doby trval, nebo dnem skončení pracovního poměru. Pokud končí pracovní poměr smrtí, stává se tento nárok splatným dnem smrti zaměstnance. Dědicové, na něž přecházejí zásadně všechny nároky, které zaměstnanec v době smrti měl, tedy i nárok na peněžitou náhradu dovolené na zotavenou, mají možnost tento nárok po smrti zaměstnance uplatnit.

Stejný rozsudek ohledně smrti zaměstnance a přechodu nároku na dovolenou vydal pod spisovou značkou 5 Cz 6/80 Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky.⁹⁶

4.5 Krácení dovolené

Pravidla pro krácení dovolené jsou obsažena v § 223 zákoníku práce. Zaměstnanec ztrácí právo na tu část dovolené, o kterou zaměstnanci byla dovolená zkrácena. Krátit dovolenou lze pouze z důvodů, které vznikly ve stejném kalendářním roce jako právo na tuto dovolenou. Zaměstnavatel musí striktně dodržovat předepsané důvody a nemá možnost je jakkoliv rozšiřovat. Dovolenou vyčerpanou podle ustanovení § 217 odst. 5 zákoníku práce před nástupem rodičovské dovolené nelze z důvodu následného čerpání této dovolené krátit.⁹⁷

Krácení dovolené ukotvuje zákoník práce v ustanovení § 223 odst. 1 a odst. 4. Týká se případů, kdy zaměstnanec neodpracoval v důsledku překážek v práci, jenž se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, alespoň 100 směn či pracovních dnů. Anebo v důsledku výkonu trestu odnětí svobody zameškal

⁹⁶ PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, 264 s.

⁹⁷ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 399 - 400 s.

nejméně 21 pracovních dnů. Stejný způsob krácení dovolené je i pro výkon vazby, pokud došlo následně k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo pokud byl zaměstnanec obžaloby zproštěn. Případně bylo proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že zaměstnanci byla udělena milost, anebo že trestný čin byl amnestován.⁹⁸

Pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, tedy překážky v práci na jeho straně, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, se dovolená krátí za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů o 1/12, za každých dalších 21 takto zameškaných pracovních dnů rovněž o 1/12.

Možnost krácení dovolené dává zákoník práce zaměstnavateli ve svém ustanovení § 223 z důvodu neomluvené zameškané směny či pracovních dnů. Z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci může zaměstnavatel zkrátit zaměstnanci dovolenou o 1 až 3 dny za každou neomluveně zameškanou směnu. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel dle ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku práce po projednání s odborovou organizací.

Při krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci i pro neomluveně zameškanou směnu musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Jestliže je důvodem krácení dovolené zameškání práce v důsledku výkonu trestu odnětí svobody nebo výkonu vazby, krátí zaměstnavatel dovolenou vždy o 1/12 za každých 21 zameškaných pracovních dnů.⁹⁹

5. Právní úprava dovolené po koncepčních změnách

S účinností od 1. ledna 2021 dosáhla právní úprava dovolené v zákoníku práce zásadní koncepční změnu. Vyšla tak na základě zákona č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění

⁹⁸ ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 139 s.

⁹⁹ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 400 s.

pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Cílem koncepční změny je zejména sjednocení podmínek pro vznik práva na dovolenou, určení její délky a v neposlední řadě i její čerpání na základě jediného kritéria, kterým je stanovená nebo kratší týdenní pracovní doba zaměstnance bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn. Délka dovolené daného zaměstnance je určena počtem odpracovaných násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnancem během příslušného kalendářního roku nebo jeho části. Dovolená a její čerpání se hodnotí v hodinách. Do odpracované doby pro účely dovolené, kdy zaměstnanec práci neodvádí, se ve stejném principu započítávají tzv. náhradní doby. V podstatě lze konstatovat, že znalost pravidel dovolené stanovených do 31. prosince 2020 je možné využít i v aplikaci nové právní úpravy dovolené v hodinách, neboť změna spočívá v odlišném matematickém modelu dosavadních pravidel.¹⁰⁰

Základní úprava je obsažena v § 211 až § 213 zákoníku práce a souvisí s řadou dalších úprav obsažených v zákoníku práce a dalších pracovně právních předpisech. Uzákonění pracovního práva tak umožňuje větší provázanost jednotlivých pracovněprávních institutů souvisejících s právní úpravou dovolené. Ustanovení zákoníku práce nespočívá v principu rovnosti smluvních stran, tudíž například nelze, aby si dobu čerpání dovolené, až na některé výjimky, určoval zaměstnanec. Rozhodnutí přísluší zaměstnavateli. Výjimkou je čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené, kdy je zaměstnavatel na žádost zaměstnankyně povinen čerpání dovolené poskytnout. Dále případ, kdy zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené za příslušný kalendářní rok ani do 30. června následujícího roku, třebaže měl možnost tak učinit.

Jak jsem již uváděla ve druhé kapitole, zákoník práce akceptuje mimo jiného požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která v čl. 7 stanoví právo na minimální výměru dovolené v délce 4 týdnů. Přestože zákoník práce dle

¹⁰⁰ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k l. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 6 s.

ustanovení § 4a umožňuje sjednat právo na dovolenou odchylně od tohoto zákona, vždy musí být zachovávány podmínky právního systému Evropského společenství a ustanovení vyplývající z § 363 zákoníku práce. Zejména právo zaměstnance na minimální výměru dovolené v délce 4 týdnů, pokud pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok. Dále povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené. Dovolenu nelze nahradit peněžitým plněním. Peněžité plnění za nevyčerpanou dovolenou lze poskytnout pouze v případě, kdy došlo ke skončení pracovního poměru zaměstnance, který dovolenou nevyčerpal.

Na straně jedné lze předpokládat, že mnozí zaměstnavatelé se nebudou snažit o specifické určování a poskytování dovolené. Jednoduše řečeno, budou aplikovat tradiční úpravu zákoníku práce, tudíž to, co zákoník práce stanoví. Na druhé straně mohou zaměstnavatelé ve svých vlastních pravidlech stanovit dané principy při určování a poskytování dovolené. Zde se nabízí kolektivní smlouvy nebo individuální smlouvy s jednotlivými zaměstnanci, kdy je možné odchýlení od právní úpravy dovolené v těch případech, kdy to zákon nezakazuje a při respektování omezení stanovených především v § 4a odst. 1 a 3 zákoníku práce.¹⁰¹

5.1 Výměra dovolené

Právo na dovolenou vzniká každým rokem za splnění dvou základních podmínek. Jedná se o nepřetržitě trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele nejméně po stanovenou tzv. čekací dobu a odpracováním alespoň stanoveného minimálního násobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

Výměra dovolené je stanovena v kalendářních týdnech, což plyne ze zákoníku práce.¹⁰² Týdnem se podle zákoníku práce pro účely tohoto zákona

¹⁰¹ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k l. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 7 s.

¹⁰² § 212 odst. 1 až 3 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.¹⁰³ Tento fakt je v současné době opodstatněný zejména z hlediska uceleného čerpání dovolené. Skutečná délka dovolené je vyjádřena počtem hodin dovolené a je závislá na délce stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby a na zaměstnancem odpracovaném počtu jejich násobků v příslušném kalendářním roce. Výslednou délku dovolené vždy přímo ovlivňuje její výměra, protože příslušnou výměrou se vždy příslušná týdenní pracovní doba nebo její část vyjádřená v hodinách vynásobí.

Základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce dle § 212 odst. 1 zákoníku práce. Danou minimální výměru lze smlouvou nebo vnitřním předpisem prodlužovat. Zaměstnancům na ni vzniká právo při splnění stanovených základních podmínek pro vznik práva na dovolenou, tj. čekací doba a minimální počet odpracovaných násobků týdenní pracovní doby. Minimální výměra je spojena s pracovním poměrem bez ohledu na to, jestli zaměstnanec pracuje na tzv. plný či částečný úvazek či pracovní doba je rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně.

Prodloužení výměry lze dohodnout smlouvou, individuálně sjednanou nebo kolektivní smlouvou. Při zachování podmínek stanovených zákoníkem práce též vnitřním předpisem dle § 305 zákoníku práce. Právní úprava dovolené umožňuje i sjednání nebo stanovení podmínek prodloužení dovolené. Z toho důvodu není vyloučeno, aby výměra dovolené byla prodloužena pouze určitým skupinám zaměstnanců či jednotlivým zaměstnancům. Příkladem lze uvést povahu práce a obtížnosti pracovních podmínek. Delší výměru a tudíž prodloužení délky dovolené lze třeba sjednat či vnitřním předpisem přiznat zaměstnancům, kteří pracují v exponovaných provozech, obtížných pracovních podmínkách, mimořádně významným zaměstnancům. V případě prodloužení základní výměry dovolené je nutno respektovat rovné zacházení ve vazbě na diskriminační znaky stanovené zákony. Tím pádem nelze poskytnutí delší výměry dovolené zdůvodňovat pohlavím zaměstnance, barvou pleti, náboženstvím, politickými názory zaměstnance, věkem a podobně dle § 1a písm. e) a § 16 zákoníku práce. Vzhledem k vlivu výměry dovolené na stanovení výsledné

¹⁰³ § 350a Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

délky dovolené v hodinách je nezbytné, aby k případnému prodlužování výměry dovolené docházelo v násobcích týdnů nebo jejich částí.¹⁰⁴

Ustanovení § 212 odst. 2 zákoníku práce ukotvuje, že výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce činí 5 týdnů v kalendářním roce. Tato výměra je stanovena bez možnosti dalšího prodloužení. Otázkou zůstává, zda je prodloužení výměry dovolené u těchto zaměstnanců chtěné. Zaměstnavatelé hospodaří na bázi veřejných rozpočtů a zaměstnancům je garantována vyšší než minimální výměra dovolené. Pravděpodobně lze předpokládat hledisko hospodárnosti. Konkrétně se jedná o zaměstnance zaměstnavatele, který je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů. Dále školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, školský zákon, nebo regionální rada regionu soudržnosti. Zaměstnanci v rozpočtové sféře mají tedy právo na 5 týdnů dovolené. Výměra dovolené je stanovena v zákoníku práce a vztahuje se na všechny zaměstnance bez ohledu na jejich pracovní zařazení. Jinými slovy řečeno od zaměstnanců podatelů až po ředitele odborů. Na druhou stranu je faktem, že tito zaměstnanci mají zákonem zajištěný vyšší standard, než činí minimální výměra dovolené. Pokud se ovšem podaří prosadit prodloužení minimální výměry dovolené na 5 týdnů, tak se tito zaměstnanci automaticky ocitnou na minimální úrovni dovolené.

Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. Jedná se o specifickou anomálii upravenou zákoníkem práce a objektivním důvodem této právní úpravy jsou zvláštní pracovní, provozní a další podmínky ve školách a školských zařízeních.

¹⁰⁴ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 415 s.

Se zřetelem na teorii práva se jedná o nekoncepční řešení, neboť narušuje princip jednotné úpravy pracovněprávních vztahů pro všechny zaměstnance. Odůvodňovat, že dovolená pedagogických pracovníků souvisí se školním rokem, jde z teoretického hlediska u pedagogických pracovníků v období školních prázdnin o překážku v práci na straně zaměstnavatele, a nikoliv o dovolenou. Dle § 24 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, tj. školský zákon, se školní rok člení na období školního vyučování a období školních prázdnin. Školní rok začíná 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku. Pokud je dovolená pedagogických pracovníků stanovena odchylně od obecné úpravy dovolené, měla by mít jiné označení.¹⁰⁵

Na základě zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů je pedagogickým pracovníkem ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, školský zákon. Dále je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy v pracovněprávním vztahu nebo pokud není zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je rovněž zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.

Přímou pedagogickou činnost vykonává učitel, pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně, vedoucí pedagogický pracovník.¹⁰⁶

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, stanoví, kdo je akademickým pracovníkem vysoké školy. Podle § 70 odstavce 1 citovaného ustanovení jsou akademickými pracovníky ti

¹⁰⁵ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k I. I. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 15 s.

¹⁰⁶ § 2 Zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

profesoři, docenti, mimořádní profesoři, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou, uměleckou nebo další tvůrčí činnost.¹⁰⁷

Dále budu pojednávat o § 212 odst. 1, s výjimkou § 212 odst. 2 a 3 zákoníku práce, ve kterém výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, které je možné zvýšit. Delší výměru dovolené, eventuálně konkrétní podmínky pro její stanovení, lze tedy dojednat ve smlouvě či jednostranně upravit vnitřním předpisem.

Smlouva je dvoustranné právní jednání. Co si smluvní strany vyjednají, to je předmětem smlouvy. Při sjednávání smluv je velmi důležité, aby smlouva byla v rámci možností co nejvíce určitá a jednoznačná. Pokud bude například uvedeno, že zaměstnanec má právo na delší výměru dovolené, než stanoví zákoník práce, pokud to umožní provoz, jde zcela o neurčitý a nejednoznačný závazek ze strany zaměstnavatele. Podle § 27 pro uzavření kolektivní smlouvy se vyžaduje nejenom písemné uzavření, ale musí být i podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.¹⁰⁸

Vnitřní předpis je, na rozdíl od smlouvy jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, a je závazný pro všechny zaměstnance, kterým zákon neumožňuje připomínkování. Musí být vydán písemně, nabývá účinnost dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele stanoven. Nelze vydávat se zpětnou platností. Vnitřní předpis je vydáván zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku. Výjimku tvoří vnitřní předpis o odměňování, který může být vydán na dobu kratší. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s jeho vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní

¹⁰⁷ § 70 Zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů

¹⁰⁸ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 35 s.

předpis musí být přístupný všem zaměstnancům.¹⁰⁹

Delší dovolená může být sjednána zvláště v pracovní smlouvě, která se řídí ustanovením § 33 a § 34 zákoníku práce. Vyjma povinných náležitostí lze tedy sjednat i právo zaměstnance na delší dovolenou. Případně i podmínky, které musí být pro poskytnutí této dovolené splněny. Delší dovolenou lze sjednat nejen její výměry v týdnech, dnech převedených na část týdne, ale i absolutním počtem hodin dovolené, které se přičtou k délce dovolené v hodinách individuálně zjištěné postupem dle § 213 zákoníku práce. Zaměstnanec může mít například právo na 4 týdny dovolené a 3 dny. Dle § 40 zákoníku práce obsah pracovního poměru je možné změnit jen za předpokladu, že se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně dohodnou. Za zmínku stojí § 18 zákoníku práce, který stanoví, že pokud je možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejvýhodnější. Prodloužení dovolené, popřípadě další podmínky, lze sjednat i v jakékoliv jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z toho plyne, že pokud bude delší než zákonem stanovená minimální výměra dovolené sjednávána s každým zaměstnancem zvlášť, může dojít k situaci, že u zaměstnavatele bude mít každý zaměstnanec jinou výměru dovolené. V každém případě je však nutné respektovat zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jakékoliv jejich diskriminace v návaznosti na § 1a odst. 1 písm. e a § 16 zákoníku práce.¹¹⁰

Pokud bude prodloužení dovolené sjednáno v kolektivní smlouvě, je zřejmé z podstaty této smlouvy, že se bude týkat ucelených skupin zaměstnanců nebo všech zaměstnanců zaměstnavatele, nikoliv jednotlivců. Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům. Z § 23 odst. 1 vyplývá, že nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Srovnatelné ustanovení je v § 305

¹⁰⁹ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 538 a 539 s.

¹¹⁰ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k l. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 19 s.

zákoníku práce, kde se zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Pokud se zaměstnavatel od tohoto zákazu odchýlí, nepřihlíží se k tomu.¹¹¹

Kolektivní smlouvy musí mít charakter tzv. hromadné smlouvy, která se vztahuje na případy stejného typu a předem neurčeného počtu, a to vždy pouze za předpokladu, že jde o přiznání výhodnějších či vyšších práv, než stanoví zákon.

Zákoník práce pojednává o dvou stupních kolektivních smluv. Jedná se o podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Podnikové kolektivní smlouvy lze uzavírat jak pro jednotlivé zaměstnavatele, tak i pro více zaměstnavatelů, tzv. skupinové kolektivní smlouvy. Tímto způsobem je umožněno sjednat jednotné pracovní podmínky zaměstnancům zaměstnavatelů začleněných ve skupinách podniků. Zároveň však mohou být uzavřeny zvláštní podnikové smlouvy v jednotlivých podnicích začleněných do skupiny. Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež uzavřela takovou kolektivní smlouvu a dle § 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace vystoupili.¹¹²

Kolektivní smlouvu může za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace podle § 22 zákoníku práce. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni dle ustanovení § 24 odst. 1 zákoníku práce. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou s výpovědní dobou v délce nejméně 6 měsíců. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhé smluvní straně kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti, o čemž pojednává § 26 zákoníku práce.¹¹³

¹¹¹ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 30 - 37 s.

¹¹² KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 20 s.

¹¹³ VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 34 a 35 s.

Práva, která vznikla jednotlivým zaměstnancům z kolektivní smlouvy, se uplatňují a uspokojují dle § 25 odst. 4 jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru. Dodržování těchto práv může taktéž kontrolovat inspektorát práce.¹¹⁴

Vnitřní předpis zaměstnavatele, který upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, může být vydán samostatně, anebo může být součástí vnitřních právních norem zaměstnavatelů. Jak jsem již zmiňovala, dle § 305 se zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Musí mít charakter interní normy, která se vztahuje na případy stejného typu a předem neurčeného počtu. Účelem tohoto předpisu je poskytnout zaměstnancům vyšší standard práv, než stanoví zákon jako minimální. Případně uzavřít některé odchylky od úpravy zákoníku práce dle § 4a zákoníku práce. K vydání vnitřního předpisu je oprávněn každý zaměstnavatel bez ohledu na to, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace. Ustanovení § 307 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že jestli obsahuje smlouva nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, které si určí zaměstnanec.

Práva, která vznikla jednotlivým zaměstnancům z vnitřního předpisu, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru.¹¹⁵ Dodržování těchto práv může též kontrolovat inspektorát práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

5.2 Druhy dovolené

Novelizace dovolené účinná od 1. 1. 2021 je postavena na délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance v pracovním poměru. V aktualizaci zákoníku práce zjednodušuje dřívější tři samostatné typy dovolené, tj. dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou, s úplně odlišnými podmínkami vzniku práva na daný druh dovolené. Jedná se o dovolenou za

¹¹⁴ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

¹¹⁵ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 21 a 22 s.

kalendářní rok nebo její poměrnou část dle § 213 zákoníku práce a dále za podmínek stanovených v § 215 zákoníku práce, dodatkovou dovolenou. Tato redukce právní úpravy mimo jiného zahrnuje vyjmutí dovolené za odpracované dny, jejíž výpočet byl odlišný od výpočtu dovolené za kalendářní rok. Podmínky vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok a na její poměrnou část, i na dodatkovou dovolenou, s určitou výjimkou, jsou teď sjednoceny. Základem je délka stanovené týdenní pracovní doby. Délka dovolené konkrétního zaměstnance se za použití společného kritéria výměry dovolené používané u příslušného zaměstnavatele určí z odpracovaných celých násobků týdenní pracovní doby tohoto zaměstnance. Z čehož je zřejmé, že dovolená je vyjádřena počtem hodin.

Zavedením jednotné základní úpravy dovolené pro všechny zaměstnance splňuje česká právní úprava i další zásadní požadavek evropského práva. Tímto požadavkem je zajištění rovnosti v pracovněprávních vztazích a vyloučení diskriminace některých skupin zaměstnanců. V této souvislosti je nutné podotknout, že zákonná ustanovení o dovolené se nevztahují na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Třebaže ve většině případů rozsah jejich pracovních úkonů může dosahovat kratší pracovní dobu některých zaměstnanců v pracovním poměru, a to až v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. U zaměstnanců aktivních na základě dohody o pracovní činnosti je ovšem podle § 77 odst. 3 zákoníku práce možné právo na dovolenou sjednat, eventuálně stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v části deváté Dovolená zákoníku práce.

Zaměstnavatel může smluvně vyjednat, případně vnitřním předpisem stanovit nejen vyšší práva zaměstnanců na standardní dovolenou podle zákoníku práce, ale i jim přiznat zcela jiné druhy dovolené a stanovit pro ně zvláštní pravidla vzniku práva na takovou dovolenou a podmínky pro její čerpání. Předpokladem však je, že není možné překročit výslovný zákaz či příkaz obsažený v příslušném zákonném ustanovení. Tím je například, že náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou přísluší pouze v případě skončení pracovního poměru. Anebo čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu

kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, pokud nejde o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

Zaměstnavatel může přiznat zaměstnancům či některým jejich skupinám na základě rozdílné povahy práce, kromě dovolené upravené v zákoníku práce, ještě také jinou dovolenou, u které může určit specifické podmínky pro její vznik a čerpání. Například, že jestliže nebude dovolená vyčerpána v dané době, poskytne se finanční plnění, anebo nárok na její čerpání zaniká a podobně.¹¹⁶

5.2.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Ustanovení § 213 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že u dovolené za kalendářní rok, musí pracovní poměr během kalendářního roku trvat nepřetržitě 52 týdnů. V případě poměrné části dovolené, v návaznosti na § 213 odst. 3 zákoníku práce, je navíc ukotvena podmínka trvání pracovního poměru alespoň po dobu 4 týdnů v kalendářním roce, což představuje vlastně čekací dobu, bez jejíhož splnění by právo zaměstnance na dovolenou v tomto roce vůbec nevzniklo. Platí tak, že stanovená délka doby nepřetržitého trvání pracovního poměru v uvedených případech musí být splněna, a to kumulativně s odpracováním stanoveného počtu násobků týdenní pracovní doby.

Pokud zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu. Do odpracované týdenní pracovní doby se zásadně nezapočítává práce přesčas. Výkon práce zaměstnance nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby nemá vliv délku dovolené a ani délku dovolené neprodlužuje. Tento fakt vyplývá ze samostatné týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby a z definice práce přesčas.¹¹⁷

¹¹⁶ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k l. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 9 - 11 s.

¹¹⁷ § 213 odst. 5 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Stanovenou týdenní pracovní dobou se rozumí pracovní doba uvedená v § 79 odst. 1 a 3 zákoníku práce. Zkrácená týdenní pracovní doba dle § 79 odst. 3 je rovněž stanovenou týdenní pracovní dobou. V případě, že si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají individuálně kratší týdenní pracovní dobu v návaznosti na § 80 zákoníku práce, zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.¹¹⁸

Eventuálně stanovená kratší týdenní pracovní doba má přímý vliv na délku dovolené. Za předpokladu, že během téhož kalendářního roku nedojde ke změně délky týdenní pracovní doby, s výpočtem délky dovolené není problém. V průběhu příslušného kalendářního roku ovšem dochází u některých zaměstnanců ke změně či dokonce více změnám délky jejich týdenní pracovní doby. V těchto případech je nutno při výsledném stanovení délky jejich dovolené přihlídnout.

Podmínky pro vznik práva na dovolenou a na její poskytnutí se vždy vztahují k příslušnému kalendářnímu roku. Je nutno pokaždé posuzovat společně daný rok, nikoliv odděleně za jednotlivá období. Především v souvislosti se změnami délky týdenní pracovní doby během téhož kalendářního roku.

Právo na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část vzniká podle zákoníku práce bez dalšího pouze zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah je v rámci pracovního poměru. Jestliže má zaměstnanec souběžně sjednáno několik pracovních poměrů, tak se práva a povinnosti zaměstnance posuzují samostatně.

Dispozicí pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok je kumulativní splnění dvou základních podmínek, které spočívají v nepřetržitém trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce, za který dovolená za kalendářní rok přísluší a dále ve výkonu práce v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní době, tudíž 52násobku příslušné týdenní pracovní doby. Pokud není žádná nebo kterákoliv z těchto dvou základních podmínek splněna, nevznikne zaměstnanci právo na dovolenou za kalendářní rok.

¹¹⁸ § 79 a § 80 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Pro vznik práva na poměrnou část dovolené z téhož pracovního poměru v příslušném kalendářním roce, jestliže nejsou splněny podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok, je také splnění dvou obdobných základních podmínek. První podmínka spočívá v nepřetržitém trvání pracovního poměru, z něhož poměrná část dovolené přísluší, témuž zaměstnavateli po dobu alespoň 4 týdnů, tzv. čekací doba. Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli. Pro účely dovolené je splněno nepřetržité trvání pracovního poměru i v tom případě, že mezi skončením jednoho pracovního poměru a uzavřením druhého pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli jsou dny pracovního klidu. Těmi jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, svátky.¹¹⁹

Pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok musí pracovní poměr zaměstnance trvat k témuž zaměstnavateli nepřetržitě v kalendářním roce 52 týdnů, tedy je 52 x 7 po sobě jdoucích dnů. Vznik práva je splněn, když pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok.

Druhá podmínka spočívá ve výkonu práce v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na dobu 4 týdnů, tedy alespoň 4násobek příslušné týdenní pracovní doby.

Zákon pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok, vedle nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce, stanoví, aby zaměstnanec v tomto roce odpracoval 52násobek stanovené týdenní pracovní doby, případně kratší týdenní pracovní doby. Odvislé od toho, ve kterém režimu týdenní pracovní doby je zařazen. Pro vznik na poměrnou část dovolené je dostačující, aby pracovní poměr zaměstnance v příslušném kalendářním roce trval alespoň po dobu 4 týdnů a aby v rámci tohoto pracovního poměru zaměstnanec odpracoval alespoň 4násobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.

¹¹⁹ § 216 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Právo na dovolenou za kalendářní rok či na její poměrnou část se pokaždé vztahuje ke konkrétnímu kalendářnímu roku. Z toho důvodu i splnění podmínky odpracování výše uvedených násobků týdenní pracovní doby se posuzuje za období příslušného kalendářního roku. Není možné sčítat odpracovanou dobu v různých letech. Vznik práva na dovolenou nevyplývá jenom ze sjednaného pracovního poměru, ale souvisí i s odpracováním konkrétního počtu celých násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v příslušném kalendářním roce. Rovněž v případě poměrné části dovolené musí být obě základní podmínky kumulativně splněny.

Dovolená za kalendářní rok při nezměněné délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby vzniká při splnění obou základních podmínek. Těmito podmínkami jsou trvání pracovního poměru 52 týdnů v kalendářním roce a odpracování 52násobku stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanec pracující v kalendářním roce po stejně dlouhou stanovenou týdenní pracovní dobu bude mít právo na dovolenou za kalendářní rok, jejíž délka činí počet hodin příslušné týdenní pracovní doby vynásobených výměrou dovolené v týdnech. Tudíž počtem týdnů dovolené poskytované za kalendářní rok zaměstnancům daného zaměstnavatele.¹²⁰

Zaměstnanci, který v kalendářním roce pracuje po stejně dlouhou kratší týdenní pracovní dobu a splní obě výše uvedené základní podmínky, bude příslušet dovolená za kalendářní rok, jejíž délka činí počet hodin příslušné kratší týdenní doby vynásobených výměrou dovolené v týdnech.¹²¹

Co se týče výpočtu délky dovolené v kalendářním roce na základě neměnné délky týdenní pracovní doby lze konstatovat, že není složitý a ve vztahu ke všem zaměstnancům se stejně dlouhou týdenní pracovní dobou spravedlivý. Není zatížen rozvrhem týdenní pracovní doby do směn připadajících na týden ani jejich různou délkou, jak to bylo do 31. prosince 2020.

Pokud zaměstnanec splní dvě základní podmínky pro vznik práva na poměrnou část dovolené při nezměněné délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, kterými jsou trvání téhož pracovního poměru alespoň po

¹²⁰ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k l. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 41 s.

¹²¹ § 213 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

dobu 4 týdnů v kalendářním roce a odpracování alespoň 4násobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, bude mít právo na poměrnou část dovolené. Délka dovolené se určí jako jedna dvaapadesátina počtu hodin stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu v kalendářním roce vynásobených výměrou dovolené v týdnech. Vynásobí se počtem týdnů dovolené poskytované za kalendářní rok zaměstnanců daného zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec splní obě základní podmínky pro poměrnou část dovolené, dochází k postupnému nárůstu dovolené podle počtu odpracovaných celých násobků příslušné týdenní pracovní doby zaměstnancem. Poměrná část dovolené může dosáhnout nejen délky dovolené za kalendářní rok, ale může být i delší.¹²²

Zákoník práce pojednává o stavu, kdy zaměstnanec v příslušném kalendářním roce odpracuje podle rozvrhu směn více než 52 celých násobků své stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby. Z důvodu nepoškození těch zaměstnanců, kteří v důsledku rozvrhu směn odpracují v některém z kalendářních roků vyšší počet násobků ve stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby je zákonem akceptováno, že délka dovolené může přesáhnout délku dovolené za kalendářní rok. Nejčastěji se tak děje při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nebo v práci vyrovnávacího období stanoveného z důvodu nižší nebo vyšší potřeby práce tak, že přechází z jednoho kalendářního roku do následujícího.¹²³

Je zcela běžné, že zaměstnanec během období kalendářního roku může být postupně zařazen ve více různých délkách stanovené týdenní pracovní doby, nebo u něho může dojít ke změně stanovené týdenní pracovní doby na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, anebo obráceně. Příkladem lze uvést, že zaměstnanec po celý kalendářní rok pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, ale po část tohoto roku ve dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodiny týdně a ve zbývající části roku ve vicesměnném režimu 37,5 hodin týdně. Zaměstnanec může také po část kalendářního roku pracovat ve stanovené 40 hodinové týdenní pracovní doby a po zbytek kalendářního roku může mít sjednanou kratší 30hodinovou týdenní pracovní dobu.

¹²² § 213 odst. 3 a 4 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹²³ § 213 odst. 5 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Pro uvedené případy je v zákoníku práce stanoven dovolený různý přístup k výpočtu délky dovolené v těchto případech.¹²⁴ Například zjištěním dílčích délek dovolené, která by příslušela za jednotlivá období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Následně sečtením těchto dílčích dovolených by byla stanovena délka dovolené náležející zaměstnanci v příslušném roce. V takovém případě vzniká riziko, že pokud mohou být pro určení dovolené za každé z těchto dílčích období kalendářního roku s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby použity jen celé násobky zaměstnancem odpracované týdenní pracovní doby odpovídající, té které týdenní pracovní doby připadající na jednotlivá období kalendářního roku, pravděpodobně bude výsledná délka dovolené zkreslena a zaměstnanec prakticky vždy poškozen. Přitom dovolená za příslušný kalendářní rok nebo její poměrná část musí být hodnocena jako celek. Z tohoto argumentu se upřednostňuje kritérium průměrné délky týdenní pracovní doby zjištěné ze všech období kalendářního roku s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Vážený průměr zohledňuje proporcionálně délku jednotlivých období v souladu se zákoníkem práce. Počet zaměstnancem odpracovaných celých násobků průměrné týdenní pracovní doby za celé období, za něž se dovolená v příslušném kalendářním roce zjišťuje, směřuje potom přímo ke stanovení celkové délky dovolené, která tomuto zaměstnanci za tento rok přísluší.¹²⁵

Výpočet průměrné délky týdenní pracovní doby lze matematicky provést třeba s využitím počtu kalendářních dnů, které připadají na určité období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Příslušný počet kalendářních dnů za každé jednotlivé období se vynásobí příslušnou týdenní pracovní dobou tohoto každého období a zjištěné dílčí výsledky v hodinách se sečtou. Součet se pak vydělí celkovým počtem kalendářních dnů připadajících na dobu, za níž se dovolená v příslušném kalendářním roce určuje. Výsledkem je průměrná týdenní pracovní doba konkrétního zaměstnance, která se poměří s celkovým počtem hodin odpracovaných zaměstnancem a určí se tak počet jejich celých násobků.

¹²⁴ § 212 odst. 4 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹²⁵ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 48 s.

Stejný výsledek lze docílit za použití týdnů a jejich částí připadajících na jednotlivá dílčí období kalendářního roku s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Jejich vynásobením příslušnou délkou týdenní pracovní doby zjistíme počet hodin týdenní pracovní doby za dané dílčí období, výsledky se sečtou a celkový počet hodin vydělí počtem týdnů, eventuálně jejich částí za celou dobu, za níž se dovolená v kalendářním roce určuje. Dospěje se tak opět k průměrné délce týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a dále se postupuje převedením skutečně odpracovaných hodin na celé násobky průměrné týdenní pracovní doby.

Každopádně pokud dojde ke změně délky týdenní pracovní doby v průběhu téhož kalendářního roku, platí na prvním místě nutně zjistit správnou délku týdenní pracovní doby a teprve potom k ní poměřit skutečně odpracované hodiny.¹²⁶

5.2.2 Dodatková dovolená

Právní úprava dodatečné dovolené je zakotvena v zákoníku práce.¹²⁷ Některá ustanovení zákoníku práce o dovolené mají obecný charakter a vztahují se i na dodatečnou dovolenou. Ale na druhé straně zákoník práce upravuje dodatečnou dovolenou jako samostatné právo nezávislé na dovolené. Vyjma základní právní úpravy tohoto pracovněprávního institutu v zákoníku práce se k dodatečné dovolené vztahuje také vyhláška o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatečné dovolené.¹²⁸

Novela zákoníku práce přinesla nejen převedení dodatečné dovolené na hodiny na principu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, stejně jako v případě dovolené za kalendářní rok a její poměrné části, ale i některé věcné změny. Mezi změny patří¹²⁹ především rozšíření okruhu zvláště obtížných prací konané při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluze čistíren odpadních vod, a v neposlední

¹²⁶ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k I. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 48 a 49 s.

¹²⁷ § 215 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹²⁸ Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatečné dovolené

¹²⁹ § 215 odst. 4 písm. j) Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

řadě také nezapočítávání některých dob jako odpracovaných pro účely dodatkové dovolené.

Právo na dodatkovou dovolenou zaměstnanců pracujících pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol je podmíněno povahou a druhem vykonávané práce. Vždy musí jít o výkon práce pod zemí a současně i práce buď při těžbě nerostů, nebo při ražení tunelů a štol. Zaměstnanci, který sice pracuje pod zemí, avšak nikoliv při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, právo na dodatkovou dovolenou nevzniká. Například zaměstnancům, kteří v rámci geologického průzkumu pracují pod zemí nebo pracují v podzemním skladu či jako zaměstnanci metra, právo na dodatkovou dovolenou nevzniká. Ale nevzniká ani zaměstnancům, kteří pracují v povrchovém dole, byť při těžbě nerostů.¹³⁰

Zaměstnancům, kteří při výkonu práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol pracují u téhož zaměstnavatele po stanovenou, popřípadě sjednanou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok, plyne z § 215 vznik práva na dovolenou v délce odpovídající této stanovené, eventuálně kratší týdenní pracovní době.¹³¹ Musí tedy jít o výkon této práce po celý kalendářní rok u stejného zaměstnavatele. Jestli zaměstnanec za uvedených podmínek pracuje jen část kalendářního roku, náleží mu za každou odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu v kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Je tedy patrné, že úprava poměrné části dovolené má stejný princip jako výpočet poměrné části dovolené za kalendářní rok. Pokud v průběhu téhož kalendářního roku dojde u zaměstnance ke změně délky stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, postup je obdobný jako v případě dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části v návaznosti na § 212 odst. 4 zákoníku práce. V takovém případě lze opětovně doporučit zjištění průměrné délky týdenní pracovní doby v kalendářním roce.

¹³⁰ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k l. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 53 s.

¹³¹ § 215 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Také pro účely dodatkové dovolené se za výkon práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol výkon práce pro účely dodatkové dovolené posuzují pouze za situace, že zaměstnanec by tyto práce za stanovených podmínek skutečně prováděl, jestliže by u zaměstnance nebylo došlo k překážce v práci. Případně k jinému zameškání práce uvedenému v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 zákoníku práce.¹³²

Právo na dodatkovou dovolenou mají dále zaměstnanci, kteří konají práce zvláště obtížné. Zákoník práce podává v § 215 odst. 4 výčet prací, které se pro účely dodatkové dovolené za takové zvláště obtížné práce považují. Zákon předpokládá, že konkrétní posouzení, zda zaměstnanec splňuje na určitém pracovišti podmínky, provedou příslušní vedoucí zaměstnanci u jednotlivých zaměstnavatelů. Dodatková dovolená patří k zaměstnaneckým výhodám. Ostatně jako každá delší dovolená.

Podmínky pro vznik dodatkové dovolené jsou stejné jako u zaměstnanců pracujících pod zemí při těžbě nerostů a při ražení tunelů a štol. Zaměstnanec, který u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu koná práce zvláště obtížné za podmínek stanovených v § 215 odst. 4 zákoníku práce, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Pokud zaměstnanec za výše uvedených podmínek pracuje jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu v kalendářním roce v délce jedné dvaapadesátiny stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Při změně délky stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby během téhož kalendářního roku se postupuje obdobně jako v případě dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části podle § 212 odst. 4 zákoníku práce.¹³³

Novela zákoníku práce nově stanoví pro účely dodatkové dovolené, že v případech uvedených v zákoníku práce¹³⁴ se za výkon práce, s výjimkou

¹³² KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k I. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 53 a 54 s.

¹³³ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k I. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 55 a 56 s.

¹³⁴ § 215 odst. 4 písm. a) až e) a g) až j) Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

čerpání dovolené, nepovažují doby uvedené v zákoníku práce.¹³⁵ Právo na
dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného
výkonu práce za podmínek uvedených v zákoníku práce.¹³⁶

Pro vznik práva na dodatkovou dovolenou při výkonu prací v tropických
nebo jinak zdravotně obtížných oblastech alespoň 1 rok jsou naprosto
vymezeny odlišné podmínky. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité
práce v těchto oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento
rok. Pokud pracuje zaměstnanec v těchto oblastech nepřetržitě více než 1
rok, přísluší zaměstnanci za každých 21 odpracovaných dnů v těchto
oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Náhradní doby¹³⁷ se
započítávají jako odpracované do výše dvacetinásobku stanovené nebo
kratší týdenní pracovní doby. Ostatní doby¹³⁸ se započítávají jako
odpracované v plném rozsahu. Odchyłka pro zaměstnance pracující
v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech je odůvodněna
specifikou podmínek pobytu v těchto oblastech, které jsou uvedeny ve
vyhlášce.¹³⁹

V případě souběhu práv na dodatkovou dovolenou kumulace práva na
dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu více druhů zvláště obtížných
prací¹⁴⁰ není možná. Jinými slovy řečeno, zaměstnanec, který pracuje
v tropech a zároveň je při práci na pracovištích s infekčními materiály
vystaven přímému nebezpečí nákazy, má právo na jednu dodatkovou
dovolenou.

Na druhé straně ovšem plyne z ustanovení zákoníku práce,¹⁴¹ že souběh
práva na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě
nerostů nebo při ražení tunelů a štol s právem na dodatkovou dovolenou
z důvodu výkonu prací zvláště obtížných je možný. Kumulaci jednotlivých
práv na dodatkovou dovolenou lze uskutečnit zřejmě pouze z důvodu
výkonu práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol na

¹³⁵ § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹³⁶ § 215 odst. 4 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹³⁷ § 216 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹³⁸ § 348 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹³⁹ Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené

¹⁴⁰ § 215 odst. 4 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁴¹ § 215 odst. 3 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

jedné straně a z důvodu výkonu prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých na straně druhé.

Délka dodatečné dovolené je stanovena odlišně a podle jiných kritérií, než je tomu u dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části. Je stanovena jednotně pro všechny zaměstnance, kteří splňují stanovené podmínky pro vznik dodatečné dovolené. Zákoník práce modifikuje právo na dodatečnou dovolenou v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby pro všechny zaměstnance v případě výkonu práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol nebo prací zvláště obtížných, a sice po celý kalendářní rok. Pokud zaměstnanec koná uvedené práce jen po část kalendářního roku, vznikne při splnění stanovených podmínek právo na poměrnou část dodatečné dovolené.

Za podmínky, že dojde v průběhu kalendářního roku ke změně délky stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, je třeba zvolit postup stanovením průměrné délky týdenní pracovní doby, která je současně pro zaměstnance plnou dodatečnou dovolenou.

Je nutno podotknout, že určitá odchylka při stanovení práva na dodatečnou dovolenou platí pro zaměstnance pracující v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech,¹⁴² která je odůvodněna odlišností povahy práce těchto zaměstnanců v stanovených geografických oblastech.¹⁴³

5.3 Náhradní doby jako výkon práce

Vedle skutečného výkonu práce se za výkon práce považuje doba, přestože v nich zaměstnanec práci nekoná. Výčet je zakotven v zákoníku práce. Jsou to doby, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, pokud bylo předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy, dále čerpání dovolené, nebo kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek a že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu

¹⁴² § 215 odst. 4 písm. f) Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁴³ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k l. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 58 a 59 s.

jeho mzda nebo plat nekrátí.¹⁴⁴

Avšak všechny důležité osobní překážky v práci, které jsou ukotveny v § 191 až 199 zákoníku práce, se považují pro účely dovolené za výkon práce v plném rozsahu doby jejich trvání. V zákoníku práce je stanoveno, které se za výkon práce považují jen do výše limitu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce a podmínky jejich započtení do tohoto limitu.¹⁴⁵

Zpravidla se jedná o doby, které se podle právní úpravy dovolené před 1. lednem 2021 nepovažovaly za výkon práce pro účely dovolené. Nyní jde konkrétně o dočasnou pracovní neschopnost, která nevznikla následkem pracovního úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání, karanténu, rodičovskou dovolenou, s výjimkou doby, po kterou čerpá zaměstnanec rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, dále jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 zákoníku práce, pokud nejsou uvedeny v příloze k nařízení vlády,¹⁴⁶ kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.¹⁴⁷

Například důležitá osobní překážka v práci jako je vyslání národního experta¹⁴⁸ i poskytnutí neplaceného pracovního volna na žádost zaměstnance z osobních důvodů, se pro účely dovolené započítávají jako odpracované jen do stanoveného limitu dvacetinásobku týdenní pracovní doby. Podle zákoníku práce se ale nepovažuje za odpracovanou dobu doba pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, pokud bylo předem sjednáno jeho napracování.¹⁴⁹

Pro výše vyjmenované důležité osobní překážky v práci se v zákoníku práce stanoví,¹⁵⁰ že se do limitu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní

¹⁴⁴ § 348 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁵ § 216 odst. 2 a 3 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁶ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ze dne 12. prosince 2006

¹⁴⁷ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k l. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 31 s.

¹⁴⁸ § 199 odst. 3 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁹ § 348 odst. 1 písm. a) Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁰ § 216 odst. 3 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

pracovní doby započítají za předpokladu, pokud zaměstnanec mimo dobu jejího trvání v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.

Do dvanáctinásobku týdenní pracovní doby se zahrnují v celém rozsahu doby jejich trvání překážky v práci, které se za výkon práce považují neomezeně a nejenom skutečné provedení práce zaměstnancem. Mezi tyto překážky patří například mateřská dovolená, ošetřování či péče.¹⁵¹ Dále rovněž čerpání dovolené či „placené“ svátky. V případě, že je zaměstnanec po celý kalendářní rok v dočasné pracovní neschopnosti, která není způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, případně čerpá rodičovskou dovolenou, s výjimkou doby, po kterou má zaměstnankyně právo čerpat mateřskou dovolenou, právo na dovolenou mu za tento rok nevznikne.

Vyjma výše jmenovaných tzv. limitovaných důležitých osobních překážek a dále dvou výjimek plynoucích ze zákoníku práce,¹⁵² které se vůbec nepovažují za výkon práce, se pro účely dovolené považují všechny ostatní překážky v práci za výkon práce v plném rozsahu délky jejich trvání během příslušného kalendářního roku. Nezahrnují se tedy ani do limitu dvacetinásobku příslušné týdenní pracovní doby. Zároveň nemusí být dodrženo odpracování alespoň dvanáctinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby mimo dobu jejich trvání v příslušném kalendářním roce. Náleží sem mateřská dovolená, pracovní neschopnost vzniklá v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem do doby, kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, ošetřování či péče poskytované podle zákoníku práce,¹⁵³ jiné důležité osobní překážky v práci uvedené v příloze nařízení vlády,¹⁵⁴ překážky z důvodu obecného zájmu, překážky v práci na straně zaměstnavatele. Výjimku tvoří doba, po kterou byla práce přerušena

¹⁵¹ § 191 a § 191a Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁵² § 348 odst. 1 písm. a) Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁵³ § 191 a § 191a Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁴ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ze dne 12. prosince 2006

pro nepříznivé povětrnostní vlivy, která se podle zákoníku práce za výkon práce vůbec nepovažuje.¹⁵⁵

Nedílnou součástí nařízení vlády č. 590/2006 Sb. je příloha s uvedeným okruhem a rozsahem jiných důležitých osobních překážek v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno, případně pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. Pro účely dovolené se oba tyto případy posuzují rovnocenně jako výkon práce. Do této kategorie spadá vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba vlastní, dítěte, rodiče, narození dítěte, úmrtí manžela, druhá nebo dítěte, pohřeb rodiče a sourozence zaměstnance i jeho manžela, pohřeb prarodiče nebo vnuka zaměstnance i jeho manžela či osoby, která žila v době úmrtí ve společné domácnosti.

Náhrada mzdy nebo platu podle daného ustanovení přísluší rovněž zaměstnancům uvedených v zákoníku práce.¹⁵⁶

Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu, na něž se vztahuje § 200 až § 205 zákoníku práce, tvoří další skupinu, které nepodléhají limitu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Jde o výkon ve veřejných funkcích, § 201 zákoníku práce, občanských povinností, § 202 zákoníku práce či jiných úkonů v obecném zájmu, § 203 zákoníku práce.

Zákon zahrnuje výčet veřejných funkcí a občanských povinností. Výkonem veřejné funkce je například výkon povinností vyplývajících z funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, senátora Senátu Parlamentu ČR, člena zastupitelstva územního samosprávného celku a přisedícího. O výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánů územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při živelních událostech nebo v obdobných

¹⁵⁵ § 348 odst. 1 písm. a) Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁶ § 317 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

Jiné úkony v obecném zájmu ukotvuje zákoník v § 203 odst. 2. Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší třeba k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, rady zaměstnanců nebo volební komise. Podle § 281 až § 285 zákoníku práce rovněž i pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, anebo k účasti na školení pořádané odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce. K činnosti dárce při odběru krve a při aferéze, k činnosti dárce dalších biologických materiálů. Pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn či pracovních dnů v kalendářním roce připadá k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti, k činnosti člena Horské služby, k činnosti vedoucích táborů po děti a mládež a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže, k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání. Dále k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu pro sčítání lidu, domů a bytů, k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže, k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci.

Podle § 204 zákoníku práce překážka v práci v souvislosti s brannou povinností je doba nepřítomnosti v práci v nezbytně nutném rozsahu. Jestliže zaměstnanec je povinen se dostavit k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti. Další dobou je časový úsek vynaložený zaměstnancem do místa povolání a k vlastnímu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení a na zotavenou, pokud plnění jeho pracovních úkolů zasahuje do doby 24 hodin po ukončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce v souladu s nároky zaměstnavatele. Pokud zasahují do pracovní doby, jsou překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu.

Mezi překážky v práci na straně zaměstnavatele se řadí prostoj, živelná pohroma, jiné překážky na straně zaměstnavatele a částečná nezaměstnanost.¹⁵⁷

5.4 Čerpání dovolené

Právní úprava čerpání dovolené doznala v nové koncepci dovolené význačných změn. Zásadní změna spočívá v tom, že se dovolená nově stanoví v hodinách. Ačkoliv čerpání dovolené bude bezpochyby probíhat jako doposud ve směnách, z délky dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném roce nárok, se bude pokaždé odečítat počet hodin, které připadají podle rozvrhu směn zaměstnanci na jednotlivé dny čerpání dovolené. Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka, nejméně však v délce její jedné poloviny, jestliže nejde o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.¹⁵⁸ Je tedy zachována zásada, že dovolená má být čerpána v ucelených částech, tj. týdnech, dnech, výjimečně půldnech, nikoliv po jednotlivých hodinách. Novelizací vznikla možnost na žádost zaměstnance převést část nevyčerpané dovolené za kalendářní rok do následujícího kalendářního roku. Zaměstnavatel nemá povinnost takové žádosti vyhovět. Může zaměstnanci vyhovět s přihlédnutím k odůvodněným zájmům zaměstnance. Musí být dodrženy zákonné požadavky. Zaměstnanec má povinnost podat žádost v písemné formě a převést lze dovolenou, na kterou zaměstnanci vzniklo právo v příslušném roce, a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů.¹⁵⁹ Pokud připadne v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se zaměstnanci do dovolené.¹⁶⁰ Toto zásada je zachována. Novela zákoníku práce ujednává, že to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat¹⁶¹ a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost. Do dovolené se započte i den svátku pouze v případě, kdy na tento den zaměstnanec požádá

¹⁵⁷ KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1. 1. 2021*. Olomouc: ANAG, 2020, 31ž – 38 s.

¹⁵⁸ § 218 odst. 6 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁹ § 218 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁰ § 219 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁶¹ § 91 odst. 4 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

o poskytnutí dovolené namísto povinnosti odpracovat svoji směnu, která připadá na tento den podle rozvrhu směn a zaměstnavatel jeho žádosti vyhověl.

5.5 Krácení dovolené

Z nové koncepce plyne, že délka dovolené je odvislá od počtu zaměstnancem odpracovaných násobků týdenní pracovní doby. Z tohoto důvodu se může právo na dovolenou krátit pouze za neomluvené zameškané směny.¹⁶² Dopusud docházelo ke krácení dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části pro omluvené absence, jestliže zaměstnanec nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce. A sice po dobu zameškání 100 a více pracovních směn. Nyní překážky v práci, které se nepovažovaly pro účely dovolené za výkon práce, se v nové právní úpravě považují za výkon práce do stanoveného limitu. Pokud překročí v souhrnu zameškaná doba pro překážky v práci vyjmenované v zákoníku práce¹⁶³ dvacetinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance v kalendářním roce, nepočítá se již pro účely dovolené jako výkon práce. Zaměstnanci tak vznikne právo na dovolenou v nižším rozsahu.

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci krátit právo na dovolenou za každou celou neomluvenou zameškanou směnu. Tedy o počet hodin odpovídající délce této neomluvené zameškané směny. Zároveň i nadále zůstává v platnosti, že neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze pro účely krácení dovolené sčítat. Dovolenu lze krátit nejen z důvodu neomluveného zameškání celé směny, ale i v případě, že součet neomluveně zameškaných kratších částí směn dosáhne v součtu alespoň 1 celé směny zaměstnance. Není tedy možné krátit zaměstnanci dovolenou v případě, kdy nezameškal při součtu absencí ani jednu celou svou směnu. Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, tj. o počet neomluveně zameškaných hodin.¹⁶⁴

V platnosti zůstává § 348 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o neomluvené

¹⁶² § 223 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁶³ § 216 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁴ § 223 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

zameškání práce, které zaměstnavatel určuje po projednání s odborovou organizací. Zaměstnavatel není povinen krácení dovolené provádět, záleží na jeho uvážení. Pro neomluvenou absenci lze krátit dovolenou, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a pouze z důvodu, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, tj. od 1. ledna do 31. prosince, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.¹⁶⁵

Při krácení dovolené ztrácí zaměstnanec nárok na tu část dovolené, o kterou byla dovolená zaměstnanci zkrácena. Zaměstnanec je povinen již případně vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za vyčerpanou dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, zaměstnavateli vrátit. Zaměstnavatel je oprávněn vyplacenou náhradu srazit ze mzdy a není nutné se zaměstnancem uzavírat dohodu o srážkách.¹⁶⁶

6. Komparace a vyhodnocení koncepčních změn

V nové úpravě zákoníku práce se v části dovolené objevily četné změny, jednou z nejpodstatnějších změn je výpočet dovolené. Dochází ke změně základního měřítka výpočtu dovolené. V loňském roce při poskytování dovolené ve dnech nastával v praxi problém především u zaměstnanců s delšími či kratšími směnami a s kratšími úvazky u zaměstnanců, kterým se během roku změnila týdenní pracovní doba. Od 1. ledna 2021 je stanoveno poskytování dovolené v hodinách.

Tímto dochází k rozdílnému postupu při výpočtu konkrétní výměry dovolené. Do směn zaměstnance se doposud výměra dovolené určovala vzorcem, podle kterého se vynásobil počet směn zaměstnance za týden počtem výměry dovolené v týdnech, tj. počtem týdnů dovolené. Novou právní úpravou se mění vzorec. Počet směn za týden se nahrazuje stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobou, hodnota počtu týdnů dovolené zůstává stejná.

¹⁶⁵ § 223 odst. 3 Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁶ § 147 odst. 1 písm. e) Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Metodika výpočtu do 31. 12. 2020:

Počet směn za týden x počet týdnů dovolená = výměra dovolené ve dnech

Metodika výpočtu od 1. 1. 2021:

Velikost úvazku, tj. v hodinách za týden x počet týdnů dovolené = výměra dovolené v hodinách

V případě týdenní pracovní doby v rozsahu 40 hodin, kdy zaměstnanec pracuje osm hodin denně pět dní v týdnu a má nárok na dovolenou v rozsahu 5 týdnů, náleží zaměstnanci v roce 2020 dovolená v rozsahu 25 dní. Za stejné situace zaměstnanci v roce 2021 vznikne nárok na 200 hodin dovolené, což odpovídá 25 směnám zaměstnance. Zaměstnanec bude čerpat celodenní dovolenou v rozsahu osmi hodin. V uvedeném příkladě právo zaměstnance zůstává úplně stejné.

V případech kratší týdenní pracovní doby dochází k zásadní změně. Úprava do 31. 12. 2020 výši úvazku při výpočtu neupravovala, avšak od 1. 1. 2021 nová právní úprava naopak výši úvazku zohledňuje. Jestliže zaměstnanec pracoval jenom v rozsahu úvazku 0,25, tj. sjednaná kratší týdenní pracovní doba v rozsahu 10 hodin za týden s výkonem práce v pondělí až pátek vždy po dobu dvou hodin, náleží zaměstnanci v letošním roce 50 hodin dovolené. Zaměstnanci je přiznán stejný počet dnů dovolené jako u plného úvazku, tedy 25 dní dovolené. V žádném případě nejde o nižší práva zaměstnance. Pokud v roce 2020 čerpal jeden den dovolené, odpovídal den dovolené dvěma hodinám jeho běžného pracovního dne a samozřejmě náhradě mzdy za dovolenou. Je nutné upozornit, že 50 hodin dovolené odpovídá 25 dnům.

V předchozí právní úpravě výsledek dovolené byl odvislý od počtu směn, které měl zaměstnanec v jednotlivých týdnech rozvrženo, respektive kolik směn v jednotlivých týdnech odpracoval. Délka směny zaměstnance nebyla podstatná a tato skutečnost znevýhodňovala zaměstnance, kteří dovolenou čerpali v kratší směně. Nastavené základní parametry zamezily těmto nepoměřům a při výpočtu dovolené jsou zavedeny postupy, které zohledňují odpracovanou dobu zaměstnance.

Dalším kritériem právní úpravy dovolené je podmínka vzniku práva na dovolenou. Každý zaměstnanec měl do konce loňského roku právo na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část pouze v případě, že splnil podmínku odpracování alespoň šedesáti dnů v daném roce. Pokud tuto podmínku nesplnil, měl právo na dovolenou za odpracované dny. V praxi kvůli tomu vznikala nespravedlnost. Zaměstnanec, který podmínku splnil, měl právo na dovolenou za kalendářní rok. A sice v případě, že stejný zaměstnanec odpracoval pouze 59 dnů, měl by právo na dovolenou za odpracované dny, tedy pouze v rozsahu několika dnů. U dovolené za odpracované dny byla konkrétní výměra dovolené určována v rozsahu 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Při výkonu práce v rozsahu 42 až 59 odpracovaných dnů v kalendářním roce se dovolená určuje za odpracované dny v délce 2/12 dovolené. Při těchto zákonných podmínkách vznikaly poměrně zásadní nepoměry mezi zaměstnanci, kteří splnili 60 odpracovaných směn, a zaměstnanci, kteří tuto podmínku nesplnili. Nepoměr lze uvést na konkrétním příkladu. Zaměstnanec pracoval 5 dní v týdnu, podle vnitřního předpisu měl nárok na 5 týdnů dovolené. Zaměstnanci tak přísluší 25 dnů dovolené. To však za předpokladu, že pracovní poměr trval celý rok a splnil podmínku výkonu práce alespoň po dobu 60 dnů. Pokud stejný zaměstnanec vykonal práci po dobu 59 dnů, tak nebyla splněna základní podmínka vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok a zaměstnanci příslušela dovolena za odpracované dny v rozsahu 2/12 z 25 dnů, takže po zaokrouhlení podle § 216 odst. 4 zákoníku práce představovalo 4 dny dovolené. Zde je patrný nepoměr při výpočtu dovolené mezi zaměstnanci, kteří splnili podmínku 60 odpracovaných dnů, a zaměstnanci, kteří tuto podmínku nenaplnili pouze o jeden den. Tento jediný neodpracovaný den tak zapříčinil, že zaměstnanec měl nárok na dovolenou kratší o 21 dnů oproti zaměstnanci, jenž naplnil podmínku 60 odpracovaných dnů.

Novelizace zákoníku práce této neúměrnosti zabránila. Podmínku výkonu práce v rozsahu 60 dní nahrazuje podmínkou výkonu práce po dobu alespoň 4 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Touto úpravou zabraňuje nepřiměřené neúměrnosti mezi zaměstnanci, kteří čerpají dovolenou za kalendářní rok a zaměstnanci čerpající dovolenou za odpracované dny, nebo její poměrnou část a na druhé straně zvýhodňuje

zaměstnance, kteří u zaměstnavatele vykonávají práce pouze po omezenou část roku v délce alespoň 4 týdnů.

Při právní úpravě do 31. 12. 2020 zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele na plný úvazek, tj. 40 hodin za týden. Směny jsou rovnoměrně rozvržené v každém týdnu na pondělí až pátek, vždy od 7 hodin do 15,30 hodin. Každý týden zaměstnanec odpracoval pět osmihodinových směn. Za kalendářní rok zaměstnanec celkem odpracoval u zaměstnavatele 5 týdnů, tedy výkon práce v rozsahu 25 dní. Zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok v rozsahu 1/12 dovolené dle § 214. Výměra dovolené za kalendářní rok činí 4 týdny, tj. 20 pracovních dnů dovolené. Výměra dovolené 1/12 z 20 je 1,5 dne dovolené.

V porovnání s novou právní úpravou stejný zaměstnanec odpracuje 5 týdnů stanovené týdenní pracovní doby. Splní podmínku odpracování alespoň 4 týdnů v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby. Dle § 213 odst. 1 dovolená za kalendářní rok činí 160 hodin, tj. 40 hodin x 4 týdny výměry dovolené. Poměrná část dovolené za každou odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce činí 1/52 stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Zaměstnanci tak náleží dovolená v rozsahu 5/52 ze 160 hodin, tj. 16 hodin. Výměra dovolené ve výši 16 hodin odpovídá dvěma směnám po 8 hodinách zaměstnance.

Na znázorněném případě je zřejmé, že nová právní úprava je pro zaměstnance výhodnější. Zaměstnanci vzniká nárok na poměrnou část dovolené už při odpracování alespoň 20 dnů, což představuje 4 týdny v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, na rozdíl od 21 odpracovaných dnů v předchozí právní úpravě. Výsledek je pro zaměstnance rovněž výhodnější o 0,5 dne dovolené.

V předchozí právní úpravě se vyskytovala také nedokonalost v poměrné části dovolené za kalendářní rok, konkrétně v délce celého kalendářního měsíce. Pokud sice zaměstnanec splnil podmínku 60 odpracovaných dnů, nicméně jeho pracovní poměr u zaměstnavatele netrval po celý kalendářní rok, příslušela tomuto zaměstnanci poměrná část dovolené. Za každý celý měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru v daném kalendářním roce

přísluší zaměstnanci 1/12 dovolené. Tak například v pracovní smlouvě byl sjednán rozsah výkonu práce na celý úvazek, tj. 40 hodin týdně a den nástupu do práce 2. 5. 2020, z důvodu státního svátku 1. 5. 2020, trvání pracovního poměr až do 31. 12. 2020. Zaměstnanci příslušela poměrná část dovolené v rozsahu pouze 7/12, protože v souvislosti s dikcí právní úpravy nebylo možné měsíc květen započítat jako celý měsíc. Zaměstnanec tím ztratil nárok na 1/12 dovolené. Jestliže zaměstnanec pracoval 5 dní v týdnu s výměrou dovolené o rozsahu 4 týdnů dovolené, jeho výměra dovolené byla ve výši 7/12 z 20, tj. 11,5 dne dovolené.

V nové právní úpravě má stejný případ rozdílný výsledek. Zaměstnanec odpracoval celkem 174 směn, takže 34,8 týdne ($174/5$) stanovené týdenní pracovní doby. Pro účely výpočtu se použije pouze 34 celých týdnů. Zaměstnanec pracoval po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby dle § 213 odst. 3 zákoníku práce. Pracovní poměr zaměstnance ovšem netrval po celý kalendářní rok. Zaměstnanci podle nové právní úpravy náleží poměrná část dovolené dle § 213 odst. 4 zákoníku práce. Poměrná část dovolené činí $34/52$ ze 160 hodin, které vychází ze stanovené týdenní pracovní doby ve výši 40 hodin týdně x 4 týdny výměra dovolené zaměstnance. V návaznosti na § 216 odst. 5 zákoníku práce činí výměra dovolené po zaokrouhlení 105 hodin. V přepočtu na osmihodinovou směnu, vychází, že zaměstnanec může čerpat dovolenou ve 13 směnách ($105/8 = 13,125$ směny). V rámci nové právní úpravy v žádném případě nedochází k znevýhodnění zaměstnanců. V názorném porovnání stejného případu je nová právní úprava k zaměstnanci výhodnější téměř o dva dny dovolené.

Při výpočtu dovolené v případech změny rozvržení pracovní doby z rovnoměrné na nerovnoměrnou vznikalo časové zatížení v administrativě. Nová právní úprava tuto zátěž eliminuje tím, že do výpočtu je zařazena kratší týdenní pracovní doba. Pro výpočet dovolené je určeno jaký počet násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnanec odpracuje. Bere se v úvahu, že délky vyrovnávacích období nemusí být v souladu s průběhem kalendářního roku a vyrovnávací období tak může zasahovat do dvou kalendářních let. V praxi může dojít k situaci, že

zaměstnanec do konce kalendářního roku odpracuje více hodin než ve zbývající části vyrovnávacího období v následujícím kalendářním roce. Uvedená problematika nebyla v předchozí právní úpravě stanovena. S novelizací zákoníku práce § 213 odst. 5 ukotvuje, pokud zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

Názorně lze uvést, kdy například zaměstnanec pracuje v rámci stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně u zaměstnavatele po celý kalendářní rok 2021 s výměrou dovolené v délce 5 týdnů. Zaměstnanec by tedy odpracoval 52 týdnů x 40 hodin, tj. 2 080 hodin za celý kalendářní rok. Zaměstnanci je rozvržena pracovní doba nerovnoměrně od 1. 9. 2021. Od tohoto data začne plynout vyrovnání období v délce 26 týdnů. S ohledem na provozní potřeby zaměstnavatele zaměstnanec odpracuje celkem 2 160 hodin, včetně vyrovnávacího období za rok 2021, které odpovídají 54násobku stanovené týdenní pracovní doby. Při akceptování § 78 odst. 1 písm. m) bude ve zbývající části vyrovnávacího období v roce 2022 následně zaměstnanci rozvrhnuto méně směn.

Výsledkem je, že nová právní úprava dovolené se zabývá různými případy, které se běžně v praxi vyskytují, včetně vyrovnávacích období přesahujících do různých kalendářních roků.

V novelizaci právní úpravy jsou náhradní doby a krácení dovolené upraveny v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 zákoníku práce. Tato změna má opodstatnění ve vztahu ke splnění podmínky vzniku práva na dovolenou a ve vztahu ke krácení dovolené. Podle předchozí právní úpravy se náhradní doby považovaly za výkon práce v celém svém rozsahu. Nová právní úprava vymezuje maximální rozsah jejich započtení do dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Stanovení tohoto limitu, do kterého jsou náhradní doby považovány za výkon práce pro účely dovolené je důsledkem změny nové úpravy v oblasti krácení dovolené.

V případě komparace právních úprav před a po koncepčních změnách lze konstatovat, že základní kritéria jsou svým způsobem obdobná. Dle právní úpravy před koncepční změnou docházelo ke krácení dovolené pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzovaly jako výkon práce, za prvních 100 takto zameškaných směn či pracovních dnů o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn či pracovních dnů rovněž o jednu dvanáctinu. V případě zaměstnance pracujícího v osmihodinových směnách v rozsahu týdenní pracovní doby, tak 100 směn odpovídá 800 hodinám.

Právní úprava po koncepční změně, ohledně krácení dovolené, je založena na metodice maximálního zápočtu náhradních dob do dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Výsledek je rovněž 800 hodin, tj. 20 x 40. Současně je povinnost, aby zaměstnanec mimo náhradní doby odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby dle § 216 odst. 3 zákoníku práce.

Podle právní úpravy po koncepčních změnách se neomluvená absence krátí o skutečný počet neomluvených hodin. Kratší části neomluvené absence lze sčítat dle § 223 odst. 1 zákoníku práce. V právní úpravě před koncepčními změnami bylo možné zaměstnanci zkrátit dovolenou za neomluvenou absenci o 1 až 3 dny. V právní úpravě po koncepčních změnách je možné zkrátit pouze tolik hodin dovolené, kolik bylo skutečných hodin neomluvené absence. Sankce za neomluvené absence se tedy poměrně výrazně zmírňuje. Postih v podobě možnosti krátit za neomluvenou absenci v délce 1 směny dovolenou o 1 až 3 dny se snižuje na 1 den, respektive na odpovídající počet zameškaných hodin. Zmírnění sankce se zdůvodňuje tím, že neomluvené zameškání práce je porušením základních povinností zaměstnance a může být zaměstnavatelem postíženo i jiným způsobem. Zaměstnavatel může tedy z důvodu neomluvených absencí přistoupit, současně spolu s krácením dovolené, i k rozvázání pracovního poměru, a to podle intenzity porušení právních předpisů vztahujících k zaměstnancem vykonávané práci.

Rovněž do úpravy dodatkové dovolené byly zahrnuty změny v oblasti náhradních dob. Podle § 215 odst. 8 zákoníku práce je pevně stanoveno, že vznik práva na dodatkovou dovolenou je vázán pouze na skutečný výkon práce.

Oblast čerpání dovolené byla diskutabilní ohledně minimální délky, respektive časové jednotky čerpání dovolené. Čerpání dovolené je zpravidla ve dnech, tudíž nebylo v nižších časových jednotkách ujednáno. Ale v praxi se obvykle dovolená čerpala i po polovině směny. Novelizace zákoníku práce v § 218 odst. 6 zákoník práce výslovně stanoví, že čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, pokud nejde o zbývající část dovolené, která je kratší než polovina směny.

Čerpání dovolené se zaměstnanci na vlastní žádost umožňuje v den svátku, který je jinak povinen v den svátku odpracovat směnu podle § 91 odst. 4 zákoníku práce. Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

V ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce je zakotveno, jestli případně v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se zaměstnanci do dovolené.

Když se nevyčerpá celá dovolená v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo, je dána možnost jejího převedení do následujícího kalendářního roku. Ustanovení § 218 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že zaměstnanec musí písemně požádat a musí se jednat o dovolenou, která přesahuje 4 týdny. U pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů. Do dovolené, která přesahuje 4 týdny, se započítává jenom dovolená, na kterou vzniklo právo v daném kalendářním roce. Nebere se ohled na dovolenou, na kterou vzniklo právo v předcházejícím kalendářním roce, a která byla z důvodu nevyčerpání převedena do roku následujícího.

Z uvedených argumentů je patrné, že právní úprava po koncepčních změnách tak v oblasti čerpání dovolené vnesla pružnost, protože zaměstnancům dává možnost, aby si určitou část dovolené využili s ohledem na své odůvodněné záliby. Zaměstnavatel ale nemá povinnost žádost zaměstnance o převod dovolené schválit. Zaměstnavatel není povinen své zamítnutí žádosti zdůvodňovat.

Zaměstnavatel nadále určuje dobu čerpání dovolené. Při stanovení doby čerpání dovolené přihlíží k provozním potřebám zaměstnavatele a k odůvodněným zájmům zaměstnance v souladu s ustanovením § 217 odst. 1 zákoníku práce. V ustanovení § 217 odst. 5 zákoníku práce je ukotvena výjimka, která je ve prospěch zaměstnankyně, která požádá o určení čerpání dovolené bezprostředně navazující na skončení mateřské dovolené. Podobná výjimka existuje pro zaměstnance, který požádal zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené, do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Žádosti této zaměstnankyně či zaměstnance je povinen zaměstnavatel vždy odsouhlasit a dovolenou přikázat, i přes jeho případné provozní potřeby.

Vyjma výše uvedených změn nová právní úprava v § 216 odst. 5 zákoníku práce rovněž odstranila problém při zaokrouhlování dovolené. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

7. Veřejnoprávní kontrolní činnost

Vzhledem ke specifické povaze pracovního práva se zákonodárce rozhodl doplnit tradiční soukromoprávní sankce také sankcemi veřejnoprávními, nejčastěji pokutou.¹⁶⁷ Právní úpravu ve znění pozdějších předpisů zahrnuje především zákon o inspekci práce.¹⁶⁸ Právo na dovolenou patří mezi práva vyplývající z pracovního poměru. Orgány inspekce práce mají kontrolní pravomoc ve vztahu k dodržování povinností. Také výčet přestupků

¹⁶⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, 418 s.

¹⁶⁸ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. května 2005

a správních deliktů je uveden v zákoně o inspekci práce, kde se rozlišují mimo jiného přestupky a správní delikty na úseku dovolené.¹⁶⁹

Přestupek nebo správní delikt zaměstnavatele, tedy kontrolované osoby, spočívá dle zákona o inspekci práce v tom, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok a její poměrnou část, dodatkové dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu. Sankcí za spáchání přestupu nebo správního deliktu je zejména pokuta. Při stanovení výše pokuty zaměstnavateli se přihlíží k jeho poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a k jeho následkům a okolnostem, na základě kterých byl spáchán. Odpovědnost za správní delikt zaměstnavatele zaniká, pokud uplynul jeden rok od zahájení řízení, nejpozději však do tří let ode dne, kdy byl spáchán. Pokuty, které jsou příjmem státního rozpočtu, vybírá a vymáhá příslušný celní úřad.¹⁷⁰

Podle zákona o inspekci práce kontrolují dodržování zákonem vyjmenovaných povinností Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Kontrolují dodržování právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku. Provádí kontrolu i v případě dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývajících z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů, jestliže zakládají práva zaměstnanců. Tedy pokud by tato právní jednání například zakotvovala vyšší rozsah práv v úseku dovolené, než stanoví zákon, mohly by správní orgány kontrolovat i jejich dodržování.¹⁷¹

Je stanovena povinnost ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění, rovněž mohou navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik.¹⁷²

¹⁶⁹ § 16 a § 29 Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. května 2005

¹⁷⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo, 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, 419 s.

¹⁷¹ § 3 Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. května 2005

¹⁷² § 7 odst. 1 písm. g) Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. května 2005

Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části, k dodatkové dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu. Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.¹⁷³

Dle zákona o inspekci práce se právnická osoba a fyzická osoba podnikající dopustí správního deliktu na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu. Za přestupek lze uložit pokutu až 200 000 Kč.¹⁷⁴

Správní delikty právnických osob na úseku dovolené zákona o inspekci práce stanoví, právnická osoba nebo podnikající osoba se dopustí přestupu na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části, k dodatkové dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu. Za uvedený správní delikt je možné uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.¹⁷⁵

¹⁷³ § 16 Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. května 2005

¹⁷⁴ § 27 Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. května 2005

¹⁷⁵ § 29 Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. května 2005

Závěr

Cílem této diplomové práce byla komparace a vyhodnocení právní úpravy dovolené před a po koncepčních změnách. K naplnění cíle jsem vycházela z analýzy právní úpravy dovolené, která byla účinná do roku 30. 12. 2020 a z nové právní úpravy dovolené s účinností od 1. 1. 2021.

V první kapitole jsem popsal pojem dovolené. Pracovně právní institut dovolené podle zákoníku práce je charakterizován jako volný čas, po který fyzická osoba v pracovněprávním vztahu není povinna dočasně plnit povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Základním principem dovolené je osobní nepřevoditelný nárok zaměstnance na čerpání dovolené jako volna za účelem rekreace zaměstnance či načerpání nových sil.

V druhé kapitole jsem se věnovala mezinárodnímu právu a právu Evropské unie a jeho vlivu na naši vnitrostátní právní úpravu dovolené. Mezinárodněprávní úpravy výrazně působí na obsah norem práva vnitrostátního. V rámci Evropské unie je nutné, aby Česká republika při zpracování a schvalování právních předpisů vycházela ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tyto směrnice garantují všem zaměstnancům předepsanou minimální úroveň jejich práva k zajištění dostatečné doby odpočinku. Uvádí povinnost, aby měl každý zaměstnanec nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů, a že minimální dobu placené dovolené nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů skončení pracovního poměru.

V třetí kapitole jsem uvedla důležité mezníky ve vývoji právní úpravy dovolené na území dnešní České republiky. První legislativní zmínka se objevila v poválečném rozvratu v roce 1921. Zavedla se placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty. Následoval zákon o soukromých zaměstnancích z roku 1934, který se vztahoval na zaměstnance konající kupecké služby, zákonem označované jako obchodní pomocníci, nebo služby vyšší či na obchodní cestující. V období okupace bylo vydáno vládní nařízení o placené dovolené pro každého zaměstnance, vyjma sezonních zaměstnanců, zaměstnanců ve stavební živnosti, domácích dělníků, zaměstnanců, na které se vztahovaly zvláštní zákony, zaměstnanců protektorátních, v podnicích Říše a jiných veřejných zaměstnanců. Následoval zákon z roku 1949 a dále zákon z roku 1959, který zavedl dovolenou pro všechny zaměstnance v pracovním procesu. Základním pramenem pracovního

práva Československé socialistické republiky se stal zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve kterém byla zakotvena další právní úprava dovolené. V průběhu dalších let byla několikrát realizována novelizace tohoto zákoníku práce. Poslední změna novelizace zákoníku práce byla s účinností od 1. 10. 2004, kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

Čtvrtá a pátá kapitola navzájem korespondují svou strukturou členění na jednotlivé kapitoly. Toto členění jsem zvolila a zpracovala záměrně za účelem vzájemné komparace a následným vyhodnocením jednotlivých dílčích změn. Vyhodnocení právní úpravy dovolené před a po koncepčních změnách obsahuje šestá kapitola.

V sedmé kapitole je stručně uvedena veřejnoprávní kontrolní činnost v oblasti dovolené. Výchozím podkladem mi byl zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

K institutu dovolené mohu konstatovat, že výzkumy ukazují, jak je pro zaměstnance stále více důležitá časová flexibilita a určitá rovnováha v osobním a profesním životě. Stále více zaměstnanců tak upřednostňuje tuto časovou flexibilitu před odpovídajícím finančním ohodnocením. Novela zákoníku práce sice nepřinesla prodloužení minimální zákonné výměry dovolené ze čtyř na pět týdnů, jak navrhovali poslanci KSČM s následnou podporou ministerstva práce a sociálních věcí, na druhé straně však přinesla řadu významných a z mého pohledu vítaných změn.

Nová právní úprava dovolené s účinností od 1. ledna 2021 obsahuje podstatnou změnu jednotky pro výpočet a čerpání dovolené. Již do výpočtu nevstupuje odpracovaná směna zaměstnance, ale jeho odpracovaná stanovená nebo sjednaná kratší týdenní pracovní doba v hodinové délce. Velmi často byl právě kritizován systém dovolené vzhledem ke své komplikovanosti. Systém dovolené před koncepčními změnami měl tři druhy dovolené, z nichž se každá stanovila rozdílně. Došlo tak k redukci druhů dovolené a je zachována pouze dovolená za kalendářní rok a její poměrnou část a dodatková dovolená. Tato novela tedy zrušila dovolenou za odpracované dny. Podmínkou vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Právo na dovolenou je ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování podmínky, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech a byla čerpána ve dnech, popřípadě minimálně v půldnech, tak

jak je v praxi požadována. Dodatková dovolená je nově také poskytována zaměstnancům, kteří alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby pracují při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady. Pro účely této dovolené jsou započteny jako odpracované pouze ty doby, kdy zaměstnanec skutečně za stanovených ztížených podmínek práci koná. Připouští se možnost převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje zákonnou výměru v kalendářním roce do následujícího kalendářního roku na žádost zaměstnance s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. V oblasti krácení dovolené se pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnance nově snižuje pouze na počet skutečně zameškaných hodin, čímž se zmírní postih zaměstnance.

Vždy jakákoliv změna má své odpůrce a zastánce. Osobně jsem zastáncem, neboť se domnívám, že se jedná o změny, které do právní úpravy dovolené přinesly jednodušší, vhodnější a spravedlivější řešení. Myslím si, že nová koncepce výpočtu nároku dovolené za kalendářní rok bude veřejností vítána. Při absolvování školení a různých HR konferencí byl výpočet nároku dovolené za kalendářní rok velmi kritizován a potřeba změny výpočtu nároku dovolené za kalendářní rok žádoucí.

Jako nepatrné negativum vnímám nevhodnost „načasování“ účinnosti nové právní úpravy. Zaměstnavatelé, respektive personalisté, se momentálně v této „pandemické době“ převážně zabývají zajištěním personálního obsazení z důvodu vyšší absence. Je nutné zvládnout obtížnou situaci a udržet plynulý výrobní proces a jiné. Vzhledem ke krizovému řízení v souvislosti s Covid vzniká náročná časová vytíženost zaměstnavatelů, kteří tak nemají možnost se důkladněji seznámit s novelou zákoníku práce.

Zastávám názor, že institut dovolené je a bude stále aktuální téma. Jestliže zaměstnavatel poskytuje dva týdny dovolené nad rámec zákoníku práce, posiluje své jméno v konkurenceschopnosti na trhu práce, neboť je to vnímáno jako silný zaměstnanecký benefit.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska, AKV – asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 216 s. ISBN 978-80-7478-825-3.

CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 528 s. ISBN 978-80-7478-692-1.

KOMENDOVIČ, Jana. *Základy pracovního práva EU, 1. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.

KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1. 1. 2021.* Olomouc: ANAG, 2020, 152 s. ISBN 978-80-7554-285-4.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.

PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní.* Praha: C. H. Beck, 2015, 481 s. ISBN 978-80-7400-582-4.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo.* Praha: SONDY, 2014, 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

VYSOKÁJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2012, 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 215 s. ISBN 978-80-7380-045-1.

Seznam použitých internetových zdrojů

EUR-Lex, Listina základních práv Evropské unie, C 326/391. [online]. [cit. 5. ledna 2021].

Dostupné z www: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT&qid=1617114648146>

EUR-Lex, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. [online]. [cit. 18. února 2021].

Dostupné z www: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>

EUR-Lex, Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18. března 2004, ve věci C-342/01. [online]. [cit. 15. února 2021].

Dostupné z www: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0342&qid=1616712207986>

EUR-Lex, Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. září 2009, ve věci C-277/08. [online]. [cit. 16. února 2021].

Dostupné z www: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62008CN0277&qid=1616712325227>

EUR-Lex, Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 12. června 2014, ve věci C-118/13. [online]. [cit. 18. února 2021].

Dostupné z www: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62013CA0118&qid=1616712398097>

Revue pro sociální politiku a výzkum. Mateřská dovolená by se měla jmenovat “mateřská péče” nebo jenom “mateřská”, doporučuje vládní výbor. [online]. [cit. 3. ledna 2021].

Dostupné z www: <https://socialnipolitika.eu/2018/10/materska-dovolena-by-se-mela-jmenovat-materske-pece-nebo-jenom-materska-doporucuje-vladni-vybor/>

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 16 Co 241/2012. [online]. [cit. 25. února 2021].

Dostupné z www: <http://kraken.slv.cz/KSSEMOS16Co241/2012>

Seznam použitých právních předpisů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ze dne 12. prosince 2006

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

Úmluva číslo 132 o placené dovolené (revidovaná), 1970, která je Úmluvou Mezinárodní organizace práce, ratifikovala dne 23. 8. 1996 Česká republika.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 16. prosince 1992

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 16. prosince 1992

Vládní nařízení č. 33/1942 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance, ze dne 18. prosince 1941.

Vládní nařízení č. 34/1942 Sb., o zavedení lístků a známek pro dovolenou ve stavební živnosti a ve vedlejších stavebních živnostech, ze dne 18. prosince 1941.

Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, ze dne 14. prosince 2006

Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, ze dne 4. října 2007

Zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty, ze dne 1. července 1921

Zákon č. 154/1934 Sb., Služební zákon, o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), ze dne 11. července 1934

Zákon č. 91/1949 Sb. o placené dovolené na zotavenou v roce 1949, ze dne 24. března 1949

Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, ze dne 18. prosince 1959

Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965 (původní znění)

Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989

Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., v posledním znění, ze dne 24. června 2004

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ze dne 22. dubna 1998

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ze dne 24. září 2004

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ze dne 24. září 2004

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. května 2005

Zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Seznam použité judikatury

Česká judikatura

Rozsudek Krajského soudu v Plzni, sp. zn. 5 Co 189/62, ze dne 10. 7. 1963

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 241/2012, ze dne 4. 12. 2012

Zahraniční judikatura

Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-342/01, ze dne 18. března 2004

Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-277/08, ze dne 10. září 2009

Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C 118/13, ze dne 12. června 2014

Resumé

The term of „holiday“ would represent a relief of an employee from work obligations. It is an excused absence of an employee, which is reimbursed to an employee as a compensation of a salary or wage rising from an average income. Holiday basically interrupts work activities of an employee to provide his or her relaxation after work. Holiday is an significant factor an employee makes use of to fulfill her or his off the job activities.

In this thesis the influence of international law and European Union law on the Labor code. Released international agreements approved by Czech parliament for ratification and obligatory to Czech Republic are based on act 10 of the Constitution of the Czech Republic incorporated into Czech legal set of codes. Every implementation of European Union law must be evaluated mainly within the context of Charter of Fundamental Rights and Freedoms of the European Union whereas the conception of implementation must be in compliance with the judicature of the Court of justice of the European Union. The chapter is completed by selected judicature of the Court of justice of the European Union.

The genesis of legislation of holiday in our territory is described. Primary legislation has appeared upon the after-war breakup in 1921. Further legislation was formed as a law of private employees dated to year of 1934. In the occupation period a governmental decree has been issued upon paid holiday for every employee except for seasonal employees, employees in the construction craft, home workers, employees under specific laws, protectorate employees as well as in “Reich” enterprises and other public employees. The subsequent law covering holiday is dated to 1949. Primary law covering holiday for all employees in work process was dated to 1959. Further legal adaptation of holiday institute was anchored in law Nr. 65/1965 of legal code, Labor code to become the essential source of work legislation of the Czechoslovak Socialistic Republic.

The thesis deals with legal adaptation of holiday as per law Nr. 262/2006 of legal code, Labor code before conceptual changes, i.e. period until 31.12.2020. Measurement of holiday, types of holiday broken down to holiday within a calendar year and proportional part thereof, holiday based on days at work and additional holiday is described. It deals about replacement period as work

performance, taking of holiday and shortening of holiday. Selected court decisions are stated.

Next part is focused on large conceptual changes of legal adoption of holiday effective as of 1.1.2021. Individual passages are described in line with the new legal adoption of holiday. The part is divided into measurement of holiday, holiday types, replacement period as work performance, taking of holiday and shortening of holiday. Among holiday types holiday within a calendar year and proportional part thereof and additional holiday are incorporated.

Principal part of the thesis is a comparison and assessment of conceptual changes. Methodology of mathematical calculations of holiday eventually set down in hours belongs to the most significant changes. The aim was to set down a single parameter to determine holiday or a shorter weekly work hours of an employee regardless of the way it is organized into the work day and based on which the conditions of origin of a right to holiday, determination of its length and means of taking will be united.

As a result of the change the holiday based on days at work was canceled. List of limited work obstacles at work accounted into work performance for the purpose of determination of right for holiday was broadened. With a consent of employer it enables employees to transfer unspent claim for holiday in a calendar year into the following calendar year. Another change in favor of employees is more indulgent sanction for unexcused absence. A possibility of taking holiday in the scope of a half of a work shift is established. Examples of claims for holiday expressed as per preceding legal adoption compared to the new one are shown illustratively.

The last part mentions public-law controlling activity in the field of legal adoption of holiday. The groundwork base was law Nr. 251/2005 of legal code of work inspection.

The topic of holiday together with work reimbursement and flexible work time spread belongs to constantly up to date and often discussed topics among employees as well as employers.