

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Diplomová práce

Nárok na dovolenou a podmínky vzniku nároku

Dominika Zárubová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

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

Jméno a příjmení: **Dominika ZÁRUBOVÁ**
Osobní číslo: **R17M0380P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Nárok na dovolenou a podmínky vzniku nároku**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Dovolená jako právní pojem
 - 2.1. Pojem institutu dovolené
 - 2.2. Historický vývoj institutu dovolené
3. Právní úprava dovolené v mezinárodním právu a v právu Evropské Unie
 - 3.1. Mezinárodní právo
 - 3.2. Právo Evropské Unie
4. Úprava dovolené a nárok na dovolenou v právním řádu České republiky
 - 4.1. Aktuální právní úprava dovolené v České republice
 - 4.2. Vznik nároku na dovolenou
 - 4.3. Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část
 - 4.4. Dodatková dovolená
 - 4.5. Čerpání dovolené
 - 4.6. Hromadné čerpání dovolené
 - 4.7. Krácení dovolené
 - 4.8. Náhrada za dovolenou
 - 4.9. Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
5. Význam novelizace Zákoníku práce a její dopad na nárok na dovolenou, úvahy de lege ferenda
6. Komparace české právní úpravy dovolené a jejího vzniku se zahraniční právní úpravou
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
- KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4.
- JANEČEK, Pavel. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6.
- DVOŘÁK, Jan, MALÝ, Karel, ADAMOVIČ, Karolína. 200 let Všeobecného občanského zákoníku. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-753-7.
- TAUCHEN, Jaromír. Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945). Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-304-4.
- HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.
- BRŮNA, Dominik. Dovolená od 1. 1. 2021: aneb (skoro) všechno je jinak. Práce a Mzda. Publikováno 20.11.2020, č. 12, s. 11. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 28. 6. 2021].
- PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie. Publikováno 18. 9. 2020, č. 9, s. 22. In: ASPI [cit. 28. 6. 2021].
- ŘÍČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce? advokatenidnik.cz. [online]. Publikováno 5. 9. 2020 [cit. 28. 6. 2021].
- BRŮNA, Dominik. Čerpání dovolené v den svátku v příkladech. Práce a Mzda. Publikováno 26. 3. 2021, č. 4, s. 40. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 28. 6. 2021].

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Markéta Dittrich Neklová, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **18. března 2021**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



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



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 9. září 2021

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce
Nárok na dovolenou a podmínky vzniku nároku

Zpracovala: Dominika Zárubová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Markéta Dittrich Neklová, Ph. D.

Plzeň, 2022

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni, 31. března 2022

.....
Dominika Zárubová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé práce, paní JUDr. Markétě Dittrich Neklové, Ph. D. za to, že jsem pod jejím vedením mohla psát dané téma. Dále bych ráda poděkovala všem mým blízkým lidem, kteří mě během studia podporovali. Děkuji.

Obsah

ÚVOD	8
1. DOVOLENÁ JAKO PRÁVNÍ POJEM	11
1.1. POJEM INSTITUTU DOVOLENÉ	11
1.2. HISTORICKÝ VÝVOJ INSTITUTU DOVOLENÉ	12
1.2.1. <i>OBDOBÍ 1918-1939</i>	12
1.2.2. <i>PROTEKTORÁT ČECHY A MORAVA 1939-1945</i>	14
1.2.3. <i>VÝVOJ DO ROKU 1989</i>	15
1.2.4. <i>PRÁVNÍ ÚPRAVA PO ROCE 1989</i>	18
2. PRÁVNÍ ÚPRAVA DOVOLENÉ V MEZINÁRODNÍM PRÁVU A PRÁVU EU	21
2.1. PRÁVO EU	21
2.2. MEZINÁRODNÍ PRÁVO	23
3. ÚPRAVA DOVOLENÉ A NÁROK NA DOVOLENOU V PRÁVNÍM ŘÁDU ČESKÉ REPUBLIKY	26
3.1. AKTUÁLNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA DOVOLENÉ V ČESKÉ REPUBLICE	26
3.2. VÝMĚRA DOVOLENÉ	27
3.3. NÁHRADNÍ DOBY JAKO VÝKON PRÁCE	33
3.4. VZNIK NÁROKU NA DOVOLENOU	35
3.5. DRUHY DOVOLENÉ	37
3.5.1. <i>DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST</i>	39
3.5.2. <i>DODATKOVÁ DOVOLENÁ</i>	42
3.6. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ	45
3.7. HROMADNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ	53
3.8. KRÁCENÍ DOVOLENÉ	54
3.9. NÁHRADA MZDY NEBO PLATU ZA DOVOLENOU	56
4. VÝZNAM NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE	59
ZÁVĚR	62
ZDROJE	65

ÚVOD

Institut dovolené je pojmem, který je důvěrně známý pro většinu lidí. K čerpání dovolené dochází v každém pracovněprávním vztahu a je jeho nedílnou součástí ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů. Dovolená je chápána jako doba odpočinku, která má sloužit zaměstnanci k využití jeho osobního času podle svého vlastního uvážení, aniž by zaměstnavatel mohl do tohoto času zasahovat. I když je dovolená poskytována na úkor pracovní doby, zaměstnanec nemá povinnost vykonávat práci a zároveň není krácen na své mzdě nebo platu. Dovolená plní funkci ochrannou, kdy slouží jako prevence bezpečnosti práce. Základními podmínkami pro vznik nároku na dovolenou je nepřetržitě trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele po nejméně stanovenou pracovní dobu a odpracování alespoň stanoveného minimálního násobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby. Dovolená se sice stanovuje v kalendářních týdnech, ale její reálná délka je vyjádřena počtem hodin, zároveň závisí na délce stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby a na tom, jaký počet jejích násobků zaměstnanec odpracuje. Aby nebyli zaměstnanci krácení na svých právech a dostalo se jim řádného odpočinku, zákoník práce stanovuje minimální výměru dovolené, přičemž základní výměra tvoří 4 týdny dovolené. Zároveň je v právní úpravě zakotveno, aby zaměstnanci bylo umožněno dovolenou čerpat v delších časových úsecích, přičemž by alespoň jeden takový časový úsek měl trvat minimálně 14 dní. Pokud by byla dovolená čerpána roztržitě, postupovalo by se proti již zmíněné ochranné funkci, protože zaměstnanci by nebyla poskytnuta možnost řádného odpočinku od práce. Zaměstnavatel má možnost dovolenou krátit, ale pouze za omezujících podmínek, které byly novelou upraveny.

Autorka považuje dané téma za přínosné, protože novela je z obecného hlediska považována za velmi důležitou ve vývoji aktuálního zákoníku práce. Předchozí úprava institutu dovolené nebyla dostačující, a proto novela ZP, kterou by bylo možné odstranit chyby, které praxe dlouhou dobu tolerovala, byla dlouho očekávaná. Práci si autorka vybrala právě proto, že právní úprava nároku na dovolenou byla novelizována a odborné práce, které se zabývaly podobným, či stejným tématem, pracovali pouze s přechodí právní úpravou, nebo se tématu zákoníku práce po novele věnovala pouze okrajově.

První kapitola má za cíl rozebrání institutu dovolené a jejího historického vývoje. Institut dovolené je totiž poměrně mladý, jeho vývoj je ale zajímavý a rozhodně není jednoduchý. Právní úprava prodělala mnoho změn a novelizací, proto si autorka dala za cíl v první kapitole vyzdvihnout ty nejdůležitější a čtenáři by tak pochopili stupně vývoje v jednotlivých historických částech. Stručně nastíněná je v historické části i právní úprava před koncepčními změnami.

Druhá kapitola se má věnovat tématu vlivu mezinárodního práva a práva EU. Právním EU a mezinárodními smlouvami jsou stanoveny povinnosti týkající se pracovního práva, které česká právní úprava přejala. Jako příklad je možné uvést základní výměru dovolené nebo právo na dovolenou jako takové.

Třetí kapitola, která se rozdělena do devíti podkapitol, je hlavní částí této diplomové práce. Jedná se o platnou úpravu institutu dovolené a jejího nároku. Jednotlivé pořadí kapitoly bylo inspirováno pořadím v zákoníku práce. V podkapitolách si autorka dala za cíl přiblížit danou problematiku detailněji, aby byla právní úprava dovolené pro čtenáře vysvětlena.

Čtvrtá kapitola bude sloužit jako krátké hodnocení novely zákoníku práce. Tato práce nemá sloužit jako komparace mezi právní úpravou před a po koncepčních změnách, avšak autorka je toho názoru, že význam novelizace je natolik důležitý, že by bylo vhodné alespoň stručně nastínit jeho dopady. Zároveň je názory, že daná kapitola by přispěla do pochopení problematiky institutu dovolené a nároku na něj, jako celek.

Autorka se odchýlila od původního návrhu osnovy ve dvou částech. První částí bylo vynechání podkapitoly „*Dovolená a dohody konané mimo pracovní poměr.*“ Při původním psaní návrhu byla autorka toho domnění, že daná problematika bude zajímavá a v této diplomové práci by měla být zahrnuta. Bohužel při vypracování práce toto téma nepovažovala za zajímavé, protože z dohod konaných mimo pracovní poměr nevyplývá ohledně nároku na dovolenou nic zajímavého. U druhé části autorka vynechala kapitolu „*Komparace české právní úpravy dovolené a jejího vzniku se zahraniční právní úpravou.*“ Autorka si za cíl své práce zvolila podrobnější popis české právní úpravy institutu dovolené a

nároku na dovolenou. Práce neměla sloužit jako komparace, tudíž byla autorka toho názoru, že toto téma není předmětné pro práci.

Jak již bylo zmíněno v odstavci výše, cílem této práce není komparace nové právní úpravy dovolené s předchozí, ale vymezení institutu dovolené včetně nároku na dovolenou, a přiblížení právní úpravy po novele zákoníku práce. Práce byla tudíž pracována pomocí deskripce platné právní úpravy. Cíl této práce souvisí i s autorčíným důvodem pro výběr tohoto tématu, a to rozebrat detailněji právní úpravu dovolené v zákoníku práce.

1. DOVOLENÁ JAKO PRÁVNÍ POJEM

1.1. POJEM INSTITUTU DOVOLENÉ

Pojem dovolené můžeme chápat jako určitý celistvý časový úsek, který slouží jako doba odpočinku zaměstnanci a v této době mu zaměstnavatel nepřiděluje žádnou práci. Dovolená se poskytuje v daném kalendářním roce. Zaměstnanec svobodně rozhoduje o tom, jak bude čas trávit a zaměstnavatel tak zaměstnance nemůže kontrolovat, i když je dovolená čerpána na úkor pracovní doby.¹ „Dovolená patří mezi základní pracovní podmínky zaměstnanců vykonávajících závislou práci.“²

Dovolená se ve své podstatě odlišuje od jiných dob odpočinku. Rozdílnost můžeme vidět ve více znacích. Jedním ze znaků je poskytování náhrady mzdy. Dovolená je chápána jako pracovní volno s poskytováním náhrady mzdy nebo platu, ale jiné doby odpočinku se poskytují bez náhrady mzdy. Dalším rozdílným znakem je délka poskytovaného volna. Dovolená, jakožto odpočinek zaměstnance od zaměstnání za účelem nabrání sil, by měla být poskytována v delších časových úsecích. Minimální výměra dovolené je stanovena zákonem, ale neomezuje náplň volna. Zaměstnanec tedy není povinen konat práci, až na zákonné výjimky, konat.³

„V institutu dovolené se projevuje spíše ochranná funkce pracovního práva, která zde klade důraz na přerušování pracovní aktivity zaměstnance a posílení bezpečnosti práce. Smyslem zákoníku práce je poskytnout zaměstnanci vzhledem k době trvání pracovního poměru a odpracované době v rámci kalendářního roku určitou délku (dobu) pracovního volna.“⁴ Aby byla tato funkce dovolené zachována, má zaměstnavatel povinnost poskytovat zaměstnancům dovolenou v zákonem

¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 195

² KOMENDOVÁ, Jana. *Právo zaměstnance na dovolenou jako základní sociální právo*. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ, ed. *Súčasný stav a nové úlohy pracovního práva*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-177-9. str.184

³ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str.219

⁴ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 195

stanoveném minimálním rozsahu a zároveň je povinen zajistit, aby dovolená byla zaměstnancem včas a řádně vyčerpána.⁵

1.2. HISTORICKÝ VÝVOJ INSTITUTU DOVOLENÉ

Dovolená je poměrně ranným institutem, který právní úprava v České republice poprvé zakotvila až ve 20. století. Uvědomování si důležitosti odpočinku při práci se začalo objevovat ale daleko dříve. Takové tendence lze spatřovat např. u panovníků ve vztahu ke svým poddaným, jež jim přinášeli bohatství v podobě těžby surovin. Před první světovou válkou se začal institut dovolené objevovat čím dál tím více v pracovních smlouvách, zároveň se v zákoně č. 15 říšského zákoníku, který vstoupil v platnost v lednu 1914, upravovala dovolená státních úředníků a sluhů.⁶

1.2.1. OBDOBÍ 1918-1939

Tehdejší Československá republika, která vznikla v roce 1918, musela na legislativní úpravu čekat déle. Dovolená byla poprvé upravena až zákonem Národního shromáždění ČSR č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placena dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty ze dne 1. července 1921. Po jednorozhodné nepřetržité službě v hornictví měli nárok na placenou dovolenou. Její výměra za jeden kalendářní rok se lišila podle délky služební doby. Od 1 roku do 5 let činila dovolená 5 dnů, od 5 do 10 let 7 dnů, od 10 do 15 let 10 dnů a nad 15 let 12 dnů. Podmínka, která zakládala nárok na dovolenou byla, že horník měl za povinnosti správně a stále propracovávat směny. Do výměry dovolená byla započtena vojenská služba a nemoc. Za každý den dovolené náležely dělníkům přídatky náhrady mzdy, která se jim vyplácela v první obvyklý výplatní den po nastoupení práce. Dovolená nepřislušela dělníkům, kteří opustili hornickou práci, byli propuštěni z trestu práce za souhlasu závodní rady nebo byli propuštěni

⁵ ROUČKOVÁ, Dana. Zákoník práce k ... Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-344-8. str. 115

⁶ BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a SR v letech 1918-2020*. [online] advokatnideni.cz, 10.12.2020 [cit. 25.3.2022]. Dostupné z: https://advokatnideni.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-sr-v-letech-1918-2020/#_ftn2

bez výpovědi pro trestný čin. Zajímavostí je, že v zákoně bylo požadováno dovolenou udílet od 1. května do 31. října.⁷

Dalším důležitým zákonem ve vývoji institutu dovolené byl zákon č. 67/1925 Sb. ze dne 3. dubna 1925, kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance. „*Všeobecný zákon (č. 67/1925) vztahuje se na všechny zaměstnance, kteří vykonávají práce nebo služby na základě pracovního nebo služebního poměru a nevykonávají jich jako vedlejší zaměstnání a příležitostně, dále na učně; vyjmutí z jeho platnosti jsou však sezónní zaměstnanci, zemědělství a lesní dělníci na denní plat, domácí dělníci, ti zaměstnanci, pro něž stanoví dovolenou zvláštní zákony (obchodní pomocníci, horníci) a konečně státní a jiní veřejní zaměstnanci, jejichž dovolená je upravena služebními předpisy.*“⁸ Délka dovolené byla odvislá od nepřetržitého poměru ke stejnému zaměstnavateli ve stejném podniku. Po 1 roku zmíněného pracovního poměru činila dovolená 6 dní, pod 10letém poměru trvala 8 dní a po 15letém 8 dní dovolené. Rozdílná podmínka byla pro učně. Pro ně náležela dovolená na dobu 8 dní, pokud pro stejného zaměstnavatel pracovali alespoň půl roku vkuse. Dovolená byla placená. Některá ustanovení měla stejné znění s předchozí právní úpravou, zákonem č. 262/1921 Sb. Jako příklad si můžeme uvést, že se do doby, která byla rozhodná pro dovolenou, započítávala doba nemoci nebo vojenské služby. Udělení dovolené bylo podmíněno stálým a správným zachováváním doby pracovní, u učňů pořádné docházení do živnostenských škol pokračovacích. Pokud zaměstnanec zamešká pracovní dobu neomluveně, odečte se mu tato doba z dovolené. Tato právní úprava zakotvovala i poměrnou část dovolené. Tato dovolená náležela zaměstnancům, kteří dostali výpověď nebo vystoupili z práce z důvodu, který ospravedlňoval zaměstnance zrušit smlouvu bez výpovědi. Dovolená ale nenáležela zaměstnancům, kteří před nastoupením na dovolenou byly propuštěni z důležitých důvodů a bez výpovědi. Dovolená se přikazovala v období od 1. května do 30. září.⁹

⁷ Zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-25]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X. Odkaz: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/2543/1/2>

⁸ PROCHÁZKA, Vladimír. *Přehled zákonodárství o placené dovolené dělníků a soukromých zaměstnanců*. In: *Sociální revue. Věstník Ministerstva sociální péče*. Praha: Ministerstvo sociální péče, 1925, svazek/ročník 6., str. 196

⁹ PROCHÁZKA, Vladimír. *Přehled zákonodárství o placené dovolené dělníků a soukromých zaměstnanců*. In: *Sociální revue. Věstník Ministerstva sociální péče*. Praha: Ministerstvo sociální péče, 1925, svazek/ročník 6., str. 196; Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Roku 1934 byl vydán zákon č. 154/1934 Sb., kterým byla sjednocena úprava dovolené. Ta byla pro zaměstnance příznivější, protože nárok na dovolenou mohl získat větší počet zaměstnanců. Zároveň se dovolená prodloužila. Pro zaměstnance, kteří pracovali u stejného zaměstnavatele od 1 do 5 let, náležela dovolená v délce 2 týdny, do 10 let 3 týdny a nad 15 let 4 týdny.¹⁰

1.2.2. PROTEKTORÁT ČECHY A MORAVA 1939-1945

V protektorátu Čechy a Morava se až do roku 1942 užíval k úpravě dovolené zákon č. 67/1925 Sb. První změnou, která byla za Protektorátu provedena, byla změna délky dovolené vládním nařízením č. 247/1940 Sb. Až vládní nařízení č. 33/1942 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance, bylo považováno za komplexní úpravu institutu dovolené v této době. Tímto nařízením bylo zaměstnancům přiznáno právo na zotavenou, a to 1x ročně. Nárok na dovolenou byl udělován v rozsahu od 6 do 8 dnů dle délky odpracované doby a získal ho zaměstnanec už po půl roce nepřetržité práce. Dělníci měli nárok na delší dovolenou, jejich rozsah poskytované dovolené tudíž činil 6–12 dnů.¹¹

„Z důvodu vyhlášené totální války byly od 28. srpna 1944 s okamžitou účinností v soukromém sektoru pozastaveny dovolené na zotavenou. Zaměstnanci, kteří čerpali dovolenou v době nabytí účinnosti příslušného nařízení, byli nuceni dovolenou ihned přerušit a vrátit se na svá pracovní místa. Dovolenou na zotavenou mohli čerpat nadále muži starší 65 let a ženy, které dovršily 50 let, jakož i manželky příslušníku branné moci, jejich manželé dostali dovolenou.“¹²

¹⁰ BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a SR v letech 1918-2020*. [online] advokatnideni.cz, 10.12.2020 [cit. 25.3.2022]. Dostupné z: https://advokatnideni.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/#_ftn2; Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích). In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹¹ TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-304-4., str. 180-184

¹² TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-304-4., str. 183

1.2.3. VÝVOJ DO ROKU 1989

Vývoj v tomto poválečném období byl pro institut dovolené a politických, hospodářských a pracovních práv velmi příznivý. Docházelo totiž k jejich rozvoji v Evropě a díky nim i v Československu. První zákon, který sjednocoval úpravu dovolené, byl zákon č. 82/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou. Tímto zákonem došlo k výraznému zlepšení pracovních podmínek. Nárok na dovolenou vznikl po 6 měsících a u zaměstnanců, kteří nedovršili 18 let 3 měsíce. Nejnižší délka poskytované dovolené ale činila 2 týdny.¹³

„Vydáním ústavního zákona č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky, bylo v jejím ust. § 28 zakotveno ústavní právo pracujících na odpočinek a na placenou dovolenou na zotavenou, jako součást práv sociálních. Následná legislativa se vyznačovala tím, že sjednocovala úpravu pro všechny pracovníky, tak, aby měli rovné postavení a nedocházelo ke zvyhodňování některých jejich skupin.“¹⁴

Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, který byl vydán po výše zmíněném ústavním zákoně, byl považován za sjednocující. Především jím byla zavedena dovolená pro všechny zaměstnance. V tomto zákoníku se poprvé setkáváme s pojmem „dodatková dovolená“. Ta náležela zaměstnancům, kteří pracovali pod zemí a kteří konali práce, které jsou zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné. Podmínka opracované doby pro vznik práva na dovolenou činila 11 měsíců a odpracovaných dní muselo být alespoň 75. Zákonná minimální délka dovolená byla dva týdny. Na jeden týden navíc měli nárok zaměstnanci, kteří u stejného zaměstnavatele pracovali více jak 5 let a byli starší 18 let, zaměstnanci

¹³ BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a SR v letech 1918-2020*. [online] advokatnideni.cz, 10.12.2020 [cit. 25.3.2022]. Dostupné z: https://advokatnidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/#_ftn2; Zákon č. 82/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁴ZBOŘILOVA, Ivana. *Dovolená a význam jejího čerpání* [online]. Brno, 2015. [cit. 2022-03-27]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/tt6bt/>. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, právnická fakulta., str. 13

pod 18 let a nad 50 let věku. O 2 týdny navíc si zasloužili zaměstnanci starší 18 let, kteří u zaměstnavatele pracovali nejméně 15 let a vychovatelé. Nejvýhodnější podmínky dovolené však tento zákon přiznával učitelům, kteří měli ze zákona právo na dovolenou v délce 8 kalendářních týdnů, a učitelkám mateřských škol, které měly nárok na 6 kalendářních týdnů dovolené.¹⁵

Tento zákon byl zrušen až zákonem č. 65/1965., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů. „*Zákoník práce upravil téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem.*“¹⁶ Dřívější právní úprava pracovního práva, včetně institutu dovolené, byla značně roztržštěná. Tento zákoník přinesl především jednotnou a komplexní úpravu pracovněprávních vztahů. V zákoníku je použita speciální terminologie pro zaměstnavatele a zaměstnance. Pro zaměstnavatele používá zákoník práce pojem „socialistická organizace“ a jednotlivé typy jsou zákoníkem práce upraveny. Pro zaměstnance je použit termín „pracovník“. Zákoník práce upravuje zejména ty nejdůležitější otázky ohledně pracovního práva, čímž se vyjadřuje jeho komplexnost. Převládají ustanovení kogentní, tudíž neumožňovala smluvním stranám odchýlit se, a to ani ve prospěch účastníků.¹⁷

Na úvod tohoto zákona jsou zakotveny základní zásady (článek 1 – článek 10). Zásady přiznávají občanům právo na práci, zákaz vykořisťování, nebo přiznání placené práce. Ženy měly právo na stejné pracovní postavení jako muži. Zásady zakotvili ale i povinnost pracovníků, a to řádně plnit povinnosti z pracovněprávních vztahů.¹⁸ Institut dovolené je v tomto zákoníku práce upraven v části druhé, hlavě třetí, oddílu třetím nazvaném „Dovolená na zotavenou“, konkrétně pak v § 100 až § 110 výše zmíněného zákona. Čekací doba činila alespoň 5 měsíců a konání práce činilo alespoň 75 dnů. Výměra dovolené je obdobná výměře podle zákona 81/1959

¹⁵ ZBOŘILOVA, Ivana. *Dovolená a význam jejího čerpání* [online]. Brno, 2015. [cit. 2022-03-27]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/tt6bt/>. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, právnická fakulta., str. 13; ČESKO. Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou - znění od 1. 1. 1960. In: [Zakonyprolidi.cz](http://zakonyprolidi.cz) [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1959-81#p1-2>

¹⁶ KALENSKÁ, Marie., ŠTANGOVÁ, Věra, In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str. 25

¹⁷ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9., str. 42

¹⁸ Článek I. – článek X zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-28]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Sb. Základní výměra dovolené je opět 2 týdny v kalendářním roce, na tři týdny v kalendářním roce mají nárok zaměstnanci (pracovníci), kterým již bylo 18 let a splnili alespoň 5 let pracovního poměru, kteří ještě nedovršili 18 rok života, nebo dosáhli již 50 let věku. 4 kalendářní týdny náležely zaměstnancům, kterým již bylo 18 a splnili 15 let pracovního poměru a zároveň vychovatelům a učňům. Horničtí učňové však měli nárok na 5 kalendářních týdnů dovolené. Učitelé, stejně jako v předchozí úpravě měli nárok na 8 týdnů dovolené v kalendářním roce a učitelky mateřských škol 6 týdnů dovolené. Zákon také pracuje s pojmem dodatkové dovolené, která náleží zaměstnancům pracujícím u stejného zaměstnavatele (zákon pracuje s pojmem organizace) po celý kalendářní rok při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol. Délka dodatkové dovolené činila 1 týden. Zákon počítá i s možností, že zaměstnanec jen část kalendářního roku. V tomto případě za každých 25 odpracovaných dní náleží zaměstnanci 1/12 dodatkové dovolené.¹⁹

Zákon stanovuje, že dovolená by měla být zpravidla čerpána vcelku a pokud by byla čerpána po částech, jedna z jejích částí by měla být dlouhá alespoň 1 týden a u mladistvých 2 týdny. Zároveň zakotvuje, aby byla dovolená vyčerpána do konce kalendářního roku. Pokud by nebyla, je možné dovolenou určit i v roce následujícím, musí být však vyčerpána do 30. dubna následujícího roku.²⁰

„Novelizace zákoníku práce lze rozdělit na dvě základní skupiny – novelizace přijaté před změnou politického systému v roce 1989, a změny přijaté až po tomto roce.“²¹ Před rokem 1989 proběhlo několik novelizací, které postupně doplňovaly zákoník práce a zároveň se dotýkaly úpravy dovolené. Jednou z nich je novela zákoníku práce provedená zákonem č. 153/1969 Sb., která umožnila propouštění pracovníků ze zaměstnání z důvodů politických. Další novelou je novela provedená zákonem č. 20/1975 Sb., kterou byly splněny některé podmínky dané Mezinárodní organizací práce. „Hlavními cíli této novelizace bylo provést některé úpravy týkající se rozvazování pracovního poměru, prohloubit péči o pracovníky, zejména dále zlepšit postavení zaměstnaných matek, rozšířit vliv ROH na dodržování

¹⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

²⁰ Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

²¹ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In: HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9., str. 42

pracovního zákonodárství, umožnit pružnější využívání pracovní doby, přinést změny do organizace řešení pracovních sporů aj. “²² Došlo k posílení role odborové organizace, aby nedocházelo k jednostrannému jednání ze strany zaměstnavatele, které znevýhodňovalo zaměstnance a mohlo tak přinášet nejistoty v pracovním prostředí. Další novelou provedenou zákonem č. 188/1988 Sb., která přinesla změny ohledně hospodářství. Jednalo se především o záležitosti týkající se např. vedlejších pracovních poměrů, které byly uvolněnější, naopak se zpřísnilo sjednávání pracovního poměru.²³ Ohledně dovolené „došlo ke snížení počtu odpracovaných dnů za rok ze 75 na 60 pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok při dodržení dalších podmínek. V ustanovení § 104 se zlepšila podmínka pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny: místo nutnosti odpracování 25 dnů nyní stačilo odpracovat 22 dnů pro vznik nároku na jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok“.²⁴

1.2.4. PRÁVNÍ ÚPRAVA PO ROCE 1989

Po roce 1989, kdy stát již nenesl totalitní charakter, přišlo nové prolomení staré koncepce zákoníku práce. Novela provedená zákonem č. 126/1994 Sb., přinesla především změnu v terminologiích. Již neužívala pojmy „pracovník“ a „organizace“, ale zavedly se pojmy, které jsou používány i dnes, a to pojmy „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“. Novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., byla stanovena nová základní výměra dovolené, která činila 4 týdny a nehledělo se na dobu, kterou zaměstnanec odpracoval. Zároveň byla zrušena dodatková dovolená.²⁵ „Rovněž se zrušilo ustanovení § 103, do doby trvání pracovního poměru po 18. roce věku zaměstnance již nebylo možno započítat dobu

²² KALENSKÁ, Marie a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1981, str. 29.

²³ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In: HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9., str.44; KALENSKÁ, Marie., ŠTANGOVÁ, Věra, In: BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str. 26

²⁴ BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a SR v letech 1918-2020.* [online] advokatnideni.cz, 10.12.2020 [cit. 25.3.2022]. Dostupné z: https://advokatnideni.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/#_ftn2

²⁵ BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a SR v letech 1918-2020.* [online] advokatnideni.cz, 10.12.2020 [cit. 25.3.2022]. Dostupné z: https://advokatnideni.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/#_ftn2

*trvalé péče o dítě ve věku do tří let, dobu úspěšně ukončeného studia, dobu, po kterou byl zaměstnanec veden v evidenci jako uchazeč o zaměstnání atd. Rodičovskou dovolenou mohl nově čerpat otec dítěte.*²⁶

Původní zákoník práce byl novelizován mnohokrát, nejen novelami výše zmíněnými. Novelami docházelo k navýšení výměry dovolené, změnám v kategoriích zaměstnanců, podle kterých se určovala výměra dovolené, zároveň byly nově vyjmenovány jednotlivé druhy dovolené, čímž byla zavedena dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část, dovolená za odpracované dny, dodatková dovolená a další dovolená. Novelizace probíhaly až do roku 2006, kdy byl původní zákoník práce zrušen zákonem č. 262/2006., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006., zákoník práce prošel, za dobu své existence mnoha novelami. Jak již bylo zmíněno, poslední, pravděpodobně nejvýznamnější novela byla provedena zákonem č. 285/2020 Sb., díky které došlo ke mnoha zásadním změnám. Úpravě institutu dovolené po koncepčních změnách se věnuje zbytek této práce. V následujícím odstavci by bylo vhodné stručně nastínit právní úpravu před koncepčními změnami.

Zákoník práce znal tři typy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Ze zákoníku vyplývá také obecné pravidlo, že dovolená je poskytována zaměstnancům v pracovním poměru bez ohledu na druh pracovního poměru nebo sjednanou délku směn. Právo na dovolenou za kalendářní rok vzniká zaměstnanců, kteří odpracovali u stejného zaměstnance alespoň 60 dnů. Aby zaměstnanec dosáhl na nárok na dovolenou, musel jeho pracovní poměr trvat jeden kalendářní rok, ve kterém měl splnit podmínku vzniku nároku. Pokud jeho pracovní poměr netrval jeden kalendářní rok, měl zaměstnanec při odpracování 60 dnů u stejného zaměstnavatele nárok na poměrnou část dovolené, přičemž poměrná část dovolené činí za jeden odpracovaný kalendářní měsíc 1/12 dovolené za kalendářní rok. Pokud

²⁶ BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a SR v letech 1918-2020*. [online] advokatnideni.cz, 10.12.2020 [cit. 25.3.2022]. Dostupné z: https://advokatnidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/#_ftn2

zaměstnanec nesplní ani nárok 60 odpracovaných dnů, mohl mít nárok na dovolenou za odpracované dny, která má za podmínku vzniku práva 21 odpracovaných dní. Základní výměra dovolené činila 4 týdny a byla poskytována v týdnech, čímž se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Dodatková dovolená byla poskytována pro zaměstnance pracující pro jednoho zaměstnance pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení štol, nebo kteří konali práce zvlášť obtížné. Pokud jejich pracovní poměr netrval jeden kalendářní rok, měli nárok na 1/12 dodatečné dovolené za 21 odpracovaných dnů.²⁷

Krácení dovolené mohlo probíhat ve třech případech, a to pro překážky v práci na straně zaměstnance, pro neomluvená meškání pracovní doby a výkon trestu odnětí svobody nebo vazby. Dovolená mohla být krácena v ten daný kalendářní rok, ve kterém vznikly důvody pro krácení. Důvody krácení nebyly univerzální. První a poslední důvod, tj. neomluvené meškání pracovní doby a výkon trestu odnětí svobody bylo možné použít pouze u dovolené za kalendářní rok a její poměrné části, druhý důvod, tj. krácení dovolené pro neomluvené zameškání pracovní doby, bylo možné použít u dovolené za odpracované dny a dodatečné dovolené.²⁸

Osobní překážky v práci, které se nepovažovaly za výkon práce pro určení dovolené, byly kráceny u dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části. Za prvních 100 dní se dovolená krátila o 1/12 dovolené, za každých dalších 21 dnů o další 1/12. Dovolená se ale nesměla krátit do nuly. Pokud ke krácení docházelo, musela být zaměstnanci poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů. Podmínkou bylo trvání pracovního poměru u stejného zaměstnavatele alespoň 1 rok.²⁹ Při čerpání dovolené neměli být zaměstnanci dotknuti na svém výdělků. Proto zaměstnanci náleželo právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků.³⁰

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů účinná do 31.12.2021

²⁸ tamtéž

²⁹ tamtéž

³⁰ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str.219-226

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA DOVOLENÉ V MEZINÁRODNÍM PRÁVU A PRÁVU EU

2.1. PRÁVO EU

Na základě smlouvy Smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii (dále „EU“), která nabyla účinnosti dne 1. května 2004 a byla publikována ve Sbírce mezinárodních smluv dne 28. dubna 2004, jako sdělení pod. č. 44/2004 Sb.m.s., považujeme prameny evropského unijního práva také jako prameny českého pracovního práva.

Vztah evropského unijního práva a práva českého práva je definován dvěma základními zásadami. První ze zásad, která byla dovozena Evropským soudním dvorem (dále „ESD“), je zásada aplikační přednosti. Tímto zásadním rozsudkem byl rozsudek Soudního dvora ze dne 15. července 1964 – Flaminio Costa proti E. N. E. L. V případě konfliktu mezi unijním právem a právem vnitrostátním aplikační přednost unijní právo, a to včetně pravidel ústavní síly.³¹ Druhou zásadou je zásada bezprostředního účinku. „*Vychází z toho, že primární a sekundární právo (právní akty EU) je přímo závazné ve vztahu k vnitrostátním subjektům.*“³²

Právo na dovolenou v unijním právu je zakotvuje Listina základních práv evropské unie, konkrétně tak čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv EU, který mimo jiné pracovníkům zároveň přiznává právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na denní a týdenní odpočinek.³³ Úprava dovolené je obsažena v úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Směrnice Rady 1993/104/EHS ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech pracovní doby byla první právní regulací

³¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. července 1964, Flaminio Costa proti E.N.E.L., Věc 6-64., 61964CJ0006, ECLI:EU:C:1964:66 In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřad publikace Evropské unie. [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A61964CJ0006>

³² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 77

³³ Čl. 31 odst. 2 Konsolidovaného znění Smlouvy o Evropské unii (Úřední věstník EU, C 202/1, 7. 6. 2016)

pracovní doby a doby odpočinku na úrovni sekundárního práva. Pozdější, nyní aktuální právní úpravou, je ale nová směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále „směrnice 2003/88/ES“). Společným předmětem obou směrnic byla ochrana zaměstnance a její zlepšení, kterým se myslí např. bezpečnost práce nebo ochrana zdraví při práci. Především je kladen důraz na odpočinek, na který má každý zaměstnanec právo.³⁴ Směrnice zakotvuje pravidlo, že odpočinek musí být vyjádřen pomocí časového údaje, konkrétně pomocí hodin, dnů nebo jejich zlomcích.³⁵ „Směrnice 2003/88 upravuje: minimální doby denního odpočinku, minimální doby odpočinku v týdnu, dovolenou za kalendářní rok, přestávky, maximální týdenní pracovní dobu, některé aspekty noční práce, některé aspekty práce na směny, některé aspekty rozvržení práce a pracovní doby.“³⁶

Je povinností členských států EU přijmout opatření určené směrnicí 2003/88/ES. V případě dovolené se tyto pravidla týkají minimální délky dovolené za kalendářní rok a náhradu mzdy nebo platu za dovolenou. Čl. 7 směrnice 2003/88/ES upravuje dovolenou za kalendářní rok a v odstavci 1 stanovuje, že členské státy jsou povinny přijmout opatření, aby pracovníkům bylo zajištěno právo na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Článek 7 odst. 2 zabývající se náhradou mzdy nebo platu za dovolenou zakazuje, aby čerpání dovolené bylo nahrazeno finanční náhradou, kromě výjimky ukončení pracovního poměru.³⁷

Velkou roli hraje v unijním právu i judikatura ESD. Jedním z důležitých rozsudků ESD je rozsudek Soudního dvora ze dne 12. června 2014 ve věci C-118/13, *Güllay Bollace v. K + K Klaas & Kock B. V. & Co. KG*, týkající se německé právní úpravy. Soudním sporem mělo být rozhodnut spor o finanční náhradě za

³⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80.7552-286-3.str. 90 - 91

³⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

³⁶ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80.7552-286-3.str. 91

³⁷ čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

placenou dovolenou, která byla nevyčerpána z důvodu úmrtí zaměstnance. V tomto rozsudku se konkrétně jednalo o manželku zemřelého, která po bývalém zaměstnavateli svého zemřelého manžela požadovala zmíněnou finanční náhradu. Zaměstnavatel vyplacení odmítl, stejně tak zamítl žádost soud prvního stupně. Po odvolání k Soudnímu dvoru EU, ve kterém byly stanoveny předběžné otázky týkající se čl. 7 Směrnice 2003/88, soud rozhodl, že tento článek nelze vykládat ve smyslu, že by smrt zaměstnance, kterou se ukončí pracovní poměr, zbavoval zaměstnavatele zemřelého zaměstnance povinnost zaplatit finanční náhradu, na kterou by měl nárok na základě nevybrané dovolené za kalendářní rok.³⁸

Častou problematikou řešenou ESD je překrývání doby čerpání dovolené a pracovního volna z důvodu nemoci, kterou chápeme jako překážku na straně zaměstnance. Tato problematika byla řešena usnesením Soudního dvora ze dne 21. února 2013 ve věci C-194/12, Concepción Maestre García proti Centros Comerciales Carrefour SA. Soud v tomto případě řešil účel čerpání dovolené a účel pracovního volna z důvodu nemoci. Tyto dva účely nejsou stejné a vzájemně se od sebe liší, a právě proto má pracovník právo vybrat si dovolenou mimo dobu čerpání pracovního volna z důvodu nemoci. Zároveň však z tohoto rozhodnutí vyplývá, že takovou nevyčerpanou dovolenou nelze proplatit, pokud nedojde k ukončení pracovního poměru.³⁹

2.2. MEZINÁRODNÍ PRÁVO

„Mezinárodní smlouvy představují ujednání mezi dvěma nebo více subjekty mezinárodního práva, které má z vůle těchto subjektů mezinárodněprávní účinky a řídí se mezinárodním právem.“⁴⁰ Mezinárodní smlouvy, které jsou především pramenem práva mezinárodního, mohou být pramenem i práva vnitrostátního.

³⁸ Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 12. června 2014, Gúllay Bollace v. K + K Klaas & Kock B. V. & Co. KG. Věc C-118/13. In *EUR-Le* [právní informační systém]. Úřad publikace Evropské unie [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX:62013CJ0118>

³⁹ Usnesení Soudního dvora ze dne 21. února 2013 ve věci C-194/12, Concepción Maestre García proti Centros Comerciales Carrefour SA. In: *EUR-Le* [právní informační systém]. Úřad publikace Evropské unie [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62012CO0194&from=en>

⁴⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9., str. 79

V ČR tak stanovuje čl. 10 Ústavy ČR (dále „Ústava“) a mezinárodní smlouva splňující podmínky článku má aplikační přednost.

Právo na dovolenou je garantováno mezinárodním právem. Garantováno je buďto samostatně, nebo v rámci práva na spravedlivé pracovní podmínky. První zmínku o pracovní dovolené můžeme najít ve Všeobecné deklaraci lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948. Tato deklarace nemá právní závaznost, je to spíše doporučujícím dokumentem. V čl. 24 deklarace je stanoveno *právo na odpočinek a zotavení, na rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou*.⁴¹ O závazné zakotvení práva na placenou dovolenou se zasloužilo až přijetí Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 16. prosince 1966. Tento pak byl také přijat Valným shromážděním OSN.⁴² Společně s ním byl ve stejný den přijat Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. *„Oba pakty byly ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů pod. č. 120/1976 Sb. a v souladu s LPS jsou součástí právního řádu ČR.“*⁴³

Dosavadní úpravy dovolenou pouze garantovaly, ale úprava se jí nezabývala podrobněji. Podrobnější úprava byla přijata až Mezinárodní organizací práce (dále „MOP“).⁴⁴ *MOP je jednou z nejvýznamnějších a největších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN, patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní. Byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference, její ústava se stala součástí Versaillské mírové smlouvy. MOP se jako odborová organizace hlásila ke Společnosti národů, jejím hlavním cílem bylo zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě.*⁴⁵

⁴² KOMENDOVÁ, Jana. *Právo zaměstnance na dovolenou jako základní sociální právo*. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ, ed. *Súčasný stav a nové úlohy pracovního práva*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-177-9. str.184

⁴³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str.38

⁴⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Právo zaměstnance na dovolenou jako základní sociální právo*. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ, ed. *Súčasný stav a nové úlohy pracovního práva*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-177-9. str.185

⁴⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str.39

První podrobnější úpravou, která byla přijata v roce 1936, byla Úmluva č. 52 o roční placené dovolené. Ta byla revidována Úmluvou č. 132 o roční placené dovolené z roku 1970 (dále „Úmluva č. 132“), která byla zároveň ratifikována Českou republikou. Tato úmluva upravuje konkrétní podmínky a ukládá státům, které ji ratifikují, povinnosti. Úmluva stanovuje minimální výměru délky dovolené, a to na tři týdny v kalendářním roce. Zároveň zakazuje, aby byla uzavřena dohoda o vzdání se nároku na minimální délku každoroční placené dovolené nebo zřeknutí se jí za finanční náhradu. Takové podmínky mají být neplatné. Další povinností, kterou Úmluva ukládá, je, aby nepřítomnost v práci, která není závislá na vůli zaměstnance, byla započítána do výkonu práce. Jedná se o nemoc, úraz nebo mateřskou dovolenou. Úředně uznané a zvykové svátky je zakázáno započítávat do minimální délky každoroční dovolené. Dovolená by měla být čerpána vcelku, rozdělení není však zakázáno, pouze omezeno na to, že jedna z částí rozdělené dovolené by měla trvat alespoň dva týdny v kuse. Zaměstnavateli je Úmluvou přiznáno právo určovat termín čerpání dovolené po projednání se zaměstnancem nebo jejím zástupcem (pokud však není stanovena právním předpisem, kolektivní smlouvou, rozhodčím výrokem nebo jiným způsobem odpovídajícím vnitrostátní praxi). Úmluva pracuje s pojmem placené dovolené, proto je v jejím článku 7 upravena náhrada mzdy za čerpání dovolené. Zaměstnanec by za dobu čerpání dovolené měl dostat minimálně svou normální nebo průměrnou mzdu. Výpočet je stanoven obvyklým způsobem v každé zemi. Zároveň je v tomto článku stanovena povinnost vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy před čerpáním dovolené, pokud nebylo vzájemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele dohodnuto jinak. Pokud zaměstnanec završí minimální dobu práce podle článku 5 odst. 1 Úmluvy, při ukončení pracovního poměru je Úmluvou zaměstnanci přiznáno právo na placenou dovolenou v délce práce, která nebyla obdržena, náhradu mzdy za tuto dovolenou nebo je možné převést si nárok na dovolenou do budoucna.⁴⁶

⁴⁶ KOMENDOVÁ, Jana. *Právo zaměstnance na dovolenou jako základní sociální právo*. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ, ed. *Súčasný stav a nové úlohy pracovního práva*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-177-9. str.185-187; Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok

3. ÚPRAVA DOVOLENÉ A NÁROK NA DOVOLENOU V PRÁVNÍM ŘÁDU ČESKÉ REPUBLIKY

3.1. AKTUÁLNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA DOVOLENÉ V ČESKÉ REPUBLICE

Dovolená, jakožto institut pracovního práva, je v České republice upravena v přímém právním předpise, zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále „ZP“). Upravena je konkrétně v části deváté v § 211 - § 223 ZP. Zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007, byl již několikrát novelizován. Poslední rozsáhlou novelou byla novela, která nabyla účinnosti dne 30. 7. 2020. Zákonem č. 286/2020 Sb. se mění ZP a některé další související zákony.⁴⁷ „*Pro praxi je však důležité, že novela má dvojí účinnost. Obecně nabyla účinnosti dne 30. 7. 2020, neboť se musela jejím prostřednictvím transponovat do našeho právního řádu část směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. 6. 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, a zde byla transpoziční lhůta 30. 7. 2020. Celkem 32 změnových bodů v první části novelizačního zákona však nabývá účinnosti až 1. 1. 2021, protože se jedná o úpravy, které nelze provádět uprostřed kalendářního roku.*“⁴⁸

Důvodem pro koncepční změnu byl především fakt, že právní základ úpravy dovolené nebyl výrazně novelizován, ale pracovní podmínky se postupně začaly odlišovat. Postupem času se v pracovních podmínkách začala rozšiřovat nerovnoměrně rozvržená pracovní doba či se zvýšil počet dohod mimo hlavní pracovní poměr. Právní úprava dovolené, která vznikla v době, kdy nejvíce rozšířeným modelem pracovní doby byla tradiční 8hodinová směna, začala být nedostatečná. Postupně začaly vznikat menší či větší rozdíly mezi zaměstnanci

⁴⁷ DANDOVIÁ, Eva. Změny v zákoníku práce od 1 .1. 2021 - 1. část. In: [dauc.cz](https://www.dauc.cz) [online]. UNeS., 2021, 30. 1. 2021 [cit. 21. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/3991/zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2021-1-cast>

⁴⁸ DANDOVIÁ, Eva. Změny v zákoníku práce od 1 .1. 2021 - 1. část. In: [dauc.cz](https://www.dauc.cz) [online]. UNeS., 2021, 30. 1. 2021 [cit. 21. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/3991/zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2021-1-cast>

při čerpání dovolené. Docházelo k tomu především z důvodu právě nerovnoměrně rozvržených pracovních směn.⁴⁹

Novelou zákoníku práce došlo ke změnám skrze celou právní úpravu institutu dovolené a nároku na dovolenou a tato kapitola má za cíl aktuální právní úpravu přiblížit. Podkapitoly tak rozebírají jednotlivá ustanovení části deváté zákoníku práce.

3.2. VÝMĚRA DOVOLENÉ

„§ 212 ZP

Výměra dovolené

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(2) Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(3) Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.

(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.”⁵⁰

Výměra dovolené je spjata se vznikem práva na dovolenou, jehož podmínkou je nepřetržitě trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele

⁴⁹ DANDOVÁ, Eva. Změny v zákoníku práce od 1 .1. 2021 - 1. část. In: [dauc.cz](https://www.dauc.cz) [online]. UNeS., 2021, 30. 1. 2021 [cit. 21. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/3991/zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2021-1-cast>

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

nejméně po stanovenou dobu a odpracováním alespoň stanoveného minimálního násobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (TPD).⁵¹

Důležitým ustanovením výměry dovolené je § 212 odst. 1 a 3 ZP. Z něho dovozujeme, že výměra dovolené se stanovuje v kalendářních týdnech.⁵² Především je to z důvodu ucelení doby čerpání dovolené. Výměra dovolené v kalendářních týdnech je rozdílná od reálné délky dovolené. Ta se totiž musí přepočítat, aby mohla být vyjadřována v kratších časových úsecích. Je to důležité především pro její čerpání a poskytování náhrady mzdy za dovolenou. Délka dovolené se tedy vyjadřuje počtem hodin dovolené. *„Reálná délka dovolené je závislá na délce stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby a na zaměstnancem odpracovaném počtu jejího násobku v příslušném kalendářním roce. Výslednou délku dovolené vždy přímo ovlivňuje její výměra, neboť příslušnou výměrou se vždy příslušná týdenní pracovní doba nebo její část vyjádřená v hodinách vynásobí.*⁵³

Před novelou zákoníku práce byla dovolená vyjádřena v pracovních dnech. Zákonodárce však viděl potřebu změny systému, kvůli kterému docházelo k nerovnému zacházení. Docházelo k tomu především u zaměstnanců, kteří měli nerovnoměrně rozloženou pracovní směnu nebo během roku docházelo k jejich změnám.⁵⁴ *„Celkově to tak vedlo k rozdílnému počtu hodin strávených na dovolené ve vztahu k hodinám odpracovaným.*“⁵⁵

Dle aktuální právní úpravy činí základní výměr dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Výše tohoto základního výměru dovolené se nesmí snížit pod hranici již zmíněných 4 týdnů, nad hranici ale již zákaz dán není. Zvýšit výměru dovolené lze smlouvou nebo vnitřním předpisem. Důležitým aspektem základní výměry dovolené je také to, že se pojí s pracovním poměrem, aniž by se

⁵¹ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021.* 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 12

⁵² týdnem dle § 350a ZP rozumíme 7 po sobě následujících kalendářních dní

⁵³ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021.* 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 12

⁵⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 197

⁵⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 197

rolišovalo mezi zaměstnanci pracujícími na tzv. *plný nebo částečný úvazek nebo zda je jeho doba rozložena rovnoměrně nebo nerovnoměrně*.⁵⁶

Stanovení minimální délky dovolené pomohlo transportovat požadavky mezinárodních pramenů práva. Jedná se o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES a Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132/1970, o placené dovolené. Zároveň přispělo k zajištění zásady rovnosti v pracovněprávních vztazích a vyloučení diskriminace, což je dalším zásadním požadavkem evropského práva.⁵⁷

Základní minimální výměra dovolené ale není u všech zaměstnanců stejná. Z § 212 odst. 2 a 3 ZP je zřejmé, že rozlišujeme dvě kategorie zaměstnanců s rozdílnou výměrou dovolené. Jedná o zaměstnance podle § 109 odst. 3 ZP, u kterých je výměra dovolené dle § 212 odst. 2 ZP 5 týdnů v kalendářním roce a pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysoké školy, u kterých je výměra dovolené § 212 odst. 3 ZP 8 týdnů v kalendářním roce.

Jak již bylo řečeno v předchozím odstavci, dle § 212 odst. 2 ZP mají zaměstnanci podle § 109 odst. 3 ZP výměru dovolené v délce 5 týdnů v kalendářním roce. „*Konkrétně se jedná o zaměstnance zaměstnavatele, kterým 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 právních předpisů, 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.*”⁵⁸

Pedagogičtí a akademičtí pracovníci vysokých škol jsou druhým typem odlišné výměry dovolené. Jejich výměra dovolené, podle § 212 odst. 3 ZP, je

⁵⁶ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 13

⁵⁷ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 13

⁵⁸ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str.15

8 týdnů v kalendářním roce. Vymezení pedagogických pracovníků nalezneme v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. § 2 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb. říká: „*Pedagogickým pracovníkem je 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 zvláštního právního předpisu (dále jen "přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.*” V odstavci následujícím, tedy v § 2 odst. 2 zákona č. 536/2004 Sb. nalezneme taxativní výčet osob vykonávajících přímou pedagogickou činnost, tudíž pedagogických pracovníků. Jsou jimi *učitelé, pedagogové v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, pedagogové volného času, asistenti pedagoga, trenéři, metodikové prevence v pedagogicko-psychologické poradně, vedoucí pedagogický pracovník.*”⁵⁹

Definici akademického pracovníka vysoké školy nalezneme v § 70 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů. Za akademické pracovníky tento zákon označuje v § 1 „*profesory, docenty, mimořádné profesory, odborné asistenty, asistenty, lektory a vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak i vědeckou, výzkumnou, vývojovou, uměleckou nebo další tvůrčí činnost.*”⁶⁰

Výměru dovolené, jejíž minimální délka je stanovena dle § 212 odst. 1 ZP na 4 týdny, je možné prodloužit. Prodloužení je možné učinit smlouvou, a to individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo kolektivní

⁵⁹ § 2 odst. 2 zákona č. 536/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ze dne 24. září 2004

⁶⁰ § 70 zákona č. 111/1998 Sb. zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ze dne 22. dubna 1998

smlouvou, a vnitřním předpisem.⁶¹ Výjimku z této smluvní volnosti představují zaměstnanci zmínění v odstavcích výše, a to zaměstnanci podle § 212 odst. 2 a 3 ZP. Zaměstnavatelům těchto zaměstnanců, jinak řečeno zaměstnavatelům podle § 2 odst. 1 ZP, je odepřena možnost prodloužit svým zaměstnancům dovolenou, která je již ze zákona oproti základní výměře prodloužena.⁶² „Zaměstnavatelům sjednávat dovolenou v delším rozsahu umožňuje zásada, co není zakázáno, je povoleno“, která je opakem dřívější praxe, podle níž bylo možné podle „starého“ zák. práce č. 65/1965 Sb., sjednávat v pracovněprávních vztazích jen to, co bylo dovoleno.“⁶³

Prodloužení výměry dovolené smlouvou je dvojího charakteru. Jako první z možností je prodloužení výměry dovolené individuální smlouvou. Tato smlouva se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve formě pracovní smlouvy, ale nevylučuje se i jiná forma smlouvy. V pracovní smlouvě kromě povinných náležitostí uzavírají i náležitosti jiné. Pracovní smlouva se uzavírá dle § 33 a 34 ZP. „Delší dovolenou lze sjednat nejen navýšením 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 podle § 213 ZP.“⁶⁴

Kolektivní smlouva je od individuální smlouvy rozdílná z toho důvodu, že zavazuje ucelenou skupinu zaměstnanců nebo všechny zaměstnance. „Kolektivní smlouva jako smluvní typ je upravena v § 22 až 29 ZP.“⁶⁵ Z těchto ustanovení vyplývá, že kolektivní smlouva nemůže jmenovitě zakládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Dle § 23 odst. 3 písm. a) a b) ZP známe kolektivní smlouvy dvojího typu, kolektivní smlouvu podnikovou, která se uzavírá mezi zaměstnavatelem

⁶¹ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 18 - 21

⁶² JOUZA, Ladislav. Kolektivní smlouvy - významný pramen práv zaměstnanců. In: [epravo.cz](https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html) [online] 19. 10. 2020 [cit. 1. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>

⁶³ JOUZA, Ladislav. Jaké jsou otázníky kolem delší dovolené? In: advokatnidenik.cz [online] 6. 3. 2020 [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z <https://advokatnidenik.cz/2020/03/06/jake-jsou-otazniky-kolem-delsi-dovolene/>

⁶⁴ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 19

⁶⁵ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 20

a odborovou organizací působící u zaměstnavatele, a kolektivní smlouvu vyššího stupně, která je uzavřena mezi organizací zaměstnavatelů a odborovou organizací.

Poslední možností, kterou lze prodloužit výměra dovolené, je vnitřní předpis. Vnitřním předpisem nelze zakládat povinnosti jmenovitě jednotlivým zaměstnancům, stejně jako kolektivní smlouvou. „*Účelem institutu vnitřního předpisu je umožnit zaměstnavatelům poskytnout zaměstnancům vyšší standard práv, než stanoví zákoník práce jako minimální, popřípadě upravit některá práva odchylně od úpravy provedené zákoníkem práce.*“⁶⁶

V § 212 odst. 4 ZP je řešena situace *kdy se pracovní úvazek zaměstnance v průběhu kalendářního roku změní. Jedná se o situace, kdy dojde ke smluvní změně pracovního poměru v podobě sjednání jiné délky úvazku nebo i situaci, kdy zaměstnanec v průběhu roku změní typ provozu (např. dvousměnný, vícesměnný, nepřetržitý) nebo se mu zcela změní druh práce, přičemž pro tento typ práce přísluší zkrácená pracovní doba anebo zaměstnavatel vnitřním předpisem nebo v kolektivní smlouvě zkrátí týdenní pracovní dobu.*⁶⁷ Mnozí autoři se shodují v názoru, že z hlediska systematiky není problematika, která je řešena v tomto odstavci, logicky zařazena. Úzce se pojí s právní úpravou podmínek vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část. Tato problematika je ale řešena až v ustanovení následujícím, tj. § 213 ZP. Jedná se o případy, kdy je nutné, aby byl zjištěn rozsah práva na dovolenou, aby nebyl zaměstnanec znevýhodněn, ale ani zvýhodněn. Toto zjištění by mělo co nejlépe odpovídat reálné odpracované době zaměstnance. Při výpočtu nároku na dovolenou je nutné vzít v potaz jednotlivé části roku a délku pracovní doby, která byla v těchto částech odpracována.⁶⁸ „*Dovolená zaměstnanci přísluší v poměru odpovídajícím délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Jedná se typicky o případy, kdy v průběhu téhož kalendářního roku přejde zaměstnanec ze stanovené týdenní pracovní doby*

⁶⁶ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. Str. 22

⁶⁷ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. str. 434

⁶⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021*. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 647

na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu či naopak, což se odrazí v průměrné délce týdenní pracovní doby, tj. v hodinách."⁶⁹

Dle § 212 odst. 5 ZP existuje výjimka z dovolené stanovené v hodinách. Týká se to zaměstnanců drážní dopravy na celostátní nebo regionální dráze a vlečce, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Těmto zaměstnancům je možné poskytovat dovolenou v kalendářních dnech za určitých podmínek. První z podmínek je, že musí mít v rozvrhu směn *rozdíl v délce směny v průměru větší než 4 hodiny v jednotlivých týdnech nebo rozdílný počet směn v jednotlivých týdnech.*⁷⁰

3.3. NÁHRADNÍ DOBY JAKO VÝKON PRÁCE

Jako výkon práce si samozřejmě představíme reálnou situaci, kdy zaměstnanec dochází do místa svého zaměstnání a vykonává zde práci po dobu sjednané TPD nebo kratší TPD. Vedle tohoto základního chápání pojmu výkonu práce ale ZP zmiňuje i situace, které se jako výkon práce považují, i když zaměstnanec svou práci nekoná.

Doby, kdy zaměstnanec práci nekoná a jsou považovány za výkon práce, jsou vyjádřeny v § 348 odst. 1 ZP. Za výkon se tak považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci Výjimkou jsou dva případy, které se za výkon práce vůbec nepovažují. Jedná se o dobu pracovního volna, která se zaměstnanci poskytuje na základě žádosti, pokud bylo sjednáno předem jeho napracování a doba, kdy byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy. Dále se za výkon práce považuje doba dovolené, doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci, kterou vykonal přesčas nebo ve svátku, nebo když zaměstnanec nepracuje z důvodu, že je svátek, ale náleží mu na tento den náhrada mzdy nebo se mu mzda nebo plat nekrátí.⁷¹

⁶⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 647, 648

⁷⁰ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. Str. 21

⁷¹ § 348 odst. 1 zákona č. 262/2006 sb., zákoník práce

Zákoník práce zakotvuje překážky v práci v části osmé, v § 191 až § 199. Tyto překážky v práci na straně zaměstnance se považují za důležité osobní překážky v práci. „*Ne všechny z důležitých osobních překážek v práci se však považují pro účely dovolené za výkon práce v plném rozsahu doby jejich trvání*“⁷²

Dle § 216 odst. 2 a odst. 3 ZP jsou některé považovány za výkon práce pouze v rozsahu 20násobku TPD nebo kratší TPD.⁷³ V § 216 odst. 2 ZP jsou taxativně dané důvody vyjmenovány. Jedná se o: „*dočasnou pracovní neschopnost, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, karantény nařízené podle jiného právního předpisu, čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a jiných důležitých překážek v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.*“⁷⁴

§ 216 odst. 3 ZP zakotvuje důležité pravidlo pro osobní překážky v práci. Osobní překážky v práci se považují za výkon práce, tj. započítají se do limitu 20násobku stanovené nebo kratší TPD v tom případě, že zaměstnanec odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo kratší TPD v daném kalendářním roce mimo dobu trvání překážek.⁷⁵

Kromě překážek v práci, které mají limitující charakter započítávání a dvou taxativně vymezených překážek v práci v § 216 odst. 2 ZP „*se pro účely dovolené považují za výkon práce všechny ostatní překážky v práci v plném rozsahu délky jejich trvání během příslušného kalendářního roku.*“⁷⁶ Podmínka odpracovaného 12násobku stanovené nebo kratší TPD mimo trvání v příslušném kalendářním roce se na dané překážky nevztahuje. „*Patří sem: mateřská dovolená, pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem do doby, po kterou je zaměstnankyně*

⁷² KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4., str. 31

⁷³ § 216 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁴ § 216 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁵ § 216 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁶ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4.Str. 32

oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, ošetřování či péče poskytované podle § 191 a 191a ZP, jiné důležité osobní překážky uvedené v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., překážky z důvodu obecného zájmu, překážky v práci na straně zaměstnavatele (s výjimkou doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy, která se podle § 348 odst. 1 písm. a) ZP za výkon práce vůbec nepovažuje).“⁷⁷

S překážkami práce souvisí nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci ze dne 1. ledna 2007. Při těchto důležitých osobních překážkách náleží zaměstnanci pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. Jedná se o vyšetření nebo ošetření, pracovní lékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, úmrtí blízkých osob, doprovod, pohřeb zaměstnance, přestěhování se a vyhledávání nového zaměstnání.⁷⁸

Další poslední skupinou překážek v práci zaměstnance, které ZP chápe jako výkon práce bez omezení, jsou překážky upraveny § 200 až § 205 ZP, nebo-li překážky obecného zájmu. Jedná se o výkon např. veřejných funkcí, občanských povinností nebo jiných úkolů v obecném zájmu, překážky v práci v souvislosti s brannou povinností, školení a jiné formy přípravy nebo studia.⁷⁹

3.4. VZNIK NÁROKU NA DOVOLENOU

Nárok na dovolenou nevzniká zaměstnanci automaticky. Zákoník práce udává podmínky, které musí být splněny, aby takový nárok vznikl.⁸⁰ „Právo

⁷⁷ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. Str. 32-33

⁷⁸ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci ze dne 1. ledna 2007

⁷⁹ § 200 - § 205 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸⁰ PODRAZIL, Petr. *Nová právní úprava dovolené - strašák či žádoucí změna?* In:

advokatnidenik.cz [online]. 5. 9. 2020 [cit. 15. 3. 2022]. Dostupné z:

https://advokatnidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolene-strasak-ci-zadouci-zmena/#_ftn6

na dovolenou vzniká ze zákona pouze zaměstnancům, kteří pracují v pracovním poměru. V případě, že má zaměstnanec několik souběžných pracovních poměrů, posuzují se podmínky pro vznik práva zaměstnance na dovolenou zvlášť pro každý pracovní poměr, a to i v případě, kdy má zaměstnanec sjednáno více pracovních poměrů s tímtež zaměstnavatelem.”⁸¹

Z výše zmíněného odstavce lze dovodit, že pro vznik práva na dovolenou je nezbytné, aby zaměstnanec splnil podmínku odpracování týdenní pracovní doby⁸² nebo kratší pracovní doby.⁸³ Právě délka týdenní pracovní doby společně s výměrou dovolené jsou důležité pro výpočet práva na dovolenou.⁸⁴ „Právní úprava vzniku práva na dovolenou a rozsahu dovolené sleduje princip zásluhovosti.”⁸⁵ Zjednodušeně by se dalo říci, že právní úprava se snaží docílit vyjádření dovolené, která bude co nejpřesněji vyjadřovat reálnou odpracovanou dobu zaměstnance.⁸⁶

Podmínky vzniku nároku na dovolenou byly zásadně ovlivněny novelou. Dřívější právní úprava byla nevyhovující kvůli vznikající disproporci mezi zaměstnanci. Jeden den, který nebyl zaměstnancem odpracován, mohl způsobit významný rozdíl v délce dovolené. Podle předchozí právní úpravy vznikl zaměstnanci nárok na dovolenou, pokud jeho výkon práce trval alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Pokud by tato podmínka nebyla splněna, mohl zaměstnanci vzniknout nárok za odpracované dny, kdy zaměstnanci za 21 odpracovaných dnů

⁸¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 645

⁸² § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

„(1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,

b) s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,

c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis a nesmí ho provést zaměstnavatel podle § 109 odst. 3. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.”

⁸³ § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006 „Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době”

⁸⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 650

⁸⁵ tamtéž

⁸⁶ tamtéž

v kalendářním roce náležela 1/12 dovolené za kalendářní rok. Jak již bylo řečeno výše, velkou disproporcí mohl způsobit i jeden neodpracovaný den. Především se tak stávalo mezi zaměstnanci, kteří splnili podmínku 60 odpracovaných dnů v kalendářním roce a těmi, kteří ji nesplnili a odpracovaných dnů měli pouze 59 za kalendářní rok. Mezi těmito zaměstnanci tak mohl vzniknout rozdíl v nároku na dovolenou v délce 21 dnů.⁸⁷

Podle aktuální právní úpravy je vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok podmíněn nepřetržitým trváním pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a konáním práce po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby v příslušném kalendářním roce.⁸⁸ Pokud zaměstnanec, jehož týdenní pracovní doba činí 40 hodin, odpracuje celých 52 týdnů, nebo-li 2088 hodin (počítat se bude ale s 2080 hodinami, protože k 8 hodinám navíc se nepřihlíží, neboť se započítávají opracované celé násobky stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby), bude mu náležet dovolená za kalendářní rok, jejíž délka se určí pomocí stanovené týdenní pracovní doby, která se vynásobí výměrou dovolené. Pokud tak bude mít výše zmíněný zaměstnanec výměru dovolené v délce 4 týdnů, bude mít nárok na dovolenou v délce 160 hodin. Právo na dovolenou se tedy odvozuje od výměry dovolené, která je stanovena v týdnech, ale dle novely se právo na dovolenou vyjadřuje v hodinách.⁸⁹ Pokud zaměstnanec dané podmínky nesplní, ale práci konal nepřetržitě u stejného zaměstnavatele alespoň 4 týdny v rozsahu TPD nebo kratší TPD, má nárok na poměrnou část dovolené.

3.5. DRUHY DOVOLENÉ

Novelou zákoníku práce se podařilo omezit typy dovolené oproti dřívější právní úpravě. Ze tří typů dovolené se tak staly pouze dva. Dovolená za odpracované dny, která se lišila výpočtem od výpočtu dovolené za kalendářní

⁸⁷ PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené - strašák či žádoucí změna? In: advokatnidenik.cz [online]. 5. 9. 2020 [cit. 15. 3. 2022]. Dostupně z: https://advokatnidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolene-strasak-ci-zadouci-zmena/#_ftn6

⁸⁸ § 213 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

⁸⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Sondy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 649 - 652

rok, již nebyla do novely zákoníku práce zakomponována. Jak již bylo zmíněno, redukce zjednodušila právní úpravy pouze na dva typy dovolené, a to na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (upravenou v § 213 ZP) a dodatkovou dovolenou (za podmínek stanovených v § 215).⁹⁰ Tato změna je patrna z § 211 ZP *„Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou.“*⁹¹

Novelou se také podařily sjednotit podmínky vzniku práva na dovolenou, a to na dovolenou za kalendářní rok a na její poměrnou část a s určitou výjimkou na dodatkovou dovolenou. Dovolená bude již vyjádřena počtem hodin. Vyplývá to z toho, že délka dovolené se stanoví z odpracovaných celých násobků týdenní pracovní doby.⁹²

Od ustanovení v ZP je možné se odchýlit, ale pouze za podmínek uvedených v § 1 odst. 2 občanského zákoníku, *„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona, zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“* V občanském zákoníku jsou vyjádřeny podmínky obecně a v § 4a ZP speciálně. § 4a ZP říká:

„(1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

⁹⁰ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4.Str. 9

⁹¹ § 211 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

⁹² KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4.Str. 9

(4) *Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*⁹³

Dle právní úpravy je možné sjednat podmínky na poskytnutí jiného typu dovolené smluvně. *„Dovolená může být ujednána v kolektivní smlouvě i v individuální smlouvě se zaměstnancem. V ujednání by měly být stanoveny podmínky poskytování, které vyplývají pouze z povahy práce zaměstnance, nikoli z osobního nebo sociálního stavu zaměstnance, kde hrozí porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace.*“⁹⁴ Zaměstnavatel tak může zaměstnanci přiznat vyšší práva na standardní dovolenou podle ZP, nebo stanoví zvláštní pravidla vzniku práva na takovou dovolenou a podmínky pro její čerpání. I když je povoleno odklonění se od právního ustanovení, tak i zde platí určitá omezení. Jedním z takových omezení je nemožnost překročení určitého zákazu nebo příkazu, který je obsažený v příslušném zákonném ustanovení. Dalším omezením je tzv. pravidlo minimaxu.⁹⁵ *„Minimax brání smluvním stranám pracovního poměru provést takovou odchylnou úpravu práv a povinností, která by byla nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“⁹⁶ Toto pravidlo neplatí pro jiné druhy dovolené, než je dovolená stanovená ZP, které zaměstnavatel přiznává zaměstnancům na základě smlouvy nebo vnitřního předpisu. V tomto momentě si může sám určit pravidla vzniku práva nebo způsobu čerpání dovolené.

3.5.1. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST

Dovolená za kalendářní rok je upravena v § 213 ZP. Dle předchozí úpravy byla délka dovolené přímo závislá na délce nepřetržitého trvání pracovního poměru v příslušném kalendářním roce. Nová úprava se od této závislosti odklonila, ale

⁹³ § 4a zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

⁹⁴ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 196

⁹⁵ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 10

⁹⁶ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. Str. 10

stále je délka dovolené zaměstnance odvozena od odpracovaného násobku jeho stanovené nebo kratší pracovní doby. Je tedy zachována podmínka splnění stanovené doby trvání pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.⁹⁷ Podmínky, za kterých má zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část, jsou vyjádřeny v ustanovení § 213 odst. 1 a 2 ZP. „(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.”⁹⁸

Z ustanovení vyplývá, že při určení práva na dovolenou musí být splněny dvě podmínky. První podmínkou je dodržení nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance po dobu 52 týdnů a zároveň odpracování alespoň 52násobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Bez splnění těchto dvou podmínek kumulativně nevznikne zaměstnanci právo na dovolenou za kalendářní rok. Za situace, že budou splněny obě dvě podmínky, můžeme vypočítat dovolenou za kalendářní rok tím, že vynásobíme týdenní pracovní doby zaměstnance výměrou dovolené, která přísluší zaměstnancům daného zaměstnavatele.⁹⁹ „Při 40hodinové TPD s výměře dovolené 5 týdnů - $40 \times 5 = 200$ hodin.”¹⁰⁰

Pokud se zaměstnanec ocitne v situaci, kdy nejsou splněny podmínky pro vznik práva za kalendářní rok, není vyloučeno, že mu nevzniklo právo na poměrnou část dovolené. „Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň

⁹⁷ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. Str. 25

⁹⁸ § 213 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

⁹⁹ ROUČKOVÁ, Dana. Zákoník práce k ... Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-344-8. str. 116

¹⁰⁰ ROUČKOVÁ, Dana. Zákoník práce k ... Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-344-8. str. 116

*po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.*¹⁰¹ Je nutné zde opět kumulativně splnit dvě podmínky, které jsou značně podobné podmínkám vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok. První podmínkou je „nepřetržité trvání pracovního poměru, z něhož poměrná část dovolené přísluší, k témuž zaměstnavateli alespoň po dobu 4 týdnů, a druhou podmínkou je výkon práce v rozsahu stanovené nebo kratší doby TPD (týdenní pracovní doby) připadající na dobu 4 týdnů - tedy alespoň 4násobek příslušné TPD.“¹⁰² Pokud jsou obě podmínky splněny, náleží zaměstnanci poměrná část dovolené ve výši 1/52 týdenní pracovní doby za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu, která je vynásobena výměrou dovolené.¹⁰³

*„Odpracoval-li zaměstnanec 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.“*¹⁰⁴ V praxi se můžeme setkat se situací, kdy zaměstnanec odpracuje v kalendářním roce více než 52násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Nejedná se však o práci přesčas. Nejčastěji se jedná o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby nebo vyrovnávací období. Aby zaměstnanci nebyli poškozeni, počítá zákon s tím, že délka dovolené může být delší než délka dovolené za kalendářní rok.¹⁰⁵ „Dovolená se prodlouží o jednu dvaapadesátinu dovolené za každou další týdenní pracovní dobu odpracovanou nad rámec 52týdenních pracovních dob.“¹⁰⁶

¹⁰¹ § 213 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹⁰² KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. Str. 28

¹⁰³ ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce k ...* Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-344-8. 16

¹⁰⁴ § 213 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹⁰⁵ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. Str. 45 - 46

¹⁰⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021.* Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 656

3.5.2. DODATKOVÁ DOVOLENÁ

Dodatkovou dovolenou můžeme označit jako dovolenou speciální, některými zdroji označenou i jako zvláštní. Její zvláštnost spočívá v osobách, zaměstnancích, kterým se poskytuje. Dodatková dovolená je totiž poskytována pouze těm zaměstnancům, kteří pracují ve zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých podmínkách. Zde je zvláště kladen důraz na jednu z důležitých funkcí institutu dovolené, a to preventivního opatření zdraví zaměstnanců.

Novela zákoníku práce se projevila právě i v ustanoveních týkajících se dodatkové dovolené. Změny můžeme spatřit v převedení dodatkové dovolené na hodiny na principu stanovené nebo kratší TPD, nezapočítání některých dob jako odpracovaných pro účely dodatkové dovolené, nebo v rozšíření okruhu zvláště obtížných prací. Nově se tak za obzvláště náročné práce považuje obsluha čistíren odpadních vod, hubení škodlivých živočichů ve stokách nebo práce konané při čištění stok, kanálových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek.¹⁰⁷

Zaměstnanec, kterým je dodatková dovolená poskytována, můžeme dle zákoníku práce rozdělit do dvou skupin podle kategorie prací. Jedná se o zaměstnance pracující pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a o zaměstnance, kteří konají práci zvláště obtížnou. Dodatkovou dovolenou zaměstnanců, kteří pracují pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, upravuje § 215 odst. 1 ZP. Z tohoto ustanovení zároveň vyplývá, že aby zaměstnanci vznikl nárok na dodatkovou dovolenou v délce stanovené týdenní pracovní doby, musí pracovat po celý kalendářní rok u stejného zaměstnavatele. Pokud se bude jednat o práci po kratší týdenní pracovní dobu, bude délka dodatkové dovolené v délce kratší týdenní pracovní doby.¹⁰⁸ Pokud zaměstnanec za těchto podmínek odpracuje pouze část kalendářního roku, bude mu za každou odpracovanou týdenní nebo kratší týdenní pracovní dobu náležet dodatková

¹⁰⁷ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 52-53

¹⁰⁸ § 215 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, což vyplývá z § 215 odst. 2 ZP.

Zaměstnanci, kteří konají práce zvláště obtížné, jsou vyčtení v § 215 odst. 1 - odst. 4 ZP. „*Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří*

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,*
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,*
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,*
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,*
- i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými*

odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.”¹⁰⁹

Právo na dodatkovou dovolenou těchto zaměstnanců vzniká podle stejných podmínek, jako u zaměstnanců pracujících pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, což bylo rozebráno výše. Rozdílný vznik práva na dodatkovou dovolenou spatřujeme u zaměstnanců vykonávajících práci v tropických oblastech.¹¹⁰ „*Podmínkou vzniku práva je zde nepřetržitý výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech alespoň 1 v rok. Pracuje-li zaměstnanec v těchto oblastech nepřetržitě více než 1 rok, náleží mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené.*”¹¹¹

S úpravou dodatkové dovolené, která je nezávislá na dovolené za kalendářní rok, se pojí také vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, kterou se vymezují tropické a jiné zdravotně obtížné oblasti.

Dodatková dovolená se odlišuje od dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části i svou délkou. Jak vyplývá z předchozích odstavců, je totiž stanovena stejně pro všechny zaměstnance, kteří splňují podmínky a mají na ní nárok.¹¹² „*Dodatková dovolená přísluší v délce stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby zaměstnance (pracovní úvazek), pokud zaměstnanec takovéto práce koná po celý kalendářní rok. Pokud ji koná pouze po část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou TPD (pracovní úvazek zaměstnance) dodatková dovolená v délce 1/52 stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby.*”¹¹³

¹⁰⁹ § 215 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹¹⁰ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 56

¹¹¹ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 56, 57

¹¹² KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 58 - 59

¹¹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 3. aktualizované vydání.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. 199

Čerpání dodatkové dovolené je dalším charakteristickým rysem tohoto typu dovolené, pro který může být označována za zvláštní typ dovolené. Platí pro ni totiž odlišná pravidla. Dodatková dovolená musí být vždy vyčerpána, a zároveň tak musí být učiněno přednostně. Toto pravidlo je ukotveno v § 222 odst. 5 ZP. Zároveň toto ustanovení říká, že za dodatkovou dovolenou nelze poskytnout náhradu mzdy nebo platu. S čerpáním dodatkové dovolené souvisí i její krácení. Právě z toho důvodu, že čerpání dodatkové dovolené musí být učiněno přednostně, ji nelze krátit. Pokud by zaměstnanec nesplnil podmínky pro vznik nároku na celou dodatkovou dovolenou z důvodu překážek v práci, může mu ale vzniknout nárok na poměrnou část dodatkové dovolené. Nejedná se však o její krácení.¹¹⁴

V ustanovení § 125 odst. 3 ZP je řešena situace možné kumulace práva na dodatkovou dovolenou z obou kategorií prací, a to prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a prací zvláště obtížných. Přípustná však není kumulace práva na dodatkovou dovolenou, která vzniká pro zaměstnance podle § 215 odst. 4 ZP (výkon více druhů zvláště obtížných prací).¹¹⁵

3.6. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

*„Čerpání dovolené umožňuje zaměstnanci odpočinout si, pokud možno po delší dobu od pracovních činností vykonávaných pro zaměstnavatele v rámci pracovněprávního vztahu, aby mohl dostatečně zregenerovat, ať už po stránce duševní a fyzické.“*¹¹⁶ Problematiku čerpání dovolené řeší zákoník práce v § 217 - § 219, kde je řešeno čerpání dovolené za kalendářní rok, její poměrné části a dodatkové dovolené. Právě díky novele zákoníku práce došlo ke koncepčním změnám i v úpravě čerpání dovolené. Velkou změnu pocítujeme především v souvislosti s vyjádřením práva na dovolenou. Jak již bylo zmíněno, nově se

¹¹⁴ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 63

¹¹⁵ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 58

¹¹⁶ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 77

vyjadřuje pomocí hodin, které jsou odvozené od počtu celých TPD odpracovaných zaměstnancem v příslušném kalendářním roce.¹¹⁷

Zaměstnavatel, ačkoliv ho chápeme v dominantním postavení při určování dovolené, je omezen povinnostmi, které mu jsou právní úpravou nakázány.¹¹⁸ Jeho dominantní postavení vyplývá především z obecného pravidla čerpání dovolené, že doba čerpání dovolené je vždy určena zaměstnavatelem.¹¹⁹ Zaměstnavatelem není určen pouze termín čerpání dovolené, ale zároveň i délka jejího čerpání.¹²⁰ Právní úprava ale není rigidní a umožňuje tak zaměstnavatelům a zaměstnancům uskutečnit vzájemnou dohodu o určování dovolené. Často se tak děje ve prospěch zaměstnanců, aby termín dovolené vyhovoval právě jim a sami si o něj požádali. Setkáváme se tak s ustálenými zvyklostmi, které si zaměstnavatel mezi svými zaměstnanci nastolí. Právně takovou zvyklost nechápeme jako formální odchýlení od zákona.¹²¹ Při určování dovolené se tedy setkáváme spíše se situacemi, kdy si zaměstnanec navrhne termín dovolené sám vyplněním žádanky nebo dovolenky. Zaměstnavatel je ale stále ten, který termíny určuje, a tak nemusí vždy dojít k vyhovění zaměstnancovi žádosti.¹²²

Povinností vyplývajících pro zaměstnavatele je několik. Jedna ze základních povinností vyplývá z odstavce výše. „*Určit čerpání dovolené však není pouze právem zaměstnavatele, nýbrž jednou z jeho základních povinností, a to tak, aby měl zaměstnanec dovolenou vyčerpanou za období, za něž náleží.*“¹²³ Dovolená tedy musí být zaměstnavatelem učena tak, aby byla vyčerpana

¹¹⁷ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 77

¹¹⁸ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 80

¹¹⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 201

¹²⁰ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 80

¹²¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 669

¹²² PEŠKAR, Michal a Kristýna MENZELOVÁ. Čerpání dovolené - jednoduše a prakticky. Řízení školy [online]. 2021, 23. 9. 2021, 2021(9) [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.rizeniskoly.cz/cz/aktuality/cerpani-dovolene-jednoduse-a-prakticky.a-7991.html>

¹²³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 200

v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, pokud v tom zaměstnavateli nebrání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.¹²⁴ Další výjimkou z této povinnosti je jedna ze změn spojená s novelou zákoníku práce. Jedná se o situaci, kdy si podle § 218 odst. 2 ZP zaměstnavatel písemně požádá o převedení části dovolené za kalendářní rok, na kterou mu vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, do následujícího roku. U pedagogických pracovníků musí zároveň přesáhnout 4 týdny a u akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů.¹²⁵

Zaměstnavatel je dle § 217 odst. 1 ZP povinen určit svým zaměstnancům dovolenou pomocí písemného rozvrhu čerpání dovolené. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, hrají u rozvrhu čerpání dovolené důležitou roli. Zaměstnavatel totiž potřebuje jejich souhlas k jeho vydání. Pokud odborová organizace nebo rada zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, vydává si jej zaměstnavatel sám. Písemný rozvrh musíme chápat jako nástroj nebo přibližný plán rozložení dovolených zaměstnanců. Daný rozvrh se pak ve skutečnosti může ještě odchýlit. Měl by sloužit především jako ukazatel, kdy bude probíhat výpadek z důvodů čerpání dovolených.¹²⁶ Zaměstnavatel má povinnost písemný rozvrh vydat, a to podle § 217 odst. 1 ZP. Pravidlem bývá vydávání rozvrhu na začátku kalendářního období, ale nevylučuje se ani možnost vydat rozvrh na kratší časové úseky. Zákon stanovuje, že rozvrh čerpání dovolené musí být písemný. Pokud by zaměstnavatel písemný rozvrh určení dovolené nevytvořil, dopustil by se porušení zákoníku práce a vystavoval by se tak riziku pokuty od inspektorátu práce, která může činit až 200 000 Kč.^{127, 128}

„Existují pouze dva případy, kdy zaměstnavatel neurčuje dovolenou jednostranně. Prvním případem je žádost zaměstnance o čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, které je zaměstnavatel povinen vyhovět.

¹²⁴ viz. § 217 odst. 1 a § 218 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹²⁵ viz. § 218 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹²⁶ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. Str. 81 - 83

¹²⁷ § 16 a § 29 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce ze dne 1. 7. 2005

¹²⁸ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 81 - 83

Druhým případem je jednostranné určení „staré dovolené“ z předchozího kalendářního roku samotným zaměstnancem za předpokladu, že zaměstnavatel termín takové dovolené neurčil do 30. 6. následujícího roku.”¹²⁹

Zaměstnavatel má povinnost oznámit zaměstnanci určenou dovolenou v určitém časovém předstihu. Pokud by tak nečinil, odebral by zaměstnanci možnost se na dovolenou připravit nebo si naplánovat volný čas a mohlo by být diskutabilní, zda by dovolená poté plnila svoji správnou funkci, kterou je odpočinek zaměstnance. Nicméně zákoník práce v ustanovení §217 odst. 1 udává konkrétní hranici této určovací doby, a to alespoň 14 dní předem, pokud není dohodnuto jinak.¹³⁰ Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel si může se zaměstnancem určit dobu oznámení čerpání dovolené zkrátit na základě vzájemné dohody. Zároveň se můžeme setkat se situací, kdy může být uzákoněná 14denní lhůta nedostačující a bude tak požadovat od zaměstnavatele určení dovolené s větším časovým předstihem. Tato žádost ale nezakládá zaměstnavateli povinnost zaměstnanci vyhovět. Z § 4a odst. 2 ZP („Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.”¹³¹) můžeme dovodit, že delší časová lhůta, než již zmíněných 14 dní, může být pomocí vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy zakotvena. Zkrátit lhůtu ale tímto způsobem nelze, neboť je zde povinnost individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹³²

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci určit čerpání dovolené tak, aby k jejímu vyčerpání došlo v tom kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo zaměstnanci právo. Tato povinnost přímo vyplývá z ustanovení § 217 odst. 1 a § 218 odst. 1 ZP. Zákoníkem práce není vyloučeno, aby byla dovolená čerpána v kratších časových úsecích, i když pro povahu dovolené tato možnost nemusí být žádoucí. Při čerpání dovolené po částech ustanovení § 217 odst. 1 ZP, které je

¹²⁹ PEŠKAR, Michal a Kristýna MENZELOVÁ. Čerpání dovolené - jednoduše a prakticky. Řízení školy [online]. 2021, 23. 9. 2021, **2021**(9) [cit. 2022-03-03]. Dostupné z:

<https://www.rizeniskoly.cz/cz/aktuality/cerpani-dovolene-jednoduse-a-prakticky.a-7991.html>

¹³⁰ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 88 - 89

¹³¹ § 4a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹³² KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 88 - 89

v souladu s čl. 8 odst. 2 Úmluvy MOP č. 132 o placené dovolené, nařizuje, že zaměstnavatel je povinen udělit zaměstnanci dovolenou, která trvá alespoň 2 týdny v kuse, a to v případě, pokud je dovolená určována po částech. Opět to souvisí s důvodem, že dovolenou chápeme jako dobu odpočinku zaměstnance a ta by měla být poskytována v delším časovém úseku.¹³³

„Článek 8

1. Rozdělení každoroční placené dovolené na části může být povoleno příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi.

2. Pokud nebylo jinak ujednáno v dohodě mezi zaměstnavatelem a dotyčnou zaměstnanou osobou a pod podmínkou, že délka odpracované doby zakládá dotyčné osobě nárok na takovou délku dovolené, jedna z částí dovolené musí činit nejméně dva nepřerušené pracovní týdny.”¹³⁴

Jak již bylo zmíněno výše, opět platí výjimka, že zaměstnavatel se zaměstnancem si vzájemně dohodnou, že nejdelší trvání dovolené bude kratší, než 2 týdny vcelku. Dovolenu lze čerpat i v kratším rozsahu, než je délka směny, nejkratší přípustná doba je v délce poloviny směny, pouze ale za předpokladu, že dle § 218 odst. 6 ZP zaměstnanec bude s kráceným čerpáním dovolené souhlasit, nebo si podá žádost. Výjimku tvoří situace, kdy zaměstnanec bude čerpat zbývající část své dovolené v rozsahu kratším, než je polovina pracovní směny.¹³⁵

Sestavování rozvrhu čerpání dovolené a určení čerpání dovolené zaměstnavatel samozřejmě přizpůsobuje provozním důvodům. Jeho povinností je ale přihlížet i k oprávněným zájmům zaměstnance.¹³⁶ „Zákoník práce pojem „oprávněné zájmy zaměstnance“ blíže nevymezuje, výkladově mezi oprávněné zájmy patří např. čerpání dovolené v době, kdy děti mají prázdniny.”¹³⁷ Není pouze zaměstnavatelovou povinností sledovat oprávněné zájmy zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele působí odborové organizace nebo rady zaměstnanců, měly by

¹³³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str. 200 - 201

¹³⁴ článek 8 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok

¹³⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 670 - 671

¹³⁶ § 217 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹³⁷ BOGNÁROVÁ, Věra. § 220 ZP Hromadné čerpání dovolené. Pamprofi.cz [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 2021, 11. 1. 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/a3n1o>

oprávněné zájmy také sledovat. Vychází to i z faktu, že rozvrh čerpání dovolené je podmíněn souhlasem odborové organizace nebo rady zaměstnanců. Rozhodovat správně o oprávněných poměrech zaměstnance rozhodně není jednoduchou záležitostí. Zaměstnavatel musí často přistupovat na kompromisy a zároveň nepřistupovat ke svým zaměstnancům rozdílně, aby nebyl porušen zákaz diskriminace.¹³⁸

Vedle mnoha povinností, které zaměstnavatel musí plnit, má i své oprávnění. Jedním z takových oprávnění je možnost zaměstnanci změnit termín čerpání dovolené před jejím čerpáním, nebo zaměstnance odvolat v průběhu dovolené. Důležitým aspektem je, že dovolená musí být zaměstnavatelem již určena. Zaměstnanec je poté povinen dovolenou nečerpat, nebo její čerpání přerušit. Zákoník práce ale nepřibližuje podmínky, za kterých může zaměstnavatel toto oprávnění využít.¹³⁹ „*Změna určené doby čerpání dovolené nebo odvolání zaměstnance z dovolené nesmí naplňovat znaky zneužití zákona, tedy jednání se záměrem způsobit druhé straně újmu, které nepoživá právní ochrany (§ 8 obč. zák.).*¹⁴⁰ Má se tedy jednat o vážné a ospravedlňující situace, kterými mohou být např. provozní důvody, které nelze vyřešit jiným způsobem. Omezení oprávnění zaměstnavatele vyplývá také z ustanovení § 217 odst. 5 ZP: „*Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.*“¹⁴¹ V tomto případě zaměstnavatel nesmí zrušit čerpání dovolené nebo zaměstnankyni či zaměstnance z dovolené odvolat.

Z ustanovení § 217 odst. 3 ZP vyplývá, že pokud by nastala situace zmíněná v předchozím odstavci a zaměstnavatel by zaměstnanci zrušil čerpání dovolené

¹³⁸ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 88 - 89

¹³⁹ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání.* Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 104-105

¹⁴⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021.* Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 671

¹⁴¹ § 217 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

nebo by ho v průběhu odvolal, je jeho povinností nahradit zaměstnanci náhrady, které vznikly, aniž by si je zaměstnanec zavinil svou vůlí.¹⁴² Zákoníkem práce není stanovena hranice a z toho důvodu se mohou náhrady velmi finančně lišit. Za vzniklé náklady, které je zaměstnavatel povinen uhradit, můžeme považovat náklady spojené s dopravou, stornopoplatky za zrušené ubytování a další náklady spojené s zrušením nebo s návratem z dovolené. Nebudou se do nich započítávat ale poplatky, které si zaměstnanec způsobil sám. Zaměstnavatel nebude povinen hradit náhradu zaměstnanci, který nebude mít zaměstnavatelem určené čerpání dovolené, ale bude jednat na základě rozvrhu dovolené nebo čerpání dovolené zaměstnavateli oznámí nebo o něj požádá, ale nedostane se mu písemného potvrzení o určení čerpání. Z tohoto důvodu hraje určení čerpání dovolené velkou roli.¹⁴³

Zákoník práce pamatuje na životní situace zaměstnance, které chápeme jako překážku v práci na straně zaměstnance. Tyto překážky mohou nastat i během dovolené nebo omezují zaměstnavatele při určování dovolené zaměstnancům. Dle § 217 odst. 4 ZP zaměstnavatel nesmí určit dovolenou zaměstnanci právě po dobu trvání situací, které toto ustanovení taxativně vymezuje. „*Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.*”¹⁴⁴ Zvláštním zákonem se rozumí zákon č. 187/2006 Sb. zákon o nemocenském pojištění (dále „zákon o nemocenském pojištění”). V taxativně vymezených situacích nelze čerpání dovolené určit ani za předpokladu, že si o ně zaměstnanec požádá sám. Výše zmíněné ostatní druhy překážek v práci na straně zaměstnance, kdy může zaměstnanec určit dovolenou na žádost, můžeme chápat např. jako *nevykonávání práce z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let.*¹⁴⁵

¹⁴² § 217 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹⁴³ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021.* 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 106 - 107

¹⁴⁴ § 217 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹⁴⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021.* Praha: Sondy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3.str. 672

§ 219 odst. 1 ZP taxativně vymezuje případy, které nastanou během čerpání dovolené a mají před ní přednost. Z toho důvodu se přerušuje čerpání dovolené. S tímto ustanovením souvisí i ustanovení již zmíněné § 217 odst. 4 ZP, protože čerpání dovolené se přerušuje v momentě, kdy nastanou překážky v práci vymezené v tomto ustanovení. Přerušení nastává i v dalších dvou případech, a to kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči nebo ošetřuje nemocného člena rodiny podle zákona o nemocenském pojištění. Dovolená se v tomto případě přerušuje ze zákona. Pokud zaměstnanec při poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nemocného člena rodiny nebo zahájení účasti na vojenském cvičení nebo výkonu služby v operačním nasazení požádá o pokračování v čerpání dovolené svého zaměstnavatele, aby mohl v čerpání dovolené pokračovat, dovolená se nepřerušuje.¹⁴⁶

Poslední záležitostí spojenou s čerpáním dovolené je situace upravena v § 219 odst. 4 ZP. Jedná se moment, kdy čerpání dovolené připadne na den, kdy je svátek a zároveň je to pro zaměstnance normální pracovní den. V tomto případě jsou možná dvě řešení. Prvním řešením v případě, že svátek připadne na pracovní den, kdy má zaměstnanec směnu, směna zaměstnanci odpadne a jemu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku podle § 115 odst. 3 ZP a § 135 odst. 1 ZP. Pokud právě v tento den dojde k čerpání dovolené, do dovolené se nezapočítává. Zaměstnanec tedy nepracuje z důvodu čerpání dovolené, ale z důvodu svátku.¹⁴⁷

Ne vždy ale musí výše zmíněný odstavec platit. Po novele zákoníku práce se den svátku může do dovolené započítat. Musí být ale splněny kumulativně dvě podmínky. „*Zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 ZP a čerpání dovolené v tento den byl učiněn na jeho žádost.*“¹⁴⁸

¹⁴⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3.str. 672

¹⁴⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3.str. 672

¹⁴⁸ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 109

3.7. HROMADNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Hromadné čerpání dovolené upravuje ustanovení § 220 ZP. „*Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.*”¹⁴⁹

Kromě možnosti určení čerpání dovolené zaměstnancem pomocí klasického rozhodnutí termínu je možné i zvláštní čerpání hromadné dovolené. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel svým rozhodnutím určí čerpání dovolené pro všechny své nebo více zaměstnanců nebo zaměstnance některých svých provozů v jednom termínu.¹⁵⁰

Zákoník práce v § 220 ZP vyjadřuje důležitou podmínku. Hromadná dovolená může být čerpána pouze pokud nastane případ nezbytný z provozních důvodů. Zákonem však není definováno, co můžeme za provozní důvod považovat.¹⁵¹ „*Za provozní důvody v tomto smyslu nemůžeme považovat nepředvídatelné či nahodilé okolnosti (například nemožnost přidělit práci v důsledku živelní události nebo jiné obdobné mimořádné situace) nebo jevy hospodářské či ekonomické povahy (nemožnost přidělit práci z důvodu přechodného nedostatku zakázek).*“¹⁵²

V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace nebo rada práce, potřebuje zaměstnavatel jejich souhlas k vyhlášení hromadné dovolené. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nebo rada zaměstnanců nepůsobí, určuje hromadnou dovolenou zaměstnavatel sám. Z ustanovení § 220 ZP vyplývá, že hromadné čerpání dovolené je časově omezeno. Obecně nesmí čerpání trvat déle

¹⁴⁹ § 220 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹⁵⁰ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 103

¹⁵¹ BOGNÁROVÁ, Věra. § 220 ZP Hromadné čerpání dovolené. Pamprofi.cz [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 2021, 11. 1. 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/a3n1o>

¹⁵² STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021*. Praha: Sondy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 682

než dva týdny v kalendářním roce. Výjimku tvoří umělecké spolky, u nichž je nejdelší doba trvání 4 týdny v kalendářním roce.

V praxi se při ustanovení čerpání hromadné dovolené můžeme spatřovat situaci, při které zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou v takovém rozsahu, ve kterém byla určena hromadná dovolená. Zaměstnanec nemůže hromadnou dovolenou čerpat v celém jejím rozsahu a je zaměstnavatelovou povinností, aby byla zaměstnanci stále přidělována práce podle pracovní smlouvy. Protože se hromadná dovolená poskytuje z provozních důvodů, může být pro zaměstnavatele náročné či nemožné přidělovat zaměstnanci práci. V tomto případě se užije § 208 ZP, který stanoví, že v tomto případě, kdy zaměstnanci není možné poskytovat práci, se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a z toho důvodu zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹⁵³

3.8. KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Zaměstnavatel má dle § 223 ZP právo zaměstnanci dovolenou krátit. Je však nutné, aby zde byly dodržovány podmínky, za kterých je krácení povoleno.

Dřívější právní úprava dávala zaměstnavateli možnost krátit zaměstnanci dovolenou i za omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci v těch případech, kdy docházelo k nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání z důvodu překážet v práci na straně zaměstnance, které nejsou považovány za výkon práce.¹⁵⁴ Po novele (od 1. ledna 2021) ZP je možné krátit zaměstnanci dovolenou pouze za předpokladu, že se bude jednat o neomluvené zameškané směny.¹⁵⁵

Pokud se zaměstnanec dopustí zameškané směny, které bude neomluvené, dopouští se porušení povinností, které pro něj vyplývají z pracovní smlouvy, Krácení dovolené je tak možným nástrojem, jak zaměstnance sankcionovat. Není

¹⁵³ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 103 - 104

¹⁵⁴ <https://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-nove-od-1-1-2021-111473.html>

¹⁵⁵ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 128

to však jeho jediný nástroj, který v této situaci může použít.¹⁵⁶ „Podstatou krácení přitom je, že zaměstnanec v určitém rozsahu přichází o právo na dovolenou, tj. zkrácenou část dovolené ztrácí.“¹⁵⁷

Aby mohlo dojít ke krácení dovolené, je nutné určit, zda došlo k neomluvené absenci. Právní úprava přesně nedefinuje, co neomluvené zameškání práce je, ale obecně jej můžeme chápat jako situaci, kdy zaměstnanec není přítomen v pracovní době v zaměstnání a není možné takovouto absenci omluvit. Zároveň se také může jednat o překážku na straně zaměstnance. Dle § 206 ZP je nutné, aby zaměstnanec o překážce zaměstnance včas informoval, pokud je to pro její povahu možné, nebo její existenci později prokázal. Zaměstnavatel má ale možnost takové prokázání zvážit podle svého názoru a rozhodnou, zda absenci dostatečně omlouvá.¹⁵⁸ Pokud ale zaměstnanec prokáže, že překážka v práci na jeho straně existovala, zaměstnavatel nemůže překážku v práci neomluvit a nemůže tak dojít k porušení pracovní smlouvy.¹⁵⁹ Zaměstnavatel zároveň nemá jednat na základě svévole. Pokud je u zaměstnavatele přítomna odborová organizace, nerozhoduje o tom, zda se jedná o neomluvenou absenci on sám, ale má povinnost danou situací dle § 348 odst. 3 ZP má povinnost s odborovou organizací projednat. Zároveň nesmí být opomenut rovný přístup k zaměstnancům, aby nedocházelo k nerovnému zacházení se zaměstnanci.¹⁶⁰

Dovolená je krácena v hodinách. Krácení je možné ale až v momentě, kdy dojde k neomluvenému zameškání jedné celé směny. Pokud by zaměstnanec nezameškal celou směnu, lze jednotlivá meškání dohromady sčítat. Krácení dovolené je omezené také v časové rovině. Zaměstnavatel může dovolenou krátit pouze v tom kalendářním roce, ve kterém zaměstnanec neomluveně zameškal

¹⁵⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Sondy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 687

¹⁵⁷ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 128

¹⁵⁸ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4. str. 129 - 130

¹⁵⁹ Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 12.10.2010 sp. zn. 21 Cdo 4200/2009 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-21]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁶⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Sondy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 686 - 687

pracovní směnu. Zaměstnavatel tak nesmí krátit dovolenou v dalším kalendářním roce, i když u zaměstnance dojde k neomluvené zameškané směně na konci roku a má vyčerpané právo na dovolenou za ten daný kalendářní rok. Zaměstnavatel ale v této situaci není bezbranný. Ze zákoníku práce vyplývá postup, jakým může být zaměstnanec postihnut. § 222 odst. 4 ZP, který upravuje titul náhrady za dovolenou, říká, že *zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, za niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.*¹⁶¹ Právní úprava nevyklučuje možnost rozhodnout o krácení dovolené, navzdory výše uvedenému omezení. Dle § 222 odst. 4 ZP dojde tak ke ztrátě práva na dovolenou a zaměstnavatel tak může provést srážku ze mzdy nebo platu zaměstnance.¹⁶²

Z § 223 odst. 3 ZP vyplývá pravidlo, že pokud zaměstnanec vykonával zaměstnání u stejného zaměstnavatele po dobu celého kalendářního roku a docházelo by ke krácení dovolené, je nutné, aby mu zbylo právo na dovolenou v minimálním rozsahu dvou týdnů. Dovolená se může krátit celá pouze pokud pracovní poměr netrval celý kalendářní rok.¹⁶³

3.9. NÁHRADA MZDY NEBO PLATU ZA DOVOLENOU

Když zaměstnanec čerpá dovolenou, nevzniká mu za toto období právo na mzdu nebo plat. To, že zaměstnanec práci nekoná, by nemělo zapříčinit poklesnutí zaměstnancova příjmu. Proto zaměstnanci po dobu čerpání dovolené náleží právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (dále jen „náhrada mzdy“). „*Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci konkrétně přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného hrubého hodinového výdělku vynásobeného celkovým počtem čerpaných hodin dovolené.*“¹⁶⁴ Náhrada mu však příslušet

¹⁶¹ § 222 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹⁶² STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3. str. 687 - 688

¹⁶³ Viz. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.

¹⁶⁴ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4., str. 112

nebude, pokud bude dovolená čerpána ve dnech, kdy nemá zaměstnanec rozvrženou pracovní směnu, nebude mu náhrada mzdy nebo platu příslušet.¹⁶⁵

Při určení náhrady mzdy je důležité správně určit i průměrný výdělek zaměstnance. Ten se zjišťuje jako hrubý průměrný hodinový výdělek.¹⁶⁶ Průměrný hrubý výdělek zjišťujeme jako podíl hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě a odpracované doby v rozhodném období (§ 353 odst. 1 ZP). Rozhodným obdobím dle § 354 ZP rozumíme předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se jistí zpravidla k 1. dni kalendářního měsíce po rozhodném období.¹⁶⁷

Abychom mohli určit průměrný výdělek, musí opracovat zaměstnanec alespoň 21 dnů. Pokud tomu tak nebude, nebude se zjišťovat výdělek průměrný, ale pravděpodobný. Ten je upraven v § 355 ZP. *„Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, kterého by pravděpodobně dosáhl, přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.“*¹⁶⁸

Náhrada mzdy je vyplácena společně s platem či mzdou. Pokud by zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy nevyplatil po delší dobu, má zaměstnanec právo na okamžité zrušení pracovního poměru, které se bude řídit podle § 56 odst. 1 písm. b), § 59 a § 60 ZP. Zaměstnavatel má zároveň povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat před začátkem čerpání dovolené, pokud termín výplaty případně na dobu čerpání dovolené, pokud nebude dohodnuto mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jinak. Pokud zaměstnavatel z vážných důvodů nemůže zaměstnanci vyplatit mzdu nebo plat před začátkem dovolené, musí mu vyplatit alespoň zálohu a poté v nejbližším stanoveném termínu výplaty zbytek uhradit.¹⁶⁹

¹⁶⁵ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4., str. 111 - 112

¹⁶⁶ § 352 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹⁶⁷ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4., str. 113 - 114

¹⁶⁸ § 355 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006

¹⁶⁹ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4., str. 117

V praxi se můžeme setkat se situacemi, kdy dojde k přečerpání dovolené zaměstnancem. Takové případy mohou nastat dva, a to, pokud zaměstnanci právo na dovolenou nevzniklo, nebo pokud zaměstnanec právo na dovolenou v důsledku krácení dovolené ztratil. Tento případ je spojován s tzv. zálohovým čerpáním dovolené. Zaměstnavatel tímto způsobem může určit dovolenou zaměstnanci, který ještě nemá splněné podmínky pro vznik práva na dovolenou, ale dá se předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky do konce kalendářního roku splní. To však není zárukou a může nastat situace, že zaměstnanci právo na dovolenou nevznikne v takové výši, jako se očekávalo. Za takovou situaci můžeme považovat náhlé skončení pracovního poměru nebo dlouhodobé překážky v práci, které se nebudou považovat za výkon práce. Případ, kdy k ukončení pracovního poměru dojde v důsledku smrti zaměstnance, právo na vrácení náhrady mzdy nebo platu zaniká, a to společně s dalšími peněžitými právy zaměstnance (§ 328 odst. 2 ZP).¹⁷⁰

Druhý případem již výše nastíněný problém, a to přečerpání dovolené z důvodu jejího krácení. Zde zaměstnanec na rozdíl od první situace právo na dovolenou nabude, ale z důvodu krácení ji ztratí. Jak již bylo zmíněno výše, krátit dovolenou lze pouze za neomluvenou zameškanou pracovní směnu.¹⁷¹

¹⁷⁰ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4., str. 118 - 119

¹⁷¹ KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4., str. 119 - 120

4. VÝZNAM NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE

Novelizace i koncepční změny byly autorkou nastíněny v dílčích kapitolách třetí části této práce. Tato práce nemá představovat komparaci právní úpravy dovolené před koncepčními změnami a po koncepčním změnách. Autorka je nicméně takového názoru, že novela zákoníku práce je natolik důležitá, že i tato práce by se měla alespoň v jedné své části významem a přínosem novely zaobírat a porovnat ji s právní úpravou přechozí.

Objevuje se ale názor nad tím, zda doba, kdy byla novela přijata, byla tou nejvhodnější. V roce 2020 jsme se ocitli v době pandemie, která byla obecně pro zaměstnavatele náročná, a to nejen s ohledem na své zaměstnance, ale i se zvládnutím dané situace z pohledu ekonomického. Administrativně byli zaměstnavatelé zahlceni s neustále měnícími se požadavky, které doba pandemie přinesla, i když daná opatření byla nutností své doby. S názorem, že daná situace nebyla jednoduchou, se ztotožňuje i autorka i z osobní zkušenosti. Novela zákoníku práce byla pro zaměstnance náročná především v momentě střetávání nároků z předchozí a stávající úpravy. „Podle přechodného ustanovení totiž platí, že právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem 1. ledna 2021, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde po 31. prosinci 2020, se řídí § 211 až 223 zák. č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem 1. ledna 2021.“¹⁷²

Nynější právní úprava dovolené je v praxi aplikovaná již mnoho let, za která vyvstala řada problémů a nedostatků. Právě z tohoto důvodu, že s danými nedostatky se pracovalo již dlouhou dobu a byly dlouho trpěny, novela zákoníku práce byla více než žádoucí. Jedním z hlavních problémů, které vyvstávaly na povrch s předchozí právní úpravou byly nedůvodné rozdíly při stanovení délky dovolené a jejího čerpání. Mezi zaměstnanci tak vznikaly značné nepoměry, především z důvodu, že dochází z rozvrhování směn s rozdílnými režimy. Zároveň k nutnosti změny vedly také značné rozvoje v oblasti pracovního života, který se začal postupně více přizpůsobovat životu osobnímu. Ať už k tomu přispěla

¹⁷² PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené - strašák či žádoucí změna? In: advokatnidenik.cz [online]. 5. 9. 2020 [cit. 30. 3. 2022]. Dostupně z: https://advokatnidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolene-strasak-ci-zadouci-zmena/#_ftn6

pandemická situace, nebo si takovou úpravu vyžádalo čím dál tím vyspělejší technické prostředí, práce se z pracoviště začala přesouvat do prostředí domácího v podobě homeworkingu nebo teleworkingu.¹⁷³

Zaměstnanci mají zároveň právo rozvrhnout si pracovní dobu podle svého uvážení. Právě v tento moment je spatřována nutnost změny zákoníku práce. V tomto případě mohlo totiž docházet k situacím, kdy si zaměstnanci rozvrhli svou pracovní dobu do extrémně krátkých směn. Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., uvádí velmi zajímavý příklad, ze kterého je zcela evidentní nedostatečná úprava přechozího zákoníku práce. „*Desetihodinovou kratší týdenní pracovní dobu by pravidelně jeden zaměstnanec odpracoval v pěti směnách, jiný ve dvou, přičemž týden dovolené v prvním případě by znamenal 5 dní dovolené, ve druhém pouze dva.*“¹⁷⁴ Je tak evidentní, že vyjádření výměry dovolené ve dnech je naprosto nevyhovující, a proto bylo velmi důležité přijetí právní úpravy zakotvující vyjádření výměry dovolené v hodinách.

S počtem hodin a čerpání dovolené se pojí jedna důležitá otázka, která ani z nové právní úpravy nevyplývá zcela jasně. Jedná se o čerpání dovolené v délce kratší než délka směny. Nová úprava zákoníku práce, která přinesla výměru dovolené v hodinách, k takovému čerpání svádí. Úprava v tomto případě přináší pravidlo v § 218 odst. 6 ZP, kde je stanoveno, že „*čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.*“¹⁷⁵ Z dané úpravy ale jasně nevyplývá, zda a za jakých podmínek je možné čerpání dovolené v kratších úsecích, než je polovina směny.

I přes kritiku autorů některých odborných článků ohledně nevhodně zvolené doby přijetí novely zákoníku práce byla jistou nutností, kterou předešla právní

¹⁷³ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

¹⁷⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

¹⁷⁵ § 218 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

úprava vyžadovala. Tato novela se považuje za nejvýznamnější novelu za dobu platnosti zákoníku práce a je tedy více než logické, že nebude přijata s naprostým nadšením a bez kritiky. Novela zákoníku práce je dle autorčina názoru rozhodně přínosná. Jak již bylo zmíněno, koncept pracovních podmínek byl poměrně zastaralý a výměra dovolené tak neodpovídala reálnému odpracovanému času a z autorčina pohledu je pozitivní, že se právní úprava snaží přizpůsobit vyvíjející se situaci v pracovněprávním prostředí.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo přiblížit a detailněji popsat právní úpravu dovolené a nároku na dovolenou. Autorka postupovala od obecných informací přes historii až k platné právní úpravě, jejíž popis je obsahově nejdelší částí této práce.

V první kapitole se autorka věnovala dvěma základním kapitolám, a to pojmu institutu dovolené a jejímu historickému vývoji. V první kapitole autorka popsala pojem dovolené z obecného hlediska. Jedná se o dobu odpočinku, která náleží zaměstnanci a jen on rozhoduje o způsobu, jakým tento volný čas bude trávit. V historickém vývoji autorka popsala vývoj institutu dovolené a okrajově i pracovního práva jako takového. První legislativní zmínky o dovolené se objevují až v roce 1921 a od té doby procházela mnoha změnami. Po roce 1989 vznikl přelomový zákoník práce č. 262/2006 Sb., který prošel celkem přibližně 11 novelami. Zde autorka nastínila i právní úpravu před koncepčními změnami v roce 2021.

Druhá kapitola se věnuje právní úpravě dovolené v mezinárodním právu a právu EU. Na základě Smlouvy o přistoupení ČR k Evropské unii, která nabyla účinnosti 1. května 2004, považujeme za prameny českého práva zároveň i prameny evropského unijního práva. Právo na dovolenou je v unijním právu zakotveno v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv EU. Mezinárodní smlouvy mohou být pramenem práva vnitrostátního, v ČR je tak stanoveno čl. 10 Ústavy. Právo na dovolenou je mezinárodním právem garantováno, první zmínku o dovolené na mezinárodní úrovni můžeme nalézt ve Všeobecné deklaraci lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948. Deklarace měla spíše doporučující charakter, závazné zakotvení práva na dovolenou bylo až přijetím Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 16. prosince 1966. Podrobnější právní úpravu nalezneme v Úmluvě č. 132 o roční placené dovolené z roku 1970, která byla ratifikovaná Českou republikou.

Třetí kapitola, která je hlavní částí této práce, se týká právní úpravy dovolené a nároku na dovolenou v právním řádu České republiky. Cíl této kapitoly plní z největší části cíl celé práce, a to přiblížit právní úpravu institutu dovolené po novelizaci z roku 2021. Dovolená v ČR je upravena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který byl novelizován zákonem č. 286/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další související zákony. Konkrétně se jedná o § 211 až §

223 ZP. Kapitola je rozdělena do devíti podkapitol, kdy kapitola první se týká obecných informací týkajících se právní úpravy dovolené v ČR, dalších osm kapitol již rozebírá platnou právní úpravu detailněji. Dané kapitoly práce tematicky kopírují ustanovení zákoníku práce. Autorka dané pořadí zvolila z důvodu, že informace o platné právní úpravě lze snadněji dohledat.

Čtvrtá, poslední kapitola, se zabývá významem novelizace zákoníku práce a za cíl této kapitoly bylo zhodnotit její přínos, ale zmínit i některé kontroverzní otázky.

Novela zákoníku práce byla rozsáhlá a považuje se za jednu z nejdůležitějších. Naše společnost má tendenci se ohledně každé problematiky rozdělit na dva protichůdné názory a nikdy nebude převládat 100% názor. Tato novela není výjimkou, tudíž i ona má své zastánce, ale i odpůrce. Z větší části je ale přijímána pozitivně, protože si většina společnosti zajímající se o dané téma uvědomuje, že novelizace zákoníku práce byla více než nutná. Autorka dospěla během vypracovávání této práce ke stejnému názoru.

Zároveň autorka souhlasí s kritikou možného nevhodného zvolení doby, kdy novelizace nabyla účinnosti. Jednalo se o dobu, kdy jsme se ocitli v době pandemické a zaměstnavatelé, kteří ve velké většině řešili až existenční krize z důvodu dalšího omezování jejich podnikání a dalších krizových situací v důsledku pandemické situace, museli ve stejné době řešit změnu podmínek nároku na dovolenou a zároveň řešit nelehký přechod z přechodí úpravy do nové. Z druhého úhlu pandemická situace byla a autorka si troufá tvrdit, že stále je, velmi nevyzpytatelná a je také možné, že pokud by se čekalo na dobu ideální dobu, mohlo by se přijetí posunout. Přijetí zde bylo tedy důležitější, protože i pandemická situace pomohla k rozvoji pracovních vztahů a přechodí právní úprava nebyla postačující.

Dovolená je v dnešní době cenným institutem z pohledu zaměstnanců. Mnoho zaměstnavatelů využívá možnosti nabídnou svým potencionálním zaměstnancům delší základní výměru dovolené, než jsou zákonné 4 týdny, jako zaměstnanecký benefit. Pro zaměstnance v dnešní době takový benefit lákavý a v některých situacích může být pracovní nabídka s vyšší výměrou dovolené zajímavější, než nabídka s vyšší nabídkou mzdy nebo platu. I z tohoto zamýšlení

vyplývá, že nehledě na novelu zákoníku práce, je dovolená dnes vnímána jako důležitý prvek v pracovně právních vztazích a rozhodně se jedná o téma velmi diskutované.

ZDROJE

Monografie:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

KALENSKÁ, Marie a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1981

KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-285-4.

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80.7552-286-3.

KOMENDOVÁ, Jana. *Právo zaměstnance na dovolenou jako základní sociální právo*. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ, ed. *Súčasný stav a nové úlohy pracovního práva*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-177-9.

PROCHÁZKA, Vladimír. *Přehled zákonodárství o placené dovolené dělníků a soukromých zaměstnanců*. In: *Sociální revue. Věstník Ministerstva sociální péče*. Praha: Ministerstvo sociální péče, 1925, svazek/ročník 6.

ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce k ...* Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-344-8.

TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-304-4.

Komentáře:

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021*. Praha: Sondy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3.

Internetové články:

BOGNÁROVÁ, Věra. § 220 ZP Hromadné čerpání dovolené. Pamprofi.cz [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 2021, 11. 1. 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/a3n1o>

BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a SR v letech 1918-2020*. [online] advokatnideni.cz, 10.12.2020 [cit. 25.3.2022]. Dostupné z: https://advokatnidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/#_ftn2

DANDOVÁ, Eva. Změny v zákoníku práce od 1 .1. 2021 - 1. část. In: dauc.cz [online]. UNeS., 2021, 30. 1. 2021 [cit. 21. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/3991/zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2021-1-cast>

JOUZA, Ladislav. Jaké jsou otázky kolem delší dovolené? In: advokatnidenik.cz [online] 6. 3. 2020 [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/03/06/jake-jsou-otazniky-kolem-delsi-dovolene/>

JOUZA, Ladislav. *Kolektivní smlouvy - významný pramen práv zaměstnanců*. In: epravo.cz [online] 19. 10. 2020 [cit. 1. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>

PEŠKAR, Michal a Kristýna MENZELOVÁ. Čerpání dovolené - jednoduše a prakticky. Řízení školy [online]. 2021, 23. 9. 2021, **2021**(9) [cit. 2022-03-03].

Dostupné z: <https://www.rizeniskoly.cz/cz/aktuality/cerpani-dovolene-jednoduse-a-prakticky.a-7991.html>

PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené - strašák či žádoucí změna? In: advokatnidenik.cz [online]. 5. 9. 2020 [cit. 15. 3. 2022]. Dostupně z: https://advokatnidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolene-strasak-ci-zadouci-zmena/#_ftn6

Právní předpisy a jiné dokumenty:

ČESKÉ

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

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci ze dne 1. ledna 2007.

Zákon č. 82/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou, ze dne 14. května 1947

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

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

Zákon č. 187/2006 Sb. zákon o nemocenském pojištění, ze dne 14 března 2006

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

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 536/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ze dne 24. září 2004

Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance, ze dne 3. dubna 1925

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ze dne 3. února 2012

Vyhláška č. 600/2006 SB., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, ze dne 1. ledna 2007

ZAHRANIČNÍ

Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok, ratifikovala dne 23. 8. 1996 Česká republika

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

Judikatura:

Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 12.10.2010 sp. zn. 21 Cdo 4200/2009 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-21]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 29.08.2019 sp. zn. 21 Cdo 2296/2018 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 12. června 2014, , Güllay Bollace v. K + K Klaas & Kock B. V. & Co. KG. Věc C-118/13., 62013CJ0118,

ECLI: ECLI:EU:C:2014:1755, In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřad publikace Evropské unie [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX:62013CJ0118>

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. července 1964, Flaminio Costa proti E.N.E.L., Věc 6-64., 61964CJ0006, ECLI:EU:C:1964:66 In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřad publikace Evropské unie. [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A61964CJ0006>

Odborná publikace.

ZBOŘILOVÁ, Ivana. *Dovolená a význam jejího čerpání* [online]. Brno, 2015. [cit. 2022-03-27]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/tt6bt/>. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, právnická fakulta., str. 13; ČESKO. Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou - znění od 1. 1. 1960. In: *Zakonyprolidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1959-81#p1-2>

Seznam zkratk:

ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
TPD	Týdenní pracovní doba
ZP	Zákoník práce

Abstrakt

Novelizace zákoníku práce je alfou a omegou pro tuto diplomovou práci. V roce 2021 byla totiž změněna celá koncepce právní úpravy a cílem této práce je přiblížit a detailněji rozpracovat právě tuto novelizovanou úpravu.

Práce se tedy věnuje postupnému zkoumání nové právní úpravy, kdy začíná u historického vývoje, přechází k vlivu mezinárodního práva a práva EU, až se dostane k detailnějšímu zkoumání platné právní úpravy dovolené. Poslední část práce je věnována významu novelizace zákoníku práce.

Autorka učinila závěr, že novela zákoníku práce zakládá spravedlivější přístup k určování dovolené a zároveň přináší celkově propracovanější právní úpravu. Zároveň je více přizpůsobena vyvíjejícím se pracovním podmínkám. Daného cíle bylo dosaženo pomocí deskriptivní metody a za pomoci odborné literatury.

Abstract:

The amendment of the Labour Code is the alpha and omega for this thesis. In 2020, the whole concept of the legislation was changed and the aim of this thesis is to present and elaborate on this amended legislation in more detail.

The thesis therefore takes a step-by-step examination of the new legislation, starting with the historical development, moving on to the influence of international and EU law, before moving on to a more detailed examination of the current holiday legislation. The last part of the thesis is devoted to the significance of the amendments to the Labour Code.

The author concludes that the amendment to the Labour Code establishes a fairer approach to the determination of leave and also brings about more sophisticated legislation overall. It is also more adapted to evolving working conditions. This objective has been achieved using a descriptive method and literature.

Klíčová slova:

Novelizace, zákoník práce, dovolená, nárok na dovolenou, pracovní právo, zaměstnanec, zaměstnavatel, výměra dovolené, čerpání dovolené, krácení dovolené, náhrada za dovolenou

Key words:

Amendment, Labour Code, leave, leave entitlement, labour law, employee, employer, leave pay, length of leave, leave reduction, pay for leave

Resumé

Leave is understood as a period of rest intended to allow the employee to use his or her personal time as he or she sees fit, without the employer being able to interfere with that time. The taking of leave occurs in every employment relationship.

The aim of this thesis was to present and describe in more detail the legal regulation of holidays and holiday entitlement. The author proceeded from general information through history to the current legislation, the description of which is the longest part of this thesis.

In the first chapter, the author has dealt with two basic chapters. The first is the concept of the institution of leave and the second is its historical development. In the first chapter, the author described the concept of leave from a general point of view. It is a period of rest that belongs to the employee and only he decides how to spend this time off. In the historical development, the author described the development of the institution of leave and, marginally, of labour law as such. The first legislative references to leave do not appear until 1921 and since then it has undergone many changes. After 1989, the groundbreaking Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, came into being. Here the author also outlines the legislation before the conceptual changes in 2021.

The second chapter deals with the regulation of leave in international and EU law. On the basis of the Treaty on the Accession of the Czech Republic to the European Union, which entered into force on 1 May 2004, we consider the sources of Czech law to be at the same time the sources of European Union law. The right to leave is enshrined in EU law in Article 31(2) of the EU Charter of Fundamental Rights. International treaties can be a source of national law, in the Czech Republic this is provided for in Article 10 of the Constitution. The right to leave is guaranteed by international law, the first mention of leave at international level can be found in the Universal Declaration of Human Rights, which was adopted by the UN General Assembly in 1948. The Declaration was more of a recommendation; it was not until the adoption of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights on 16 December 1966 that the right to leave was made binding.

More detailed legislation can be found in Convention No. 132 on paid annual leave of 1970, which was ratified by the Czech Republic.

The third chapter, which is the main part of this thesis, concerns the legal regulation of leave and leave entitlement in the Czech legal system. Leave in the Czech Republic is regulated by Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, which was amended by Act No. 286/2020 Coll., amending the Labour Code and some other related acts.

The fourth and final chapter deals with the significance of the amendments to the Labour Code, and the aim of this chapter was to evaluate its benefits, but also to mention some controversial issues.

The amendment of the Labour Code was extensive and is considered one of the most important. The previous regulation of the institution of leave was not sufficient, and therefore the amendment of the Labour Code was long awaited.