

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

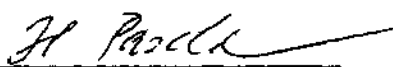
Téma diplomové práce:
Dovolená na zotavenou

Jméno vedoucího diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Jméno diplomanta: Hana Pazdiorová
Střední 77
362 36 Pernink

Měsíc odevzdání diplomové práce: duben 2007

„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.“



Hana Pazdíorová

OSNOVA

| | |
|--|-----------|
| 1 ÚVOD | 5 |
| 2 POJEM, VÝZNAM A CHARAKTERISTIKA DOVOLENÉ..... | 9 |
| 3 OBECNĚ K ÚPRAVĚ DOVOLENÉ V ČESKÉM PRÁVU..... | 12 |
| 3.1 STRUČNÝ PŘEHLED VÝVOJE ÚPRAVY | 12 |
| 3.2 SOUČASNÝ STAV..... | 14 |
| 4 DRUHY DOVOLENÉ | 16 |
| 4.1 PŘEHLED JEDNOTLIVÝCH DRUHŮ DOVOLENÉ..... | 16 |
| 4.2 DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK | 18 |
| 4.2.1 <i>Podmínky vzniku nároku na dovolenou</i> | <i>18</i> |
| 4.2.2 <i>Výměra dovolené.....</i> | <i>21</i> |
| 4.2.3 <i>Poměrná část dovolené za kalendářní rok</i> | <i>26</i> |
| 4.3 DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY | 27 |
| 4.4 DODATKOVÁ DOVOLENÁ | 28 |
| 5 ČERPÁNÍ DOVOLENÉ | 33 |
| 5.1 URČENÍ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ | 33 |
| 5.2 FORMA URČENÍ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ..... | 39 |
| 5.3 PRŮBĚH ČERPÁNÍ DOVOLENÉ | 41 |
| 5.4 ZMĚNA NÁSTUPU A ODVOLÁNÍ ZAMĚSTNANCE Z DOVOLENÉ, PŘERUŠENÍ DOVOLENÉ | 47 |
| 5.5 HROMADNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ | 50 |
| 5.6 ČERPÁNÍ DOVOLENÉ PŘI KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBĚ | 53 |
| 5.7 ČERPÁNÍ DOVOLENÉ PŘI NEROVNOMĚRNĚ ROZVRŽENÉ PRACOVNÍ DOBĚ | 54 |
| 5.8 ČERPÁNÍ DOVOLENÉ V SOUVISLOSTI SE ZMĚNOU ZAMĚSTNÁNÍ | 58 |
| 5.9 ČERPÁNÍ DOVOLENÉ V SOUVISLOSTI S MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU | 60 |



| | |
|---|-----------|
| 6 KRÁCENÍ DOVOLENÉ | 63 |
| 6.1 POJEM KRÁCENÍ DOVOLENÉ | 63 |
| 6.2 DŮVODY A ROZSAH KRÁCENÍ DOVOLENÉ..... | 64 |
| 7 NÁHRADA MZDY A PLATU V SOUVISLOSTI S ČERPÁNÍM DOVOLENÉ..... | 70 |
| 7.1 VÝZNAM | 70 |
| 7.2 POVAHA NÁROKU | 70 |
| 7.3 KONSTRUKCE NÁHRADY MZDY NEBO PLATU..... | 73 |
| 7.4 SPLATNOST | 76 |
| 7.5 NÁHRADA MZDY A PLATU PŘI NEVYČERPÁNÍ NÁROKU NA DOVOLENOU | 78 |
| 8 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE NA ÚSEKU DOVOLENÉ A KONTROLA JEJICH PLNĚNÍ | 82 |
| 9 PRÁVNÍ ÚPRAVA DOVOLENÉ V EVROPSKÉM KONTEXTU | 85 |
| 9.1 PODOBA ÚPRAVY DOVOLENÉ | 85 |
| 9.2 KOMPARACE EVROPSKÝCH NÁRODNÍCH ÚPRAV DOVOLENÝCH..... | 86 |
| 9.3 ÚPRAVA DOVOLENÉ VE FINSKU | 89 |
| 10 ZÁVĚR | 92 |
| 11 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY | 95 |
| 11.1 MONOGRAFIE | 95 |
| 11.2 PŘÍSPĚVKY V PERIODICKÉM TISKU..... | 96 |
| 11.3 PRAMENY Z INTERNETOVÝCH A OSTATNÍCH ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ | 97 |

1 Úvod

Doba, kterou zaměstnanec stráví v pracovním procesu, představuje podstatnou část života. V jeho průběhu se pravidelně střídá pracovní doba, v níž zaměstnanec plní pracovní úkoly, s kratšími či déletrvajícými dobami odpočinku. Nejdelší odpočinek zaměstnance, umožňující regeneraci lidského organismu, je představován každoroční dovolenou. Ta představuje natolik zajímavý aspekt odpočinku zaměstnance, že si jistě zaslouží velkou pozornost.

Úpravám pracovních podmínek zaměstnanců, jejich pracovní době a zajištění náležitých odpočinku po práci je v současnosti věnována velká pozornost. Ne vždy tomu tak ovšem bylo. Zdokonalování péče o zaměstnance lze demonstrovat právě i na postupném prodlužování délky dovolené, které můžeme zaznamenávat po celé 20. století až do současnosti. I v České republice podléhá tato oblast neustálému vývoji, ať již v souvislosti s nedávným přechodem našeho státu k tržní ekonomice, pluralitě a demokracii, ale následně i s ohledem na účast na mezinárodní hospodářské a politické integraci a její vstup do Evropské unie. Výrazný vliv na českou úpravu zpočátku měly především úmluvy Mezinárodní organizace práce, v poslední době se české pracovní právo stalo předmětem mnohých úprav v důsledku prováděné harmonizace s právními akty Evropských společenství. Nejčerstvější změny přináší nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., který nahradil mnohokrát novelizovaný, ale přesto již velmi zastaralý a nevyhovující zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a jeho prováděcí předpisy.¹

Při zpracování tématu dovolené vycházím z nové pracovněprávní úpravy, která přinesla některé novinky i v oblasti

¹ V této práci je pro novou pracovněprávní úpravu používán výraz „zákoník práce“, původní kodifikace je označována jako „zákoník práce z r. 1965“.

dovolených, ty nejzásadnější z nich se snažím ve své práci postihnout. Přesto je však možné tvrdit, že celková koncepce dovolené novým zákoníkem práce výrazně změněna nebyla (zásadní změny v pojetí dovolené byly provedeny v nedávné době především novelami zákoníku práce č. 155/2000 Sb. a 436/2004 Sb.). Současně je však třeba poukázat na nové množství odchýlit se od některých dovolenou upravujících ustanovení vzhledem k uplatnění zásady „co není zakázáno, je povoleno“.

Téma mé práce, tedy dovolená na zotavenou, je živé, hojně diskutované a především aktuální. Každého dříve nebo později začne zajímat, jak dlouho musí vykonávat práci, než mu vznikne nárok na dovolenou, zda mu zaměstnavatel může zasahovat do volného času, či kdy a jakým způsobem může čerpat dovolenou. Problematika dovolené představuje bezesporu zajímavé téma, a to nejen pro odborníky, ale i pro laiky. Dovolená a její poskytování totiž bývá častou příčinou nejasností a sporů mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. V této oblasti panuje celá řada mýtů, mezi takové problematické otázky patří především oblast jejího prodloužení, možnost převodu nároku do dalšího roku a poskytování náhrad v souvislosti s jejím čerpáním. Snažím se tak upozornit na častá pochybení, ke kterým v praxi dochází na obou stranách pracovního poměru a tam, kde je to alespoň trochu možné, nastiňuji případně i možná řešení.

Ve své práci se nejprve věnuji obecnému vymezení pojmu dovolená, resp. dovolená na zotavenou, jeho vnímání a funkcím, které tento pracovněprávní institut plní. Pro lepší pochopení současné podoby dovolené jsem do úvodních částí zahrnula i stručný přehled vývoje dovolené na našem území, nastiňující proměny této kategorie. Vyhnout se samozřejmě nelze ani přehledu druhů dovolené, jejichž poskytnutí připadá v úvahu, aktuálním tématem je i výměra dovolené a hlavně podmínky jejího prodloužení.

Jádrem práce je však problematika čerpání dovolené, na kterou lze nahlížet z různých úhlů pohledu. Pro zaměstnavatele jsou klíčové především podmínky, za kterých může zaměstnanci určit nástup dovolené, případně i změnit již určenou dobu čerpání dovolené. Zaměstnanec může zase zajímat, ve kterých případech mu zaměstnavatel musí umožnit čerpání dovolené, zajímavé jsou i otázky možnosti převodu dovolené do dalších let při jejím nečerpání. Tato oblast doznala v posledních letech značných změn, postupy převodu nevyčerpané dovolené proto nemají mnozí zaměstnavatelé stále ještě zažitě a mohou činit v praxi značné problémy. S tím souvisí i problematika poskytování náhrady mzdy nebo platu místo skutečného čerpání dovolené, které je třeba věnovat zvýšenou pozornost, neboť mnozí zaměstnavatelé i v tomto stále chybují a poskytují zaměstnancům raději finanční náhradu ve snaze vyhnout se řešení otázek převodu dovolené a její evidenci.

Nutno podotknout, že existují i určité odchylky od běžného výpočtu výměry i průběhu čerpání dovolené, na některé z nich se snažím upozornit – jde například o čerpání dovolené při kratší či nerovnoměrně rozvržené pracovní době.

Předmětem mého zájmu jsou i otázky krácení dovolené a poté přecházím k tématu poskytování náhrady mzdy nebo platu při čerpání dovolené. Povaze tohoto nároku se věnuje česká i evropská pracovněprávní judikatura, upozornit je třeba i na dobu splatnosti této náhrady, přestože některé dříve časté problémy ztrácejí v současnosti na aktuálnosti. Je tomu tak zejména s ohledem na skutečnost, že nyní je v převážné většině případů mzda nebo plat (a jejich náhrady) vyplácena bezhotovostním způsobem a to, že jejich splatnost nastane v době dovolené, tak nezpůsobuje zásadní problémy.

Každý zaměstnavatel by měl vždy při poskytování dovolené dodržovat určité zásady a plnit zákonem uložené povinnosti. Měl by si též uvědomit kogentnost příslušných zákonných ustanovení a i při

uzavírání dohod umožňujících odchýlnou úpravu by měl respektovat zájmy a potřeby zaměstnanců. Nad dodržováním povinností zaměstnavateli v oblasti dovolené dohlíží v současnosti inspektoráty práce, které mohou současně ukládat nejrůznější sankce. I to je jeden s aspektů dovolené, který musí být brán v potaz, proto i já se mu v práci věnuji.

Závěr práce jsem se rozhodla věnovat i tématu dovolené v evropském kontextu a vybrané národní úpravě dovolené, byť je to téma, které by si jistě zasloužilo samostatné podrobnější zpracování.

2 Pojem, význam a charakteristika dovolené

Každý zaměstnanec je dle § 301 písm. a) zákoníku práce povinen pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností. Kvalita práce zaměstnance je však často ovlivněna celou řadou faktorů, jako je např. momentální zdravotní a psychický stav či nejrůznější rodinné problémy. Při plnění pracovních povinností se dříve nebo později objeví u každého z nás určitý stupeň únavy. Za tímto účelem dochází k právnímu zakotvení institutu dob odpočinku, jehož cílem je umožnit zaměstnanci regeneraci fyzických a psychických sil. Nejdelší dobou odpočinku je právě dovolená na zotavenou, která má navíc mezi dobami odpočinku specifické postavení. Dovolená na zotavenou je totiž obecně považována za jednu z dob odpočinku, byť mezi ně v současné právní úpravě není systematicky zařazena; v zákoníku práce je jí věnována samostatná část. Dovolená na zotavenou se od ostatních „klasických“ dob odpočinku liší v jednom podstatném rysu. Zatímco nárok na ostatní doby odpočinku vzniká bez dalšího přímo ze zákona, dovolená je vázána na odpracování určité zákonem požadované doby v pracovním poměru a splnění některých dalších podmínek.

Přestože zákonodárce na řadě míst zákoníku práce pojem dovolené² používá, nenalezneme v současných českých pracovněprávních předpisech přesnou definici dovolené na zotavenou. Jak již však vyplývá ze samotného pojmu dovolené na zotavenou, každý si pod tímto výrazem představí delší volno zaměstnance určené především k odpočinku. Ne vždy však byla dovolená vnímána tak, jak jí rozumíme v současnosti, i tato kategorie prošla určitým historickým vývojem. V počátcích, v době neexistence právní regulace této oblasti, byla dovolená považována za dar zaměstnavatele zaměstnanci, jako jakási odměna za to, že

² Důležité je upozornit na skutečnost, že zákoník práce opustil tradičně používaný pojem „dovolená na zotavenou“ a v jeho textu se lze nyní setkat pouze s výrazem „dovolená“.

zaměstnanec svědomitě vykonával práci, že „věrně sloužil“, a její poskytnutí zcela záviselo na dobré vůli zaměstnavatele. S postupem času se vyvinula teorie odměny, dle které je dovolená nárokem zaměstnance vůči zaměstnavateli na určitou náhradu, která má charakter smluvního proti plnění za práci dříve vykonanou, a je tedy odměnou za tuto práci.³

Právníký slovník z r. 1978 chápe dovolenou na zotavenou jako „volný čas, po který osoba v pracovním poměru (nebo v jiném obdobném právním poměru) není povinna konat sjednané nebo svěřené práce.“⁴ V současnosti pojem dovolené na zotavenou vymezuje např. Galvas⁵ jako „delší souvislé volno, které je delší než nepřetržitý odpočinek v týdnu a které je určeno k zotavení, ke zdravotní kompenzaci nebo k jiným specifickým účelům“.

Současně poukazuje na dva základní modely, které jsou uplatňovány při poskytování dovolené na zotavenou. První je v podstatě kombinací vycházející z předchozího historického vývoje, dovolená je brána jako odměna za dobrou práci, popřípadě jako odměna za věrnost zaměstnavateli a je odvislá od délky trvání pracovního poměru. Druhý model vychází z fyziologických potřeb lidského organismu, tedy z toho, že lidský organismus podléhá únavě a po určitém časovém úseku, po který se zaměstnanec věnuje výkonu svých pracovních povinností, je třeba zařadit delší časový úsek, který bude sloužit k celkové regeneraci zotavení. V tomto modelu je poskytována dovolená bez ohledu na délku pracovního poměru. V současném pracovním právu můžeme nalézt uplatnění kombinace obou uvedených modelů. Například institut krácení dovolené pro neomluvenou absenci můžeme považovat za příklad uplatnění koncepce dovolené coby odměny za dobrou práci. Pokud zaměstnanec řádně a „dobře“ pracuje, není důvod dovolenou,

³ Witz, K. a kol. Československé pracovní právo. Praha : Orbis Praha, 1967, s. 244.

⁴ Kolektiv autorů. Právníký slovník. 1. díl. Praha : Orbis, 1978, s. 176.

⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2.vydání. Brno : Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 494.

kteřá mu náleží, krátit. V opačném případě dojde za splnění dalších podmínek k jejímu krácení dovolené.

V souvislosti s dovolenou je třeba věnovat pozornost i určitým funkcím, které plní. V první řadě jde o *funkci zdravotně-ochrannou*, vycházející z fyziologického opotřebením lidského organismu a nutnosti čerpat nové pracovní síly, což bude mít za následek odolnost zaměstnance vůči nemocím z povolání a menší náchylnost k pracovním úrazům.⁶ Dále lze vymezit i *funkci stimulační* - u některých zaměstnavatelů se lze setkat s typickou snahou o zvyšování pracovní výkonnosti tím, že umožní zaměstnanci čerpat doplňkovou dovolenou v případě, že dosáhne zvláště úspěšných pracovních výsledků. Dovolena plní i *funkci kompenzační* - má zaměstnanci vynahradit ztráty či újmy, ke kterým došlo v průběhu výkonu práce. Jmenovat lze i *funkci kulturně-výchovnou*. Období dovolené na zotavenou totiž umožňuje zaměstnanci věnovat se svým zálibám a aktivitám a umožňuje mu i rozvoj osobnosti. Zaměstnanec se v období své dovolené nevěnuje pouze regeneraci svého organismu, ale i dalším činnostem, na které v průběhu roku nemá tolik času, jako je upevňování vztahů, neboť dlouhodobým nečerpáním dovolené často dochází k deformaci rodinných vztahů a v horším případě dokonce k rozpadu rodiny. Lidé, kteří nedokáží odpočívat, často mají partnerské problémy, trpí přehnaným pocitem nepostradatelnosti následovaným stupňujícím se stresem a hrozí jim tzv. „vyhoření“.⁷

⁶ S výraznými projevy této funkce se setkáváme u dodatkové dovolené, jejímž smyslem je především ochrana zdraví zaměstnanců pracujících za zhoršených pracovních podmínek.

⁷ Vampulová, M. Dovolena alespoň dva týdny. MF Dnes, 7. 3. 2005.

3 Obecně k úpravě dovolené v českém právu

3.1 Stručný přehled vývoje úpravy

Institut dovolené na zotavenou je tradiční součástí pracovněprávní úpravy, se kterou se setkáváme od vzniku Československa v roce 1918. Nejprve byly přejímány pracovněprávní normy z doby existence Rakouska-Uherska, posléze však začaly vznikat i národní předpisy, upravující dovolenou jako jeden ze základních pracovněprávních nároků. Dlouhá desetiletí však byla na našem území typická nejednotná a roztržitá úprava dovolené pro jednotlivé skupiny zaměstnanců a výrazná diferenciací její délky na základě různých faktorů.

Od počátku byla pozornost věnována především státním zaměstnancům, zejména úředníkům, kterým už na základě rakousko-uherského zákona č. 15/1914 ř. z. o služebním poměru státních úředníků a zřízenců náležela až pětítýdenní „výroční“ dovolená závislá na hodnostní třídě úředníka. Již tehdy se setkáváme s instituty, které jsou v úpravě dovolené známy i dnes. Jako příklad je možné uvést změnu nástupu dovolené ze „zvláštních služebních ohledů“ (tedy období dnešní možnosti zaměstnavatele změnit zaměstnanci v odůvodněných případech dobu čerpání dovolené) nebo čerpání dovolené v následujícím roce v případě jejího neposkytnutí či nečerpání.

Počátkem 20. let minulého století byly první minimální záruky déletrvajících odpočinku se současnou náhradou mzdy právně upraveny i pro dělníky zaměstnané v hornictví.⁸ V té době byl znám už i institut krácení dovolené (tzv. odečtení směn) v případě neoprávněně zameškané směny. Ve 20. a 30. letech byla postupně přijata celá řada dalších zákonů, navazujících především na obecnou

⁸ Zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty.

úpravu placené dovolené pro širší skupiny zaměstnanců obsaženou v zákoně z roku 1925.⁹ Roztříštěnost úpravy dokládá i následné přijímání zákonů týkajících se dovolené poštovních zaměstnanců, lékařů a ošetřovatelů, finanční strážce, ale i například soukromých zaměstnanců.

Skutečný průlom v úpravě dovolené na českém území přinesl až zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou. Jeho význam spočívá v tom, že poprvé zavedl dovolenou na zotavenou pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.¹⁰ Z hlediska vzniku nároku na dovolenou se stalo významným zavedení tzv. čekací doby pro všechny zaměstnance, tedy podmínky trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele po určitou minimální dobu, která následně provázela úpravu dovolené po dlouhou dobu. Teprve její splnění totiž zakládalo nárok na dovolenou na zotavenou.

Další významný posun v úpravě dovolené představovalo přijetí jednotné kodifikace pracovního práva v podobě zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, která zahrnula jako jednu ze základních částí i úpravu dovolené na zotavenou. Tato kodifikace současně umožnila větší provázanost dovolené na zotavenou s ostatními pracovněprávními instituty. Dovolená totiž není v žádném případě izolovanou oblastí pracovního práva, ale vždy je třeba ji dávat do souvislosti s pracovní dobou či překážkami v práci. Zákoník práce nově zavedl některé další instituty jako např. hromadné čerpání dovolené či podmínky pro krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost v práci.

S ohledem na měnící se společensko-ekonomické podmínky, potřeby aplikační praxe i požadavky mezinárodněprávních dokumentů byl zákoník práce mnohokrát novelizován, což se nevyhnulo ani oblasti dovolené na zotavenou. Postupně tak došlo k úpravě podmínek vzniku nároku na dovolenou, změnám čekací

⁹ Jde o zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.

¹⁰ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha : BOVA POLYGON, 2006, s. 450.

doby, k úpravám její délky i možnosti prodlužování v kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech zaměstnavatele.

V posledních letech mají výrazný vliv na českou právní úpravu především mezinárodní úmluvy přijímané na půdě Mezinárodní organizace práce a právní akty Evropských společenství, a to v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie k 1. květnu 2004.¹¹ Závazek přizpůsobit národní legislativu právu Evropských společenství se projevil v pracích na tzv. euronovelách (harmonizačních novelách) zákoníku práce, podrobně se změnám, které přinesly, věnuji v souvislosti s jednotlivými otázkami dovolené.¹²

3.2 Současný stav

Ústavní základ úpravy dovolené v současnosti představuje Listina základních práv a svobod. Jedná se konkrétně o ustanovení čl. 28, dle kterého *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“* Uspokojivými pracovními podmínkami je zajisté i přiznání nároku na dovolenou na zotavenou, tedy přiznání práva na

¹¹ Vliv právních dokumentů ES, především směrnic, se však neprojevoval až od okamžiku vstupu ČR do Evropské unie, ale v podstatě již od okamžiku podpisu Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy. Podpisem této dohody na sebe Česká republika převzala závazek přizpůsobit národní legislativu právu Evropských společenství, což zahrnuje i přizpůsobení předpisů v oblasti pracovního práva.

¹² Z hlediska úpravy dovolené v českém právu jsou klíčové dvě novely zákoníku práce. Především se jedná o novelu provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., kterou bylo do zákoníku práce promítnuto 28 směrnic Evropských společenství. Touto novelou byla zejména stanovena jednotná délka dovolené, došlo tak k odstranění diferenciací mezi zaměstnanci, pokud jde o délku dovolené. Dílčí změny se nevyhnuly ani dodatkové dovolené, coby jednoho z druhů dovolené poskytovaných zaměstnancům konajícím práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé. Další okruh novinek vyplývá z toho, že v našem právním řádu byla poprvé upravena rodičovská dovolená, nejrozsáhlejší změny ovšem doznala oblast čerpání dovolené. Druhou podstatnou novelou zákoníku práce se stal zákon č. 436/2004 Sb., který s účinností od 1. října 2004 přinesl velké změny v oblasti čerpání dovolené, resp. poskytování náhrady mzdy při nečerpání dovolené, významným bylo i přijetí úpravy čerpání dovolené přímo ze zákona nezávisle na vůli zaměstnavatele.

déletrvající odpočinek po vykonané práci. Bližší úprava je ponechána příslušným zákonným normám.

S účinností od 1. ledna 2007 je základem pracovněprávní úpravy nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nahradil dosud platný zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Zrušeny byly i prováděcí předpisy k tomuto zákonu, především nařízení vlády č. 108/1994 Sb., které se významnou měrou dotýkalo úpravy dovolené, či vyhlášky č. 75/1967 Sb. a č. 95/1987 Sb., dosud upravující dodatkovou dovolenou některých pracovníků. Jádro současné úpravy dovolené tak představuje část devátá (ustanovení § 211 až 223) zákoníku práce, upravující jednotlivé druhy dovolené, jejich délku, podmínky a realizaci čerpání dovolené a náhradu (mzdy nebo platu) za dovolenou. Nově je přímo v zákoně obsažena i úprava krácení dovolené, která byla dosud obsažena v prováděcím předpise. Prováděcím předpisům je ponecháno např. vymezení některých důležitých osobních překážek v práci¹³ či jsou jimi umožněny i určité odchylky v úpravě dovolené zaměstnanců drážní dopravy.¹⁴ Dovolené se dotýkají i další části zákoníku práce, ať již jde o ustanovení upravující zásadu rovného zacházení či zákaz diskriminace uplatnitelné při jejím prodlužování či poskytování, povinnost informovat o obsahu pracovního poměru upravenou v § 37, úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či ustanovení o průměrném výděлку. Dílčím způsobem se dovolené může dotýkat i zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce.

S ohledem na uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v novém zákoníku práce, byla i část věnovaná dovolené oproti dosavadní, převážně kogentní úpravě liberalizována, tzn. že došlo k rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení a garanci základních

¹³ Viz příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

¹⁴ Viz § 15 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

práv a pracovních podmínek. Na aplikaci tohoto principu si zaměstnavatelé teprve budou zvykat, proto až po delší době jeho uplatňování se ukáže, nakolik se v praxi osvědčil.

4 Druhy dovolené

4.1 Přehled jednotlivých druhů dovolené

Ustanovení § 211 zákoníku práce nemá normativní charakter, obsahuje pouze přehled jednotlivých druhů dovolené, na které může zaměstnanci v pracovním poměru při splnění zákonných podmínek uvedených v dalších ustanoveních vzniknout nárok. V současnosti jsou upraveny následující druhy dovolené:

- *dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část*
- *dovolená za odpracované dny*
- *dodatková dovolená.*

Nejedná se přitom o taxativní výčet druhů dovolené, neboť v souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ není vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům i jiné druhy dovolené, než jsou výše uvedené. Zaměstnavatel však vždy musí dodržet zásadu rovného zacházení. Oproti dřívější úpravě již zákon nepočítá s tzv. *další dovolenou*.¹⁵ Podíváme-li se ještě

¹⁵ Tato dovolená náležela dle § 105 odst. 4 zákoníku práce z r. 1965 zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, případně i dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech. Výměra činila za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce dva dny, maximálně však jeden týden. Období s nižší potřebou práce mohli stanovit zvláštním právním předpisem příslušný ústřední orgán. Vzhledem k tomu, že řada zaměstnavatelů neměla příslušný ústřední orgán, který by pracovní právním předpisem toto období stanovil, nemohla být u těchto zaměstnavatelů další dovolená poskytována. Proto bylo novelou zákoníku práce z r. 1965 provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. umožněno, aby období s nižší potřebou práce v těchto případech upravila kolektivní smlouva vyššího stupně. V novém zákoníku práce je pak tato dovolená zcela vypuštěna, protože dle důvodové zprávy k návrhu tohoto

hlouběji do minulosti, zákoník práce z r. 1965 až do přijetí tzv. euronovely provedené zákonem č. 155/2000 Sb. upravoval i tzv. *zvláštní dodatkovou dovolenou*.¹⁶

K jednotlivým druhům dovolené je nutné podotknout, že jsou na sobě nezávislé, a tak může zaměstnanci vzniknout nárok na více druhů dovolených zároveň. Tato zásada ale neplatí ve vztahu dovolené za kalendářní rok (příp. její části) a dovolené za odpracované dny, jejichž souběh je vyloučen. Zde zaměstnanci v závislosti na počtu odpracovaných dnů u zaměstnavatele vznikne nárok buď na jeden či druhý druh dovolené. Také dovolená, která je prodloužena v kolektivní smlouvě není, jak se účastníci pracovněprávního vztahu mnohdy mylně domnívají, samostatným druhem dovolené, který by byl nezávislý na základní výměře dovolené. Tato prodloužená dovolená je součástí celkového nároku zaměstnance na dovolenou, zákoník neupravuje odlišně nárok na základní výměru dovolené a na dovolenou prodlouženou v kolektivní smlouvě.¹⁷ Každý z druhů dovolené má navíc odlišné podmínky vzniku nároku a případně plní i odlišné funkce.

zákona „se vzhledem k větší liberalizaci pracovněprávních vztahů a větší smluvní volnosti stala nadbytečnou.“

¹⁶ Zvláštní dodatková dovolená byla až do svého zrušení novelou zákoníku práce z r. 1965, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. uvedena v § 100 písm. d). Zákon obsahoval zmocnění pro vládu k vydání nařízení vlády o podmínkách, délce a nároku na tento druh dovolené. Uvedené zmocnění bylo provedeno nařízením vlády č. 75/1982 Sb., o zvláštní dodatkové dovolené pracovníků pracujících v podzemí hlubinných uhelných a lignitových dolů a nařízením vlády č. 25/1985 Sb., o zvláštní dodatkové dovolené některých pracovníků organizací stavební výroby. Zákoník předpokládal rovněž zvláštní dodatkovou dovolenou pro další zaměstnance, kteří vykonávají mimořádně důležité práce pro ekonomický rozvoj společnosti a pro zaměstnankyně a osamělé zaměstnance pečující o více dětí. Toto ustanovení zákoníku práce však nebylo nikdy provedeno.

¹⁷ Špundová, E. a kol. *Dovolená v otázkách a odpovědích*, Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 6.

4.2 Dovolená za kalendářní rok

4.2.1 Podmínky vzniku nároku na dovolenou

Nárok na dovolenou za kalendářní rok vzniká, jsou-li splněny následující podmínky:

- nepřetržité trvání pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok a současně
- odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce u tohoto zaměstnavatele.

Při splnění těchto podmínek nárok na dovolenou vzniká všem zaměstnancům, není zde rozhodující charakter pracovního poměru, tedy například zda je sjednán na dobu určitou či neurčitou, na nárok nemá vliv ani sjednaný rozsah pracovní doby.

Výše uvedené podmínky vzniku nároku na dovolenou jsou vždy posuzovány ve vztahu k jednomu kalendářnímu roku, k jednomu zaměstnavateli a k jednomu pracovnímu poměru. To se projeví zejména v případě, kdy má zaměstnanec sjednáno současně více pracovních poměrů. Pokud by zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou jen v jednom pracovním poměru, je povinen v dalším pracovním poměru normálně pracovat. Řešení této situace, která ovšem vzhledem k nezanedbatelnému počtu zaměstnanců vykonávajících současně více pracovních poměrů, nemusí být vůbec neobvyklá, mohou být různá. Zaměstnanec se může např. dohodnout s druhým zaměstnavatelem na poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu.

Rovněž je třeba zdůraznit, že příčinnou mnohých nedorozumění mezi účastníky pracovního poměru může být i to, že se zaměstnanci mylně domnívají, že odpracování požadovaných 60 dnů je splněno i tehdy, sečtou-li se odpracované dny v různých kalendářních letech. Dny odpracované v různých letech ale

v žádném případě není možné sčítat, podmínky vzniku nároku jsou vždy posuzovány za každý kalendářní rok samostatně.¹⁸

Za nepřetržité trvání pracovního poměru se dle § 216 odst. 2 zákoníku práce považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli. „Bezprostřednost“ je přitom zachována i v případě, kdy do doby mezi skončením dosavadního a vznikem nového pracovního poměru vstoupí dny pracovního klidu.¹⁹ Z požadavku nepřetržitosti trvání pracovního poměru rovněž vyplývá, že se musí jednat o jednoho a téhož zaměstnavatele; dobu strávenou u jiného zaměstnavatele nelze pro účely splnění podmínky vzniku nároku na dovolenou přičítat.

Dovolená je poskytována v souvislosti s výkonem práce zaměstnancem. Tato podmínka je ale splněna nejen v případě skutečného odpracování uvedeného počtu dnů, ale i tehdy, pokud požadovaný počet dnů zaměstnanec fakticky neodpracuje, avšak jedná se o dny, které se pro účely dovolené jako výkon práce posuzují. Klíčový význam pro posouzení toho, které neodpracované dny se posuzují jako výkon práce, má ustanovení § 216 odst. 3 zákoníku práce ve spojení s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Z toho lze vyvodit, že jako výkon práce se posuzuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, které jsou uvedeny v příloze uvedeného prováděcího předpisu.²⁰ Dále se jako výkon práce se posuzuje i např. doba čerpání mateřské dovolené, doba čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pracovní neschopnost vzniklá pracovním úrazem či nemoc z povolání.

¹⁸ K tomu též viz Špundová, E. a kol. *Dovolená v otázkách a odpovědích*. Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 5.

¹⁹ Jedná se tedy o dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky vymezené zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích.

²⁰ Jde např. překážky v podobě lékařského vyšetření a ošetření, znemožnění cesty do zaměstnání, svatby, narození dítěte, přestěhování..

V praxi mohou nastat i problémy s chápáním pojmu „odpracovaný den“. Zákoník práce ho definuje jako den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, části směn odpracované v různých dnech se pro účely dovolené nesčítají.²¹ Tzn. že při obvyklé osmihodinové pracovní době musí zaměstnanec odpracovat více než 4 hodiny v pracovním dnu.

Podmínku odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce nelze vykládat tak, že by zaměstnanec nutně musel tyto dny do dne nástupu dovolené. Vždy je ale nutné, aby požadovaný počet dnů byl odpracován do konce kalendářního roku, za nějž zaměstnanec dovolenou požaduje.²² Zaměstnavatel může totiž poskytnout dovolenou zaměstnanci i v případech, kdy sice dosud nejsou splněny podmínky pro vznik práva na dovolenou, ale lze předpokládat, že zaměstnanec splní dané podmínky do konce kalendářního roku, případně do skončení pracovního poměru. Zaměstnavatelé proto často odmítají poskytovat dovolenou zaměstnancům např. po dobu zkušební doby, kdy není plně jisté další setrvávání zaměstnance v pracovním poměru. Zkušební doba má totiž sloužit především ke zjištění, zda zaměstnanec splňuje požadavky kladené na danou práci. Po jejím uplynutí zaměstnanec buď setrvává nadále v pracovním poměru (a z pohledu zaměstnavatele tedy v podstatě nic nebrání určení dovolené zaměstnanci), v opačném případě je s ním rozvázán pracovní poměr. Pokud by během této doby zaměstnanec čerpal dovolenou a následně jeho pracovní poměr skončil, může mu vzniknout povinnost vrátit zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu za čerpanou dovolenou, byla-li mu poskytnuta v delší výměře, než na kterou měl nárok. To může být provedeno např. formou srážek ze mzdy.

²¹ Směna je nově upravena v § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat, a toto vymezení se uplatní i pro účely dovolené.

²² Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A. Zákoník práce; Komentář a předpisy související. 4. vydání, Praha : Linde, 2004, s. 313.

V případě, že pracovní poměr zaměstnance netrval celý kalendářní rok (ale je současně splněna podmínka odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce), vzniká mu nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok. Z nejrůznějších důvodů může nastat i situace, za které zaměstnanec odpracuje u téhož zaměstnance méně než 60 dnů (a nevznikne mu tedy nárok na plnou výměru dovolené za kalendářní rok ani na její poměrnou část). Pro tyto případy zákoník práce počítá s dovolenou za odpracované dny.

4.2.2 Výměra dovolené

Délka dovolené je v České republice upravena v týdnech.²³ Ze stejného principu vychází jak směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, tak i např. úmluva MOP č. 132 o každoroční placené dovolené z roku 1970, která má také výrazný vliv na českou úpravu dovolené.²⁴ Základní, minimální výměra dovolené činí v současnosti 4 týdny v kalendářním roce. Tato zákonná výměra dovolené náleží všem zaměstnancům bez rozdílu, nelze brát ohled na délku trvání pracovního poměru, na věk zaměstnance ani přihlížet k jakýmkoli dalším faktorům. Rovněž jakákoli ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o poskytování kratší výměry dovolené by byla neplatná – popírala by smysl dovolené jako takové. Tato podoba

²³ Týdnem se dle § 216 odst. 1 zákoníku práce rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Není přitom rozhodující, kterým kalendářním dnem týden začíná, nemusí nutně začínat pondělím, jak je obvyklé. Nejedná se tedy o týden kalendářní, nýbrž o týden běžný.

²⁴ Naproti tomu např. Úmluva č. 52 MOP o každoroční placené dovolené, 1936, vyjadřovala dovolenou ve dnech. V čl. 2 je zakotven minimální nárok zaměstnance na placenou dovolenou v délce šesti pracovních dnů za podmínky souvislého výkonu práce v rozsahu minimálně jednoho roku u zaměstnavatele. Zvláštní úprava pak platila pro zaměstnance mladší 16 let, kterým za stejných podmínek náležela dovolená v rozsahu minimálně 12 pracovních dnů. Upozornit je třeba na to, že i řada současných národních evropských úprav vyjadřuje dovolenou ve dnech.

minimální délky dovolené vychází z čl. 7 směrnice č. 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice č. 2003/88/ES, na základě kterého jsou členské státy zavázány „přijmout nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů.“ Tato směrnice jde ještě o něco dál než Úmluva č. 132 MOP o každoroční placené dovolené, 1970, která členské státy zavazuje poskytnout zaměstnancům nejméně 3týdenní dovolenou.

Některým skupinám zaměstnanců však náleží přímo ze zákona dovolená ve výměře delší než 4 týdny. Jedná se především o zaměstnance, kterým náleží za vykonanou práci plat poskytovaný zaměstnavatelem, kterým je stát, územně samosprávný celek, státní fond, příp. i některé příspěvkové organizace a školské právnické osoby ve smyslu § 109 odst. 3 zákoníku práce. Plat poskytovaný těmito zaměstnavateli je závislý na státním rozpočtu a zaměstnání, které je pro ně vykonáváno, nelze řadit do podnikatelské sféry. Zaměstnancům vykonávajícím zaměstnání pro tyto zaměstnavatele náleží ze zákona 5týdenní dovolená. Tato výměra má však zároveň podobu maximální možné výměry. Ačkoli zákoník práce připouští prodlužování délky dovolené nad minimální zákonný rozsah na základě principu smluvní volnosti, výše uvedeným zaměstnavatelům toto oprávnění nenáleží, a nemají tak již žádnou další možnost délku dovolené svým zaměstnancům prodloužit.

Druhou skupinou zaměstnanců, kterým náleží dovolená v delším zákonném rozsahu, jsou pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol. Zákoník jim přiznává 8týdenní dovolenou v kalendářním roce. Tato poměrně rozsáhlá dovolená je však na druhé straně vyvážena zpravidla nemožností čerpat tuto dovolenou jindy než mimo dobu školních prázdnin a i pro tuto skupinu zaměstnanců platí, že výměra jejich dovolené nemůže být více prodloužena. V minulosti bylo sice oproti stávající úpravě vládě

přiznáno oprávnění stanovit formou nařízení prodloužení dovolené u zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, ale toto zmocnění přesto nebylo nikdy využito.

Prodloužení délky dovolené je tedy v současnosti v zásadě možné u všech zaměstnanců s výjimkou těch, kterým zákon přímo přiznává dovolenou v délce trvání 5, resp. 8 týdnů v roce. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře tak může dle svých možností zaměstnancům dovolenou prodloužit. Zákoník práce je v tomto směru liberální, nestanoví žádné limity pro prodloužení délky dovolené, může se jednat o týden, o dva, tři... Současně je třeba upozornit na jednu důležitou skutečnost. Zaměstnavatelé byli dlouhou dobu zvyklí prodloužovat dovolenou svých zaměstnanců o jednotlivé týdny, jiné prodloužování výměry dovolené zákoník práce ani neumožňoval.²⁵ Dosud tedy nebylo možné prodloužit dovolenou o jednotlivé dny a dovolená dle převažujících právních názorů vždy musela být shodně prodloužena všem zaměstnancům.²⁶ Tato omezení v současnosti již neexistují, nová právní úprava nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené. V zásadě tak není vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo zaměstnancům konajícím práci fyzicky nebo duševně náročné. Vždy by však měl zaměstnavatel při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení.²⁷ Možnost diferencovat délku dovolené u jednotlivých zaměstnanců může dle mého názoru v praxi přinášet řadu problémů. Mnozí zaměstnanci se mohou cítit

²⁵ Teprve novela zákoníku práce provedená zákonem č. 231/1992 Sb. umožnila zaměstnavatelům v podnikatelské sféře prodloužit dovolenou na zotavenou v kolektivní smlouvě o jeden týden nad limit stanovený zákonem. Další novela zákoníku práce, zákon č. 74/1994 Sb., umožnila prodloužení od další týdny, a to nejen v kolektivní smlouvě, ale i ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

²⁶ Viz např. Špundová, E. Zákoník práce a dovolená na zotavenou. Personální a sociálně právní kartotéka, 2003, č. 8, s. 73. Též Čerbák, I. Volno navíc a jeho sjednávání v kolektivních smlouvách. Práce a mzda, 2004, č. 1 – 2, s. 86.

²⁷ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha : BOVA POLYGON, 2006, s. 458. Též viz Důvodová zpráva k návrhu současného zákoníku práce.

znevýhodnění či diskriminování, mohou požadovat rozsáhlá zdůvodňování, proč jednomu zaměstnanci byla dovolená prodloužena, zatímco jinému ne. Zaměstnavatel by proto měl vždy citlivě zvažovat a zkoumat, u kterých zaměstnanců jsou dány důvody pro přiznání delší výměry dovolené, vyvarovat se rozhodnutí, která mohou v konkrétním případě výrazným způsobem zhoršit mezilidské vztahy na pracovišti. Dle mého názoru by se mělo k takové podobě diferenciaci mezi zaměstnanci přistupovat spíše výjimečně a pokud se již zaměstnavatel rozhodne prodloužit délku dovolené, mělo by se tak stát vždy pro přesně vymezené a definované skupiny zaměstnanců. Na poskytnutí delší dovolené zaměstnancům, kteří konají náročnější práce než jiní, nebo třeba osamělým ženám s dětmi nelze nejspíše shledat nic problematického. Jedná se o případy, kdy lze poskytnutí delší dovolené snadno odůvodnit. Zaměstnanec ve fyzicky náročných provozech jistě potřebuje delší odpočinek, lépe pak bude zvládat stanovené pracovní úkoly, ženě s dítětem delší dovolená zase umožní věnovat se více dítěti, podílet se lépe na jeho výchově, což je též nezanedbatelný faktor. Mezi obtížně zdůvodnitelná prodloužení dovolené by už ale mohlo patřit přiznání nároku na delší dovolenou jen některým zaměstnancům stejného věku a postavení ve zcela srovnatelné pracovní pozici, nebo poskytování delší výměry dovolené jen mladým pracovníkům nikoli starším; opačný přístup by byl spíše pochopitelný. Tyto případy by se už mohly dostávat do střetu se zásadou rovného zacházení. Myslím, že plošné prodloužení délky dovolené všem zaměstnancům bez rozdílu je stále možné považovat za nejjednodušší způsob, jak prodloužit dovolenou. Nejspíše se většina zaměstnavatelů bude i nadále ubírat touto cestou ve snaze vyhnout se případným konfliktům a nejasnostem, nehledě na to, že tento způsob pro ně může být i administrativně méně náročnější.

Současná podoba délky dovolené je ovlivněna zejména tzv. harmonizační novelou k zákoníku práce z r. 1965 provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. Tato novela se soustředila především na implementaci příslušných pracovněprávních směrnic, a díky ní tak byly provedeny do českého právního řádu minimální záruky v podobě 4týdenní délky dovolené za kalendářní rok pro každého zaměstnance. Do přijetí této úpravy byla pro náš právní řád charakteristická nejednotnost délky dovolené. Ta byla odstupňována v závislosti na řadě faktorů, ať už jde o věk zaměstnance nebo o počet odpracovaných let u příslušného zaměstnavatele. Do přijetí zákona č. 81/1959 Sb. ze dne 18. prosince 1959 o placené dovolené na zotavenou navíc neexistovala ani úprava, která by jednotně regulovala dovolenou všech skupin zaměstnanců. Nejednotnost a složitost délky dovolené můžeme pro představu demonstrovat na úpravě obsažené ve vládním nařízení č. 33/1942 Sb. ze dne 18. prosince 1941 o placené dovolené pro zaměstnance. Ti byli rozděleni do 2 skupin – na dělníky (dělnice) v hornictví na vyhrazené nerosty a na ostatní zaměstnance (z této skupiny byly ovšem vyjmuty některé další kategorie zaměstnanců např. ve stavebnictví a zaměstnanci podniků Říše a Protektorátu, jejichž dovolená se řídila dalšími právními předpisy). V závislosti na délce trvání zaměstnání náleželo dělníkům v hornictví 6, 7, 10 či 12 dní dovolené, u ostatních zaměstnanců pak 6, 7 a 8 dní. Mladistvým do 16 let bylo přiznáno 15 dní dovolené a zaměstnancům ve věku 16 až 18 let 12 dní dovolené. Rozlišování mezi zaměstnanci ve vztahu k délce dovolené však bylo zachováno i v dalších úpravách. Zákon o placené dovolené z roku 1959 stanoví základní výměru dovolené na 2 týdny v kalendářním roce. Tři týdny byly přiznány zaměstnancům do 18 let věku a nad 50 let věku a při délce trvání zaměstnání nad 5 let u téhož zaměstnavatele; v případě „věrnosti“ témuž zaměstnavateli po dobu nejméně 15 let pak náležely zaměstnanci 4 týdny dovolené. Tradičně již osmitýdenní dovolená náležela učitelům, v mateřských

školách 6 týdnů a vychovatelům 4 týdny. Tato úprava byla posléze převzata i zákoníkem práce z r. 1965 a rozlišování mezi zaměstnanci ve vztahu k délce dovolené přetrvávalo s dílčími změnami i nadále. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 111/1984 Sb. byla prodloužena základní výměra dovolené na 3 kalendářní týdny. Delší, 4týdenní dovolená i nadále náležela zaměstnancům, jejichž zaměstnání trvá déle než 15 let, nově se již ale nevyžadovalo odpracování tohoto počtu let u téhož zaměstnavatele.

K 31. prosinci 2000, tj. do nabytí účinnosti zmíněné euronovely, byl stav úpravy délky dovolené následující. Výměra byla diferencována v závislosti na délce trvání pracovního poměru po 18. roce věku, a to tak, že činila tři týdny pro zaměstnance, kteří nedovršili alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku. Byla-li splněna tato podmínka, příslušela jim dovolená ve výměře čtyři týdny. Euronovela se tak stala výhodnou především pro mladé zaměstnance, kteří dosud nesplňovali podmínku odpracování 15 let po 18. roce věku, neboť od 1. ledna 2001 je základní výměra dovolené jednotná, tedy čtyři týdny (s výjimkou dvou výše uvedených skupin zaměstnanců v nepodnikatelské sféře) a nemůže být na rozdíl od předchozích úprav podmiňována věkem nebo počtem odpracovaných let. Naproti tomu, jak již bylo výše naznačeno, může být dle nové úpravy účinné od počátku roku 2007 různým způsobem podmiňována delší výměra dovolené, která je zaměstnanci přiznána nad rámec zákona.

4.2.3 Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Jak již bylo uvedeno, tato dovolená náleží zaměstnanci, který

- splnil podmínku odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele a současně

- jeho pracovní poměr u zaměstnavatele netrval nepřetržitě celý kalendářní rok.

Ustanovení o poměrné části dovolené za kalendářní rok se tedy aplikují v případě, že není splněna základní podmínka dovolené za kalendářní rok, tj. nepřetržitost trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok. Délka poměrné části dovolené je vázána na každý celý odpracovaný kalendářní měsíc u zaměstnavatele; za jeden kalendářní měsíc náleží 1/12 dovolené za kalendářní rok. Za celý měsíc se přitom v praxi považuje i měsíc, ve kterém nedošlo k uzavření pracovního poměru 1. kalendářním dnem v měsíci, ale až 1. pracovním dnem. V těchto případech by bylo nepřiměřeně přísné nepřiznat zaměstnanci dovolenou v příslušném kalendářním měsíci jen proto, že 1. kalendářní den měsíce připadl na víkend nebo na den státního svátku.

4.3 Dovolená za odpracované dny

Tento druh dovolené se vztahuje na případy, kdy zaměstnanec nesplní podmínku odpracování 60 dnů v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele, která je nutná pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok, resp. její poměrnou část. V tomto případě je dolní hranicí pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny počet 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Výpočet délky dovolené je upraven tak, že za každých 21 odpracovaných dnů náleží zaměstnanci 1/12 dovolené za kalendářní rok.²⁸ Vychází se přitom samozřejmě z výměry dovolené za kalendářní rok, která by zaměstnanci náležela, pokud by splnil podmínky jejího vzniku. Uvedená úprava v praxi tedy znamená, že zaměstnanci může vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny maximálně

²⁸ Počet požadovaných odpracovaných dnů byl nově snižen z 22 na 21, toto číslo vychází z průměrného počtu pracovních dnů připadajících na jeden kalendářní měsíc.

v délce 2/12 dovolené za kalendářní rok; nárok na dovolenou v délce 3/12 dovolené za kalendářní rok již nepřichází v úvahu, protože odpracováním 63 dnů (21 x 3) zaměstnanec splní podmínku vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok – odpracování alespoň 60 dnů.²⁹

4.4 Dodatková dovolená

Z čl. 2 odst. 4 Evropské sociální charty³⁰ vyplývá, že se smluvní strany s cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky zavazují odstraňovat rizika, která jsou spojena s nebezpečnými nebo nezdravými povoláními, a tam, kde nebylo možné odstranit nebo dostatečně snížit tato rizika, poskytovat buď zkrácení pracovní doby anebo dodatečnou dovolenou. Z těchto důvodů je tradiční součástí české právní úpravy přiznání nároku na dodatečnou dovolenou. Jejím smyslem je především ochrana zdraví zaměstnanců, kteří pracují v obtížných a zdraví ohrožujících podmínkách. Zdravotní stav (a tedy i pracovní výkon) těchto zaměstnanců může být méně příznivými pracovními podmínkami výrazně ovlivňován, a proto je třeba určitým způsobem kompenzovat práci v tomto prostředí, poskytnout lidskému organizmu lepší (delší) regeneraci. Pro režim čerpání dodatečné dovolené proto platí určitá specifika. Tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně (tzn. v pořadí dodatečná dovolená – „běžná“ dovolená). Právě s ohledem na význam této dovolené by vždy mělo být vždy v zájmu zaměstnavatele dohlédnout na to, aby zaměstnanec tuto dovolenou skutečně čerpal. Současně je též vyloučeno poskytování náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.

²⁹ Špundová, E. *Dovolená v otázkách a odpovědích*, Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 10.

³⁰ Viz č. 14/2000 Sb. m. s.

Dodatková dovolená byla u nás poprvé zavedena zákonem č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou. Její výměra již od doby, kdy se u nás začala poprvé uplatňovat, činila jeden týden v případě zaměstnanců pracujících pod zemí a v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím předpisem byla přiznána též zaměstnancům konajícím práce zdraví škodlivé nebo zvlášť obtížné. Úprava dodatkové dovolené obsažená v zákoníku práce z r. 1965 byla charakteristická především tím, že ji doplňovala řada prováděcích předpisů. Jde zejména o vyhlášku č. 75/1967 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvlášť obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání a o vyhlášku č. 95/1987 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří pracují s chemickými karcinogeny. Klíčovým a současně značně problematickým však bylo zmocnění vlády k přijetí nařízení č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. Toto nařízení obsahovalo ustanovení, která přiznávala nárok na dodatkovou dovolenou vybraným zaměstnancům, kteří konají práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé. Provedení úpravy dodatkové dovolené v prováděcím předpise však bylo dlouhodobě v rozporu s čl. 4 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že meze základních práv a svobod mohou být upraveny pouze zákonem. S účinností od 1. ledna 2001 byla proto v důsledku přijetí již zmíněné euronovely z prováděcího předpisu přesunuta přímo do zákona ustanovení vymezující okruh zaměstnanců, kteří konají práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé. Jejich vymezení bylo prakticky převzato ve stejné podobě s tím, že nově mezi tyto zaměstnance patřili i zaměstnanci Vězeňské služby.³¹

Nynějším trendem je zužování okruhu zaměstnanců s nárokem na dodatkovou dovolenou. V současnosti je totiž věnována větší pozornost bezpečnosti na pracovištích než v minulosti, zdokonalují

³¹ Jouza, L. Meritum Práce 2005, Praha : ASPI Publishing, 2005, s. 234.

se výrobní procesy a v souvislosti s tím dochází také k poklesu rizik a nebezpečí na pracovištích pro zaměstnance.³² Je zájmem každého zaměstnavatele, aby dbal o minimalizaci nebezpečí na pracovišti. Přesto však existují zaměstnání, kde se zvýšeným rizikům nelze přes sebelepší snahy zaměstnavatelů vyhnout a kde má přiznání dodatekové dovolené velký význam. Obecně se jedná o ty zaměstnance, jejichž zaměstnavatelé nemají vzhledem k charakteru vykonávané práce možnost náročnost nebo obtížnost zaměstnání ovlivnit. Současná úprava přiznává právo na dodatekovou dovolenou pouze dvěma základním skupinám zaměstnanců, její poskytování dalším zaměstnancům zákon nepřipouští. Je třeba si ale uvědomit, že zákoník práce umožňuje u mnohých zaměstnanců prodloužení délky dovolené za kalendářní rok nad minimální zákonný rámec. Proto nic nebrání zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci po pečlivém zvážení delší dovolenou, která tak může suplovat dodatekovou dovolenou, na kterou zaměstnanec nemá dle stávající úpravy nárok, neboť jeho zaměstnání není zákonem uznáno za „dostatečně rizikové“.

Dodateková dovolená tedy náleží v první řadě zaměstnancům, kteří pracují u téhož zaměstnavatele pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Druhou, v zákoně (§ 215 odst. 2 zákoníku práce) obsáhle vymezenou skupinou jsou zaměstnanci, kteří konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé. U většiny těchto prací je přitom podmínkou výkon zaměstnání v rizikovém prostředí alespoň po dobu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, s kratším pobytem na takovém pracovišti se samozřejmě rizika výrazně snižují. Konkrétně jsou jimi zaměstnanci, kteří

a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich

³² Tuto skutečnost vyjadřuje i důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce, odůvodňuje tím zúžení okruhu oprávněných zaměstnanců.

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. V souvislosti s tímto okruhem zaměstnanců je třeba poukázat na názor Krajského soudu v Ústí nad Labem, který neztrácí na významu ani v současnosti. Pracovník totiž musí fakticky přicházet do trvalého přímého styku s pacienty nebo s infekčním materiálem.³³

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 ČR alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech. Co se rozumí těmito oblastmi, zákon nestanoví. Podrobná úprava je ponechána podzákonné právní normě. Čerpání dodatkové dovolené v těchto případech má určitá specifika. Zaměstnanci, který dovrší 1 rok nepřetržité práce v těchto oblastech, vznikne nárok na dodatkovou dovolenou již za tento rok. Pokud zaměstnanec v těchto oblastech pracuje déle než 1 rok, přísluší mu za každých dalších 21 odpracovaných dnů 1/12 dodatkové dovolené,

g) pracují ve Vězeňské službě ČR v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu

³³ Jedná se o rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem z 5. 11. 1968, sp. zn. 8 Co 505/68, dle kterého „nárok na dodatkovou dovolenou nemá pracovník zdravotnického zařízení, který pracuje v prostředí se zvýšenou možností nákazy (v infekčním prostředí), ale nepřichází při plnění pracovních úkolů do trvalého přímého styku s pacienty nebo s infekčním materiálem.“

odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené pracovní doby,

h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (tzv. kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.

Pokud obě skupiny zaměstnanců s nárokem na dodatekovou dovolenou pracují u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok, činí jejich dodateková dovolená jeden týden. V úvahu připadají i případy, kdy zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele pouze část kalendářního roku. V těchto situacích se uplatní pravidlo známé i z jiných částí zákoníku práce, tj. že za každých 21 odpracovaných dnů náleží zaměstnanci 1/12 dodatekové dovolené.

Při vzniku nároku na dodatekovou dovolenou může vyvstat otázka, jak je to s kumulací více nároků na její čerpání. V první řadě jde o případy, kdy zaměstnanec současně vykonává více druhů zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých prací - tedy více prací uvedených výše pod písm. a) až h). U těchto prací nedochází ke kumulaci nároků na dodatekovou dovolenou, zaměstnanci v každém případě bude náležet pouze maximálně jeden týden dodatekové dovolené. Jiná situace ale nastává pokud zaměstnanec vykonává práce pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol a zároveň práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé. Přestože se nejspíše nebude jednat o standardní situace, zákon s nimi počítá, a pro tyto případy výslovně stanoví možnost souběžného vzniku dvou nároků na dodatekovou dovolenou.

V souvislosti s čerpáním dodatekové dovolené vystupuje do popředí ještě jeden zajímavý problém. V literatuře nenalezneme jednotný názor na to, zda čerpání dodatekové dovolené lze započítávat do splnění povinnosti zaměstnavatele určit zaměstnanci v kalendářním roce alespoň 4 týdny dovolené vyplývající z § 218 odst. 1 zákoníku práce či nikoli. Někteří autoři zastávají názor, že

tím, že zaměstnanec čerpá vedle „běžné“ dovolené i dodatkovou dovolenou, je tato povinnost naplněna.³⁴ Současně tak zaměstnanci v důsledku toho vzniká i nárok na dovolenou přesahující 4 týdny. Na druhé straně se nelze vyhnout ani názorům, že povinnost poskytnout dovolenou v rozsahu 4 týdnů v kalendářním roce nastupuje až po vyčerpání dodatkové dovolené. Při řešení této otázky se klaním spíše k druhému přístupu. Dle mého názoru totiž nelze vycházet z pouhého gramatického výkladu ustanovení § 218 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů (jakékoli?) dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Dodatková dovolená má specifický význam, pro který by neměla být zcela směřována a stavěna na úroveň „běžné“ dovolené. Přispívá k tomu i ustanovení zákoníku práce, na základě kterého musí být vždy tato dovolená přednostně vyčerpána. Pokud by dodatková dovolená byla započítávána do čerpání dovolené za kalendářní rok, její charakter by tím byl potlačen.

5 Čerpání dovolené

5.1 Určení čerpání dovolené

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel určuje dobu čerpání dovolené podle rozvrhu čerpání dovolené, který je vydáván s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud není v zákoně stanoveno jinak. Z výše uvedeného jednoznačně plyne, že zaměstnavatel má při určování doby čerpání dovolené

³⁴ Viz např. Šubrt, B. Ke změnám právní úpravy dovolené na zotavenou. Práce a mzda, 2004, č. 12, s. 22.

dominantní postavení. Oprávnění zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené je však podmíněno splněním některých dalších podmínek.

První z nich je povinnost vypracovat tzv. rozvrh čerpání dovolených. Tento pojem se nově objevuje v zákoníku práce, v podstatě se ale jedná o totožný institut, který byl obsažen již v dřívějších úpravách pod pojmem „plán dovolených“. Nutno podotknout, že rozvrh čerpání dovolené není zákoníkem nijak podrobně upraven, ve většině ohledů bude tedy záviset na zkušenostech a potřebách zaměstnavatele. Nikde není například stanoveno, zda má jít o roční, půlroční či měsíční rozvrh (o kratším období asi nelze uvažovat, ale vzhledem k výše uvedenému není vyloučena ani taková podoba). Bude vždy záviset zejména na velikosti podniku, menší podniky zpravidla uplatní kratší časový výhled, pro naplánování výroby ve velké firmě je vhodnější zvolit dlouhodobější podobu. Rozvrh může být obsažen buď v kolektivní smlouvě, popřípadě stanoven vnitřním předpisem zaměstnavatele. Je možné jím určit i hromadné čerpání dovolené. Základním požadavkem na rozvrh je získání předchozího souhlasu odborové organizace. Ve větších výrobních organizacích může být vypracování rozvrhu problematičtější, do jeho vypracování by proto měli být zapojeni všichni vedoucí provozů a oddělení, podkladem by měla být prognóza vývoje výroby. Formu a náležitosti vypracovaného rozvrhu čerpání dovolené už ale zákon dále nespécifikuje.³⁵ Dalším požadavkem na rozvrh dovolených je, že při jeho vypracování je třeba přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele i k oprávněným zájmům zaměstnance. Je tedy třeba vycházet nejen z úkolů zaměstnavatele, ale i z odlišných preferencí jednotlivých skupin zaměstnanců na dobu dovolené. Jiné požadavky na termín čerpání dovolené bude mít bezdětný osamělý zaměstnanec, jiné zas rodiče dětí školního věku, kteří upřednostní čerpání dovolené

³⁵ Tomečková, I. Pracovní poměr – vznik, změny, skončení, Brno : CP Books, a.s., 2005, s. 104.

zejména v době letních prázdnin, příp. zaměstnanec, který plánuje nastoupit lázeňské léčení apod. V praxi však většina zaměstnavatelů upřednostňuje konkrétní dohodu s jednotlivými zaměstnanci o tom, kdy či jakým způsobem budou čerpat dovolenou.³⁶ Je třeba ale upozornit na skutečnost, že samotné sestavení rozvrhu čerpání dovolené nelze chápat jako určení doby čerpání dovolené konkrétnímu zaměstnanci. K tomu je vždy zapotřebí ještě dalšího úkonu zaměstnavatele.

Zaměstnavatel by měl při určení nástupu dovolené postupovat tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku. Pro řadu zaměstnanců je ovšem nemyslitelné vyčerpat celý nárok na dovolenou naráz, většinou je preferováno vybrání části dovolené v létě a části v zimě. Zákoník práce s tímto počítá, připouští poskytnutí dovolené po částech, v tomto případě by ale jedna část dovolené měla činit alespoň 2 týdny v celku. Tento požadavek je odůvodňován zejména tím, že dovolená by měla mít dlouhodobější charakter, aby plnila svůj zotavovací účel. Vyloučena ale není odchylná dohoda mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem, na základě které může být dovolená čerpána v několika kratších časových úsecích. S krátkodobými dovolenými se lze setkat většinou v souvislosti s dočerpáváním zbylé dovolené v rozsahu několika dní nebo v případech, kdy zaměstnanec potřebuje dovolenou k vyřízení určitých neodkladných osobních záležitostí; to ale na druhou stranu popírá účel dovolené jako takové, tedy zejména dlouhodobější rekreaci a odpočinek. Současně je třeba upozornit na to, že v české právní úpravě nenalezneme žádný limit v podobě nejvyššího možného počtu částí, v nichž má zaměstnanec svůj celoroční nárok na dovolenou vyčerpat.

Za některých okolností se tedy nelze ani vyhnout tomu, že zaměstnavatel určí čerpání dovolené po částech, které činí méně než

³⁶ Jakubka, J. Šest problémových okruhů dovolené na zotavenou. [MaPP. 2005, 8: 17], 2005, ASPI: 26305 (LIT).

jeden den. Jako příklad je možné uvést výpočet poměrné části dovolené za kalendářní rok, tzn. že třeba při výpočtu 1/12 z čtyřtýdenní dovolené dle ustanovení § 212 odst. 2 zákoníku práce náleží výměra 1,5 dne dovolené. Naše úprava se v tomto směru omezuje pouze na prosté schéma výpočtu poměrné části dovolené. Je tedy pouze stanoveno, jaká část z celoroční dovolené náleží za určitou délku trvání pracovního poměru, totéž se uplatňuje i při výpočtu dovolené za odpracované dny nebo i pro účely krácení dovolené. Právní předpisy žádná závazná pravidla pro výpočet poměrných částí dovolené nestanoví, nikde tedy nenalezneme, kolik přesně má činit třeba zmíněná 1/12 dovolené za kalendářní rok. Vzhledem k tomu, že výpočet menších částí dovolené může být někdy poměrně složitý, je proto při jejich určování v praxi používána právně nezávazná orientační tabulka, která bývá uváděna v některých odborných publikacích, její užití je doporučováno i důvodovou zprávou k návrhu novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Vyloučeno přitom není použití i jiného způsobu výpočtu poměrné části dovolené než dle zmíněné tabulky, tady je třeba odkázat především na zažité vnitropodnikové zvyklosti. Nový zákoník práce se však na rozdíl od předchozí úpravy zabývá zaokrouhlováním vypočtených poměrných částí dovolené - zaokrouhluje se na půldny. Toto pravidlo uvedené v § 216 odst. 5 zákoníku práce se uplatní i pro potřeby výpočtu dovolené za odpracované dny a krácení dovolené. Zakotvení pravidla pro zaokrouhlování dovolené považují za velmi přínosné, neboť v dřívější praxi neexistovala jednotná pravidla pro zaokrouhlování. Přesto se však obecně uznávalo, stejně jak je v současnosti výslovně zakotveno, že výměra dovolené má být zaokrouhlována na půldny, nikoli na hodiny, a jako minimální rozsah dovolené byl všeobecně rovněž uznáván půlden, resp. polovina pracovní směny toho dne, ve kterém zaměstnanec dovolenou čerpá.³⁷ Jinak řečeno, při obvyklé osmihodinové pracovní

³⁷ Jakubka, J. Šest problémových okruhů dovolené na zotavenou. [MaPP. 2005, 8:

době měla nejmenší část dovolené představovat minimálně polovinu této výměry, tedy 4 hodiny, byť bylo, jak je výše uvedeno, vhodnější nepoužívat „hodinové“ vyjádření.

Lze se současně setkat i s názory, že dovolenou je vůbec možno poskytnout ve výměře kratší než jeden den právě jen v případech, kdy jde o dočerpání poměrné části dovolené.³⁸ Přesto někdy i sami zaměstnanci žádají (a následně jim je zaměstnavatelem vyhověno) o opakované poskytování dovolené po půl dnech. Faktickému poskytnutí této krátké dovolené v zásadě nic nebrání, ale i já se kloním k názoru, že by k tomu mělo docházet opravdu jen ve výjimečných případech, spíše jen v souvislosti s (nutným) dočerpáváním zbylé dovolené. Je v zájmu každého zaměstnance využít dovolenou k odpočinku, a ten malá část dne v podobě třeba jen několika hodin stěží poskytne. Stejně tak i situace, ve kterých by zaměstnanec žádal o poskytnutí dovolené v rozsahu „čtvrt dne“ či případně i v jiných menších částech působí již nesmyslně, neboť je určitě možné je řešit i jinými způsoby. Zaměstnanec by se mohl např. pokusit dohodnout se zaměstnavatelem na napracování požadovaného času, pokud si v něm potřebuje vyřídit nutné osobní záležitosti a „netříštit“ tak výměru každoroční dovolené do zbytečně malých částí.

S pravidlem, že dovolená by měla být určena tak, aby ji mohl zaměstnanec vyčerpat zpravidla v celku, souvisí i to, že zaměstnavatel by měl zároveň určit dovolenou tak, aby mohla být vyčerpána do konce kalendářního roku, ve kterém právo na ni vzniklo. Zákoník práce ale současně připouští určité odchylky, za kterých je možné dovolenou čerpat i v roce následujícím, případně ještě i v dalším roce. O tomto podrobněji viz 5.3.

Další omezení pro zaměstnavatele představuje povinnost oznámit zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené písemně

17], 2005, ASPI: 26305 (LIT).

³⁸ Špundová, E. a kol. Dovolená v otázkách a odpovědích. Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 7.

alespoň 14 dnů předem. To má bránit případům, ve kterých by zaměstnavatel určoval dovolenou nahodile, třeba i hned od následujícího pracovního dne, a zároveň má tato lhůta umožnit zaměstnanci naplánování příslušné dovolené. Toto ustanovení však v praxi představuje pro zaměstnavatele spíše jen určitý rámec, ve kterém by měla být doba čerpání dovolené určena. V úvahu totiž připadá i odchylná dohoda uzavřená se zaměstnancem, která je v dnešní době samozřejmě daleko více využívána, zejména s ohledem na měnící se charakter dovolených. Zatímco dříve bylo běžné, že zaměstnanci plánovali svoji dovolenou dlouho dopředu, v současnosti jsou trendem především dovolené typu „last minute“, kdy se zaměstnanec prakticky „ze dne na den“ rozhodne odjet na dovolenou, a zákoník práce tomuto postupu nebrání. Přesto je třeba dodržet pravidlo, dle kterého nástup na dovolenou i v těchto případech určuje zaměstnavatel.

Významným zásahem do dominantního postavení zaměstnavatele v této oblasti je zákaz určit čerpání dovolené na dobu některých překážek v práci. Dle ustanovení § 217 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečně vojenské cvičení, dále na dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. U těchto významných překážek v práci je taková úprava dána proto, že čerpání dovolené po jejich dobu by v podstatě ztrácelo smysl. Ohledně ostatních překážek v práci, které na straně zaměstnance mohou nastat, platí, že na jejich dobu lze na základě žádosti zaměstnance čerpání dovolené určit. Ovšem i zde je v zájmu každého zaměstnance, aby dovolenou čerpal skutečně ve chvílích, kdy mu přinese očekávaný efekt, tedy především odpočinek.

Oprávnění zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené má ještě některé další aspekty. Některé zvláštnosti určení doby čerpání dovolené platí v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou, dále se uplatňuje např. i institut nástupu dovolené zaměstnance přímo ze zákona. Zaměstnavatel tedy nemá v některých případech možnost ovlivnit nástup dovolené. O těchto zvláštnostech bude pojednáno níže.

Příklad tabulky doporučeného výpočtu poměrné části dovolené³⁹

| Počet celých kalendářních měsíců dovolené | Nárok na dovolenou v rozsahu 4 týdnů | Nárok na dovolenou v rozsahu 5 týdnů | Nárok na dovolenou v rozsahu 6 týdnů | Nárok na dovolenou rozsahu 8 týdnů |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| 1 | 1.5 | 2 | 2.5 | 3.5 |
| 2 | 3.5 | 4 | 5 | 6.5 |
| 3 | 5 | 6 | 7.5 | 10 |
| 4 | 6.5 | 8.5 | 10 | 13.5 |
| 5 | 8.5 | 10.5 | 12.5 | 16.5 |
| 6 | 10 | 12.5 | 15 | 20 |
| 7 | 11.5 | 14.5 | 17.5 | 23.5 |
| 8 | 13.5 | 16.5 | 20 | 26.5 |
| 9 | 15 | 18.5 | 22.5 | 30 |
| 10 | 16.5 | 21 | 25 | 33.5 |
| 11 | 18.5 | 23 | 27.5 | 36.5 |
| 12 | 20 | 25 | 30 | 40 |

5.2 Forma určení čerpání dovolené

Platná úprava nepředepisuje žádnou konkrétní formu určení čerpání dovolené. Přesto by vždy měla být v souvislosti s podobou

³⁹ Jakubka J., Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání. Praha : GRADA Publishing, 2001, s. 136.

určení nástupu dovolené dodržována určitá pravidla. V zájmu ujasnění těchto pravidel by proto bylo vhodné, aby podrobnější úpravu obsahoval např. pracovní řád. Lze tím předejít i sporům o to, který z vedoucích zaměstnanců dobu, rozsah i formu nástupu dovolené určuje.

Forma určení doby čerpání dovolené je mnohými zaměstnanci mylně chápána, neboť často si ustanovení o oprávněných zájmech zaměstnanců vykládají značně restriktivně. Domnívají se totiž, že postačí, když jednoduše oznámí, že si "berou" dovolenou a do práce skutečně nedorazí. Tento postup však můžeme označit za nezákonný a zaměstnanec se jím dopouští porušení pracovní kázně, neboť opravdu v žádném případě nemá právo rozhodovat o tom, v jakém termínu bude čerpat dovolenou. Oznámení zaměstnance je třeba chápat jako žádost o určení dovolené.⁴⁰ K tomu, aby zaměstnanec mohl nastoupit dovolenou, je třeba, aby zaměstnavatel svým rozhodnutím žádost zaměstnance schválil a nástup na dovolenou určil. Tento názor ostatně potvrzuje i rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 1. 1968, sp. zn. 8 Co 26/68, dle kterého *„v rozporu s § 108 odst. 1 zákoníku práce⁴¹ není taková praxe u zaměstnavatele, podle níž zaměstnanec požádá o udělení dovolené a jeho nadřízený (do jehož pravomoci spadá takový souhlas) mu k čerpání dá souhlas. V tomto je totiž možno spatřovat určení nástupu (doby čerpání) dovolené. Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu neudělí potřebný souhlas, popřípadě udělení souhlasu výslovně neodmítne, nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy dle § 110b odst. 1 zákoníku práce.⁴²“* Obecně se přitom připouští, že souhlas k čerpání dovolené může být dán nejen

⁴⁰ Bognárová, V. Dovolená na zotavenou podle zákoníku práce a některé aplikační problémy. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 12.

⁴¹ Nyní viz § 217 odst. 1 zákoníku práce.

⁴² Nyní viz § 222 odst. 1 zákoníku práce.

písemně, ale i ústně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, že byl udělen (tj. i konkludentně).⁴³

V praxi se lze ale setkat i s případy, kdy zaměstnavatel přislíbí zaměstnanci čerpání dovolené v určitém termínu. Je třeba ale upozornit na to, že takový přislíb není určením konkrétní doby čerpání dovolené.⁴⁴ Proto také situace, ve které zaměstnavatel svůj názor později změní a určí zaměstnanci jiný než přislíbený termín čerpání dovolené, není možné chápat jako změnu určené doby čerpání dovolené ve smyslu § 217 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnavatel tedy ani není povinen zaměstnanci nahradit náklady s spojené s tímto určením jiné doby čerpání dovolené.

5.3 Průběh čerpání dovolené

V úpravě průběhu čerpání dovolené zaměstnancem došlo v posledních letech k výraznému posunu. Je třeba zmínit zejména změny provedené k 1. říjnu 2004 v souvislosti s přijetím zákona č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, které se dotkly čerpání dovolené a náhrady mzdy za dovolenou. Tato úprava, která byla posléze v podstatě převzata i do nového zákoníku práce, reagovala na požadavky směrnice č. 93/104/ES, na čl. 7 zakazující poskytování náhrady mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené, s výjimkou případů skončení pracovního poměru. Jedná se ovšem o pravidlo vztahující se jen k dovolené v rozsahu 4 týdnů, nikoli k (nevyčerpané) části dovolené přesahující 4 týdny. Dalším důsledkem těchto změn se stalo omezení převodu dovolené do dalších let, vedoucí po určité době i k zániku nároku na dovolenou. Důraz je tedy kladen na faktické čerpání dovolené, které by vždy mělo být upřednostněno

⁴³ K tomu viz též rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000.

⁴⁴ Špundová, E. Některé souvislosti s určením doby čerpání dovolené. *Práce a mzda*, 2005, č. 9, s. 19 – 21.

před finančními náhradami za dobu dovolené. V opačném případě by byl potlačen hlavní smysl dovolené, tedy zajištění náležitého odpočinku po vykonané práci, včetně zajištění větší bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci.

Základní zásadou čerpání dovolené je, že zaměstnanec by měl čerpat dovolenou zásadně v tom kalendářním roce, ve kterém mu na ni vznikl nárok. V základní podobě můžeme tento princip nalézt v ustanovení § 218 odst. 1 zákoníku práce, následně je však prolomen četnými výjimkami (v podobě možnosti převodu dovolené na následujícího roku), které vycházejí z mimořádných situací, za kterých zaměstnanec v daném kalendářním roce dovolenou čerpat nemůže a které zákon nemůže jednoduše opomenout už proto, že se jedná o klasické případy, se kterými počítá národní zákonodárství všech evropských států i normy přijímané ES. Dle výše uvedeného ustanovení je totiž zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Podmínkou je jednak to, že pracovní poměr zaměstnance k příslušnému zaměstnavateli trval celý kalendářní rok, a zároveň musí mít zaměstnanec pro tento případ nárok alespoň na zmíněné 4 týdny dovolené. Toto nebude splněno zejména tehdy, dojde-li ke krácení dovolené z některého důvodu uvedeného v § 223 odst. 1, 2 nebo 4 zákoníku práce.

Zákon současně ale počítá i s určitými důvody, ze kterých zaměstnavatel nemůže zaměstnanci určit čerpání dovolené. Jde jednak o překážky v práci na straně zaměstnance (jmenovitě jde o dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, dobu dočasné pracovní neschopnosti a dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené) nebo o naléhavé provozní důvody, které vznikají na straně zaměstnavatele. Pro tyto případy je zaměstnavateli stanovena náhradní povinnost určit dovolenou tak,

aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku.⁴⁵ Další výjimka pak platí v souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené. Za podmínky jejího čerpání zaměstnavatel určí čerpání dovolené ještě později, tedy až poté, co rodičovská dovolená - fakticky blokující čerpání dovolené - skončí.

Pokud však v těchto případech (s výjimkou rodičovské dovolené) zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dovolenou v rozsahu alespoň 4 týdnů ani do 31. října příštího kalendářního roku, uplatňuje se „automatický“ nástup na dovolenou prvním následujícím pracovním dnem. Jde o výjimku ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel, která byla do české právní úpravy vtělena právě výše uvedenou novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 436/2004 Sb., a která se v právní úpravě uplatňuje v nezměněné podobě i v současnosti. K nástupu dovolené dochází přímo ze zákona, a není proto nutné, aby zaměstnavatel vydával jakékoli další rozhodnutí. Je-li totiž nástup na dovolenou určen přímo ze zákona, nemohou na něm zaměstnanec ani zaměstnavatel nic měnit. Ustanovení § 218 odst. 4 zákoníku práce je totiž výslovně kogentním ustanovením, od něhož se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit. Přípustné proto nejsou ani žádné vzájemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nerespektování tohoto ustanovení. V literatuře je proto často řešena i otázka, jak postupovat v případě, že zaměstnanec nezačne čerpat dovolenou prvním pracovním dnem po 31. říjnu příštího kalendářního roku i přesto, že mu v tom nebrání žádná překážka, a chodí i nadále do práce. Tyto situace jsou posuzovány tak, že se má za to, že zaměstnanec dovolenou čerpá. Je však třeba poukázat na to, že zaměstnavatel by neměl zaměstnanci přidělovat žádnou práci,

⁴⁵ Špundová, E. K nové úpravě dovolené na zotavenou. *Práce a mzda*, 2004, č. 10 – 11, s. 55.



ani ji od něj přebírat. V opačném případě porušuje zákon i zaměstnavatel.⁴⁶

Je však na místě zdůraznit, že nástup na dovolenou ze zákona se netýká zaměstnanců, jejichž pracovní poměr netrval celý předešlý kalendářní rok a dále i těch, jejichž pracovní poměr sice trval celý předešlý kalendářní rok, ale nárok na dovolenou jim nevznikl v rozsahu alespoň 4 týdnů.⁴⁷

Tento institut významně ovlivňuje postavení zaměstnance i zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec rozhodne takto vyčerpat svoji zbylou dovolenou, zaměstnavatel mu v tom prakticky nemůže nijak bránit ani vyvozovat jakékoli sankce. Jde zkrátka o právo (ale zároveň i povinnost) každého zaměstnance. Stejně tak ale odmítneli zaměstnanec uposlechnout příkaz zaměstnavatele čerpat zbylou dovolenou, neměl by mu zaměstnavatel, jak již bylo uvedeno, umožnit (po dobu, kdy ji má čerpat) výkon práce. Pokud zaměstnavatel totiž neurčí (neumožní) čerpání 4 týdnů dovolené ani do konce příštího kalendářního roku, poruší povinnost uloženou mu zákonem a zaměstnanec má následně možnost domáhat se svého práva soudní cestou. Lze uvažovat např. o požadavku na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Jedinou výjimkou z povinného nástupu dovolené prvním následujícím pracovním dnem po 31. říjnu následujícího kalendářního roku je pouze uvedený případ nemožnosti určit dovolenou z důvodu rodičovské dovolené. Nutno podotknout, že zaměstnavatelé ne vždy povinnost zákonného nástupu na dovolenou respektují. Se souhlasem zaměstnance neurčí nástup dovolené a poskytnou za ni náhradu mzdy.⁴⁸ Určitým řešením, jak by se zaměstnavatel mohl vyhnout automatickému nástupu dovolené je, že do 31. října určí zaměstnanci nástup

⁴⁶ Špundová, E. K nové úpravě dovolené na zotavenou. *Práce a mzda*, 2004, č. 10 – 11, s. 55 – 56.

⁴⁷ Viz Hrouzková, V. Čerpání dovolené na zotavenou v příkladech. *Personální a sociálně právní kartotéka*, 2005, č. 1, s. 10.

⁴⁸ K tomu též Jouza, L. Nový zákoník práce. 3. část. *Právní rádce*, 2006, č. 7. s. XIV.

dovolené tak, aby ji zaměstnanec mohl vyčerpat jindy, tzn. ne hned počátkem měsíce listopadu, pokud by se to zaměstnavateli např. z hlediska provozu podniku nehodilo. Zaměstnavatel tak sice určí zaměstnanci čerpání zbylé dovolené třeba na období Vánoc, toto řešení ale nemění nic na faktu, že dovolená přesto musí být do konce roku vyčerpána. Pouze je tím zabráněno situaci nuceného nástupu dovolené počátkem měsíce listopadu, která by následně mohla být zdrojem mnohých konfliktů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, byť by každý z nich jen plnil své povinnosti plynoucí z příslušných ustanovení zákoníku práce.

Důsledkem toho, že zaměstnanec nevyčerpá dovolenou v rozsahu alespoň 4 týdnů ani do konce příštího kalendářního roku, je zánik práva na tuto dovolenou dle věty druhé § 218 odst. 4 zákoníku práce. Mělo by se ale jednat o skutečně ojedinělé případy, způsobené např. dlouhodobou pracovní neschopností.

Nutno podotknout, že výše uvedená specifika nuceného nástupu dovolené, resp. zániku nároku na dovolenou se vztahují *pouze k dovolené v rozsahu 4 týdnů*. Čerpání dovolené v rozsahu přesahujícím 4 týdny bylo rovněž ovlivněno změnami provedenými v roce 2004. Tehdy došlo k zavedení možnosti převodu této části nevyčerpané dovolené do dalšího roku (brání-li vyčerpání určité překážky), tato úprava byla posléze převzata i novým zákoníkem práce. Pokud zaměstnanec nemůže pro překážky v práci vzniklé na své straně (jde o totožné překážky s těmi, které odůvodňují zvláštní možnost, resp. povinnost zaměstnavatele dle ustanovení § 218 odst. 2 zákoníku práce určit čerpání základních 4 týdnů dovolené tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku, tj. jedná se o dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, dobu dočasné pracovní neschopnosti a dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené) nebo pro naléhavé provozní důvody vyčerpat dovolenou přesahující 4 týdny ani do

konce příštího roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku. Při aplikaci tohoto ustanovení může ale vyvstat otázka, jak řešit situaci, kdy zaměstnanec z jakéhokoli důvodu svůj souhlas k převodu dovolené neudělí. Tady se nabízí ustanovení věty druhé § 222 odst. 2 zákoníku práce, tzn. že zaměstnanci uplynutím příštího kalendářního roku vznikne nárok na náhradu mzdy nebo platu za příslušnou část nevyčerpané dovolené ve výši průměrného výdělku.

Výše uvedené je možno demonstrovat na následujícím příkladu. Zaměstnanec má za rok 2005 nárok na 5 týdnů dovolené. 4 týdny dovolené mu jsou z naléhavých provozních důvodů nastalých u zaměstnavatele převedeny do roku 2006 - v případě, že je nevyčerpá ani ke konci tohoto roku, nárok na příslušné 4 týdny dovolené mu zanikne. Zbývajících týden dovolené (nad rámec 4 týdnů dovolené) je převeden nejprve z roku 2005 do roku 2006 a posléze na základě písemného souhlasu zaměstnance je převeden a čerpán v roce 2007.

Pokud by však tato část dovolené nebyla z nějakého - spíše výjimečného - důvodu vyčerpána ani v roce 2007, nelze dle současné úpravy § 222 odst. 2 zákoníku práce již ani poskytnout náhradu mzdy nebo platu při jejím nevyčerpání. Nastane tedy případ, kdy zaměstnanec nečerpá část dovolené, ale ani mu nebude náležet náhrada za její nečerpání. Odůvodnit to lze tím, že zaměstnanec měl v podstatě tři roky na vyčerpání své dovolené. Čerpání tohoto nároku nelze donekonečna oddalovat, už například vzhledem k administrativní náročnosti převodu nároků do dalších let.

V souvislosti s výše uvedenou úpravou čerpání 4 týdnů dovolené je třeba věnovat pozornost ještě jednomu problematickému okruhu. Předmětem řady odlišných právních názorů byl v minulosti výklad ustanovení věty druhé § 109 odst. 2 zákoníku práce z r. 1965, dle kterého je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po

celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok. Problémem totiž bylo, že zákon už nestanovil, o jaké čtyři týdny dovolené se jedná. Ve většině případů se vycházelo ze striktního gramatického výkladu zákona, dle kterého se tedy jedná o čerpání *jakýchkoli* čtyř týdnů, neboť zákon mezi různými možnými složkami dovolené nerozlišuje.⁴⁹ V tomto pojetí se tedy nebral ohled na to, zda nárok na čerpání 4 týdnů dovolené vznikl v tomto kalendářním roce či zda se jedná o část dovolené převedené z předchozího roku, tyto dvě odlišné složky dovolené tak byly de facto směřovány. Zaměstnavatel svoji povinnost určení čerpání alespoň 4 týdnů dovolené splnil i tím, že určil zaměstnanci čerpání 3 týdnů z běžného kalendářního roku a jeden týden z předchozího roku. Současná úprava obsažená v § 218 odst. 1 zákoníku práce je v tomto ohledu jasnější. Zákon totiž stanoví, že zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo.... Dle mého názoru tedy došlo k odstranění nejasnosti ohledně toho, o jaké 4 týdny dovolené se má jednat; půjde vždy o 4 týdny, na jejichž čerpání vznikl nárok zaměstnanci v příslušném roce. Do tohoto nároku tedy nyní není možné započítat část dovolené, na jejíž čerpání vznikl nárok v předchozím kalendářním roce a která byla pro nevyčerpání z určitého důvodu převedena do dalšího roku.

5.4 Změna nástupu a odvolání zaměstnance z dovolené, přerušení dovolené

Právo zaměstnavatele změnit určený nástup na dovolenou a právo odvolat zaměstnance z probíhající dovolené lze odvozovat ze základního oprávnění zaměstnavatele, kterým je oblast čerpání

⁴⁹ Špundová, E. a kol. *Dovolená v otázkách a odpovědích*. Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 8.

dovolené, resp. určení doby jejího čerpání ovládána. Jedná se o výše uvedenou zásadu, že dobu čerpání dovolené zásadně určuje zaměstnavatel. Tohoto oprávnění by však každý zaměstnavatel měl využívat jen v mimořádných situacích. V praxi jsou případy změny nástupu či odvolání z dovolené odůvodňovány zpravidla tím, že se zásadně změnily podmínky nebo okolnosti, za kterých byl původní termín dovolené zaměstnance určen, a zaměstnavatel by tak nemohl zajistit řádné plnění svých úkolů. Mezi takové odůvodněné případy můžeme řadit situaci, kdy onemocní větší část zaměstnanců nebo je firma vytopena během povodní, a je tak třeba povolat určitý typ pracovníků pro odstraňování škod, zaměstnavatel by mohl rovněž argumentovat důležitou zakázkou, která je klíčová pro další rozvoj firmy apod.

Dle § 217 odst. 3 zákoníku práce je však zaměstnavatel současně povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené. Toto ustanovení má pro postiženého zaměstnance velký význam, neboť představuje určitý ochranný mechanismus, který by měl zabránit zneužívání výše uvedeného oprávnění zaměstnavatelem. Ten by tak vždy měl zvážit, zda je opravdu nutné zaměstnance z dovolené povolat nebo je možné se bez něj po nezbytně dlouhou dobu obejít. Náklady zmíněné v ustanovení § 217 odst. 3 zákoníku práce mohou mít různou povahu, která bude vždy záviset na konkrétním způsobu trávení dovolené a vzniklé újmě zaměstnanci. Může se jednat např. o cestovní náklady na cestu z místa čerpání dovolené do bydliště nebo pracoviště, storno poplatky stanovené cestovní kanceláří za zrušení zájezdu.⁵⁰ V případě, že by se tato problematika projednávala v občanskoprávním řízení před soudem, musel by soud citlivě, případ od případu zvažovat, zda přiznat náhradu nákladů pouze danému zaměstnanci, či i například jeho rodinným

⁵⁰ Jouza, L. Slovník pracovního práva. Praha : POLYGON, 2001, s. 167.

příslušníkům. Zaměstnavatel by patrně argumentoval, že finanční újma vznikla pouze odvolanému zaměstnanci, nikoli už jeho rodině, které de facto nic nebrání trávit dovolenou dál i bez odvolaného zaměstnance (to, že tato rodinná dovolená je již stejně narušena, je ale druhá věc). Jiná situace by ale nejspíše vznikla tehdy, pokud by se jednalo o zaměstnance – osamělého rodiče, který by byl v důsledku odvolání z dovolené nucen hradit další náklady spojené např. s hlídáním malého dítěte, které s ním mělo trávit dovolenou apod.

V souvislosti s čerpáním dovolené zaměstnancem mohou nastat i některé další události, které ve svém důsledku zabrání zaměstnanci čerpat naplánovanou dovolenou. Jedná se o určité překážky, které se objeví na straně zaměstnance, a to ve většině případů nezávisle na jeho vůli, a které způsobí přerušování běhu dovolené. Dle § 219 odst. 1 zákoníku práce se jedná o následující případy, kdy zaměstnanec

- nastoupí během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách,
- je uznán dočasně práce neschopným,
- ošetřuje nemocného člena rodiny nebo
- nastoupí na mateřskou a rodičovskou dovolenou (u zaměstnankyně) či na rodičovskou dovolenou (u zaměstnance).

Je třeba ovšem uvést, že v případě, kdy zaměstnavatel určí čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení či výjimečného vojenského cvičení v ozbrojených silách *na žádost zaměstnance*, k automatickému přerušování dovolené vyplývajícimu ze zákona nedochází. Dle dřívější úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb. nemohlo dojít k přerušování dovolené z jiných než výše uvedených důvodů, ačkoli se toho zaměstnanci často domáhali i v případech dalších překážek v práci. V současnosti ale není vzhledem

k dispozitivnosti tohoto ustanovení vyloučeno, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli i jiné důvody, při kterých může dojít v konkrétním případě k přerušení dovolené.

Dojde-li k přerušení dovolené, nastalá situace může být řešena různými způsoby. Pokud uplyne doba určená k čerpání dovolené v době trvání nastalé překážky, zaměstnavatel určí zbytek dovolené v náhradním termínu. Pokud je vzniklá překážka v práci kratší než původně určený termín čerpání dovolené, po jejím odpadnutí dovolená zpravidla pokračuje až do doby jejího původního skončení. Vždy ale bude záviset na konkrétní dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

5.5 Hromadné čerpání dovolené

Možnost využití hromadného čerpání dovolené⁵¹ je často využívána ve velkých podnicích, kde činnost jednotlivých zaměstnanců na sebe navazuje a individuální čerpání dovolené zaměstnanci ve větším rozsahu by v těchto případech mohlo způsobovat problémy. S hromadným čerpáním dovolené se tak lze nejčastěji setkat zejména v průběhu letních měsíců či v období vánočních svátků.

Hromadné čerpání dovolené lze realizovat při splnění následujících podmínek vyplývajících z § 220 zákoníku práce. Především je třeba uvést, že takové určení dovolené lze odůvodnit výlučně provozními důvody na straně zaměstnavatele. V zákoně nenalezneme vymezení tohoto pojmu. Ten má natolik široký význam, že v případě vzniku právního sporu bude muset soud tento výraz vyložit s přihlédnutím ke konkrétnímu případu. Určení hromadné dovolené je dále podmíněno dohodou zaměstnavatele s příslušným odborovým orgánem, často bývá součástí ujednání obsažených v kolektivní smlouvě. U zaměstnavatelů, kde odborová

⁵¹ Používán je též pojem celopodniková, resp. celozávodní dovolená.

organizace nepůsobí, stanoví hromadné čerpání dovolené sám zaměstnavatel. Hromadná dovolená má své limity, je možné ji určit max. na dobu 2 týdnů. Z toho vyplývá, že formou hromadného určení dovolené není např. možné určit hromadnou dovolenou na dobu dvou týdnů v létě a další týden např. v období vánočních svátků. Jedinou výjimku představují umělecké soubory, kde lze nařídit hromadnou dovolenou až v délce 4 týdnů. Současně je třeba upozornit, že hromadné určení dovolené je možné realizovat i u zaměstnanců, kteří dosud nesplnili podmínky pro vznik nároku na dovolenou (§ 217 odst. 2 zákoníku práce).⁵²

Mezi zaměstnanci mohou být i ti, kteří již svoji dovolenou v plném rozsahu vyčerpali. Vystává zde otázka, jak by měl zaměstnavatel dále postupovat. Ten nemůže v této situaci nařídit čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy, je totiž povinen přidělovat i zaměstnanci, který nečerpá hromadně určenou dovolenou, práci v souladu s pracovní smlouvou. Pokud by výše uvedené nesplnil, vznikne na jeho straně překážka v práci, při které náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁵³ To potvrzuje i rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 9. 1968, sp. zn. 6 Cz 28/68, dle kterého *„možnost určení hromadného čerpání dovolené se nedotýká obecných zásad při určování doby čerpání dovolené, jmenovitě povinností organizace přihlídnout při určování doby čerpání dovolené k oprávněným zájmům pracovníka. Po dobu hromadné závodní dovolené je organizace povinna zajistit pracovníkovi práci; neučiní-li tak, je povinna poskytnout mu náhradu ušlé mzdy.“*

V praxi se s celozávodní dovolenou setkáváme téměř výhradně u velkých firem, které ji odůvodňují tím, že se tak lépe naplánuje výroba, údržby i rekonstrukce, nezřídka se vychází vstříc i požadavkům odborářů. Lze se setkat také s argumentací, že

⁵² Hrouzková, V. Sto dotazů k dovolené. Praha : CODEX BOHEMIA, 1998, s. 104.

⁵³ Dandová, E. Zákoník práce a EU. Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 65.

jednotlivé firemní provozy jsou často propojené a tím je v podstatě znemožněno individuální čerpání dovolených ve větším rozsahu. O odpovědi na otázku, kterou si klade řada firem - tedy zda přerušit výrobu a poslat zaměstnance na celozávodní dovolenou nebo umožnit její individuální čerpání - v dnešní době prakticky rozhoduje jediná věc, a to poptávka na trhu. Proto řada stavebních, potravinářských nebo zemědělských podniků v sezóně individuální dovolenou prakticky nezná, je nařízena celozávodní dovolená a zbylá individuální část dovolené je čerpána v méně atraktivních termínech. Tato skutečnost bývá na druhé straně zpravidla vyvažována poskytováním delší výměry dovolené a dalších výhod zaměstnancům. Přestože je všeobecně uznáváno, že hlavní slovo musí mít firemní zájmy, vždy je lepší zvolit svobodné, individuální rozhodování o pracovním volnu, což může předejít mnohým konfliktům ohledně termínů čerpání dovolené. V každém případě by měl být termín vymezen dostatečně dopředu. To zaměstnancům umožní rekreaci dobře naplánovat, a někdy se tak stane pravidelná každoroční dovolená vyhlašovaná ve stejném termínu určitým rituálem, který se opakuje a nedělá zaměstnancům větší problémy. Typickým příkladem je třeba Itálie, kde v srpnu dva týdny odpočívá prakticky celá země. Italští zaměstnanci mají zákonný nárok vybrat si od června do konce srpna dva týdny volna, čerpání dovolené v srpnu se už ale stalo nepsanou tradicí. Tomuto pracovnímu útlumu se následně podřizují i firmy z okolních států, české podniky nevyjímaje, které obchodují s italskými podniky. S tímto trendem se lze setkat i v dalších jihoevropských státech.⁵⁴ Také prakticky ve všech institucích Evropské unie se uplatňuje institut hromadného čerpání dovolené, kde jsou dovolené zaměstnanců pravidelně naplánovány na celý srpen.

⁵⁴ Šetina, S., Zuntých, Z. Celozávodní dovolená není přežitkem. [cit. 19. 7. 2004]. Dostupné na <http://ihned.cz/3-21978095-dovolen%E1+na+zotavenou-000000_d-11>.

5.6 Čerpání dovolené při kratší pracovní době

Současným trendem v řadě evropských zemí je zkracování týdenní pracovní doby u některých skupin zaměstnanců. S tímto jevem se postupně začínáme setkávat i u nás, zejména u zaměstnaných žen, a to s ohledem na usnadnění sladění pracovního a rodinného života. S nárůstem uplatňování kratší pracovní doby je však třeba odpovědět i na některé otázky týkající se dovolené.⁵⁵ Zaměstnanci s kratší pracovní dobou náleží mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. V praxi se může jednat buď o případy, kdy zaměstnanec odpracuje za týden 20 hodin a pracuje přitom všech pět obvyklých dnů v týdnu, ale vždy jen několik hodin, anebo pracuje jen některé dny v týdnu, ale v obvyklém tzn. osmihodinovém rozsahu. Kratší pracovní doba tedy nutně nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. V každém případě se délka dovolené těchto zaměstnanců nemění.⁵⁶ Mají nárok na 4, 5, případně i vyšší počet kalendářních týdnů dovolené, tedy stejný nárok jako zaměstnanci pracující na tzv. plný úvazek, ale kratší pracovní doba projeví v náhradě mzdy či platu za dovolenou. Přestože zaměstnanec vyčerpá např. 4 nebo 5 týdnů dovolené, náhrada mzdy či platu mu přísluší jen za tolik „kratších“ dnů, které připadají do období dovolené. Toto můžeme demonstrovat na situaci, kdy zaměstnanec pracuje 5 dní v týdnu po 4 hodinách denně a má nárok na 4 týdny dovolené. Při vyčerpání všech 4 týdnů dovolené (tj. v podstatě 28 kalendářních dnů, resp. 20 pracovních dnů) obdrží náhradu mzdy nebo platu „jen“ za 80 hodin dovolené. Na jeden týden dovolené mu připadá náhrada mzdy za 5x4 hodiny,

⁵⁵ Kratší pracovní dobou rozumíme pracovní dobu sjednanou ve výměře kratší než činí stanovená týdenní pracovní doba. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí dle § 79 odst. 1 zákoníku práce překročit 40 hodin týdně. Odlišná úprava maximální délky stanovené týdenní pracovní doby pak platí pro některé skupiny zaměstnanců uvedené v ustanovení § 79 odst. 2 zákoníku práce, u nichž maximální stanovená týdenní pracovní doba činí méně než 40 hodin.

⁵⁶ Kratší pracovní doba nic nemění ani na skutečnosti, že týdnem dovolené rozumíme 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

tj. za 20 hodin, a za 4 týdny dovolené tedy 80 hodin. Obdobná situace by nastala i tehdy, pokud by kratší pracovní doba byla rozvržena tak, že zaměstnanec pracuje pouze 3 dny v týdnu po 5 hodinách. Týdně tedy odpracuje 15 hodin a při čerpání dovolené v rozsahu 1 týdne mu náleží náhrada mzdy nebo platu za těchto 15 hodin, které připadly do doby dovolené.

Vyloučit nelze ani situaci, kdy zaměstnanec v průběhu roku změní délku pracovního úvazku, tj. část roku pracuje na „plný úvazek“ a část roku jen při kratší týdenní pracovní době. V takových případech bude třeba pro potřeby výpočtu nároku na dovolenou zvlášť posuzovat dobu, kdy zaměstnanec pracoval na stanovenou týdenní pracovní dobu a dobu, kdy pracoval na kratší pracovní dobu.

5.7 Čerpání dovolené při nerovnoměrně rozvržené pracovní době

Určení konkrétní délky dovolené zaměstnanci s obvyklou, rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou by zaměstnavateli nemělo při respektování všech uvedených pravidel činit větší problémy. Existují ale i skupiny zaměstnanců, kteří z nejrůznějších důvodů pracují v tzv. režimu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. Pro tento režim rozvržení pracovní doby platí určité odchylky. Ty vycházejí především z toho, že takovému zaměstnanci připadá na jednotlivé týdny nestejný počet směn. Proto také zákon stanoví odchýlná pravidla týkající se délky pracovní doby. Průměrná týdenní pracovní doba (bez práce přes čas) nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období max. 26 po sobě jdoucích týdnů, s výjimkou případů, kdy je kolektivní smlouvou toto období prodlouženo na max. 52 po sobě jdoucích týdnů, a délka směny těchto zaměstnanců nesmí přesáhnout 12 hodin. Jako další způsob

nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je v zákoníku práce nově upraveno i tzv. konto pracovní doby, u kterého bude délka pracovní doby zaměstnance v jednotlivých týdnech také odlišná. Zaměstnavatel může v těchto případech zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu, který odpovídá jeho momentálním potřebám. Nutno podotknout, že u konta pracovní doby se z hlediska určení délky dovolené uplatní stejné zásady a pravidla jako u „běžné“ nerovnoměrně rozvržené pracovní doby.

Úprava dovolené zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou patří mezi složitější otázky zejména proto, že „týden dovolené“ je u těchto zaměstnanců vymezen odchýlně a celý výpočet délky dovolené zaměstnance je komplikovanější. Dosavadní úprava vycházela při výpočtu dovolené z toho, že zaměstnanci s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku příslušelo tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadlo v celoročním průměru.⁵⁷ Tzn. že úprava vycházela z průměrného počtu pracovních dnů, které připadají na jeden týden. Jestliže tedy zaměstnanec odpracoval týdně v průměru za kalendářní rok 4 dny, čtyřtýdenní dovolená u něj představovala 16 dnů dovolené, pětítýdenní dovolená 20 pracovních dnů atd. Používaný postup byl následující. Počet odpracovaných dnů v roce se vydělí počtem týdnů v roce, po které trval pracovní poměr, a výsledek se vynásobí počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok. Tím se zjistí průměrný počet pracovních dnů zaměstnance, které připadají na jeden týden. Z tohoto průměrného počtu pracovních dnů na jeden týden se pak vychází při zjištění celkového počtu pracovních dnů zaměstnance připadajících na jeho dovolenou; průměrný počet pracovních dnů připadajících na jeden týden je následně třeba vynásobit počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec

⁵⁷ Viz § 102 odst. 5 zákoníku práce z r. 1965.

nárok.⁵⁸ Schematicky je možno vyjádřit výpočet konkrétní délky dovolené takto:⁵⁹

$$\frac{\text{počet plánovaných směn na stanovenou pracovní dobu}}{52 \text{ týdnů}} \times \text{počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok}$$

Podle modelu vycházejícího z nového zákoníku práce zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu dovolené připadá v celoročním průměru. Zákoník tedy již nevychází z průměrného počtu pracovních dnů připadajících na jeden týden. V týdnu, ve kterém zaměstnanec bude čerpat dovolenou, mu bude náležet tolik pracovních dnů dovolené, kolik by jich odpracoval, pokud by nečerpal dovolenou. Výsledný počet dnů dovolené se zjistí tak, že počet směn podle harmonogramu směn nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby se vydělí počtem týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Výsledek je následně třeba vynásobit počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo.⁶⁰ Výpočet délky dovolené u zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou je možné vyjádřit takto:

$$\frac{\text{počet směn (pracovních dnů) dle harmonogramu směn nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby}}{\text{počet týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena}} \times \text{počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok}$$

⁵⁸ Spies, Z. Zaměstnavatelé a pracovní právo. [Advisa, 74-85], 1996, ASPI: 5631 (LIT). Taktéž Špundová, E. a kol. Dovolená v otázkách a odpovědích. Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 35.

⁵⁹ Jakubka, J. Šest problémových okruhů dovolené na zotavenou. Mzdy & personalistika, 2005, č. 8, s. 23.

⁶⁰ Jouza, L. Nový zákoník práce. 3. část. Právní rádce, 2006, č. 7, s. XIII.

I v případech čerpání dovolené při nerovnoměrně rozvržené pracovní době je třeba, aby byla uplatněna zásada vyplývající z § 14 odst. 1 zákoníku práce. Tzn. že zaměstnavatel by neměl při určování doby čerpání dovolené zvyhodňovat ani znevýhodňovat zaměstnance. Měl by se především vyvarovat situacím, kdy by určoval zaměstnanci čerpání dovolené pouze v týdnech, kdy má v souladu s harmonogramem směn odpracovat větší počet pracovních dnů (směn), nebo naopak v týdnech, kdy na něho připadá menší počet pracovních dnů (směn).⁶¹

Není ani vyloučeno, že u zaměstnance dojde v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby z rovnoměrné na nerovnoměrnou (nebo opačně). Dřívější pracovněprávní úprava tuto situaci výslovně neřešila. Proto bylo třeba postupovat tak, že po dobu rovnoměrného rozvržení pracovní doby se užila obecná ustanovení a po dobu, kdy je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně, se postupovalo dle ustanovení o dovolené zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.⁶² Ustanovení § 213 odst. 5 zákoníku práce pro případy změny rozvržení pracovní doby nově stanoví pravidlo, dle kterého takovému zaměstnanci přísluší v příslušném kalendářním roce dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby; dovolenou bude tedy třeba přepočítat. V podstatě se tak uplatní stejné pravidlo, které bylo již dosud, ač právně nezakotveno, používáno.

⁶¹ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z. a kol. Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. Praha : ANAG, 2007, s. 293.

⁶² Bognárová, V. Dovolená na zotavenou podle zákoníku práce a některé aplikační problémy. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 12.

5.8 Čerpání dovolené v souvislosti se změnou zaměstnání

Změna zaměstnání je zcela obvyklou situací, která potká během pracovního života prakticky každého zaměstnance. Změna, resp. skončení pracovního poměru má celou řadu důsledků, které se projevují i ve vztahu k dovolené. Často se stane, že zaměstnanec zcela nevyčerpá u původního zaměstnavatele dovolenou, na niž mu vznikl nárok. Může jít totiž o náhlé, nečekané skončení pracovního poměru, kdy zaměstnanec zkrátka dovolenou nestihne vyčerpat; nevyčerpání dovolené může být i důsledkem toho, že si zaměstnanec plánoval „nastřádat“ dovolenou až na konec roku v souvislosti s určitou déletrvající rekreací namísto jejího průběžného čerpání během roku.

Základním důsledkem existence nevyčerpané dovolené v okamžiku skončení pracovního poměru je poskytnutí náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou. Jedná se o jeden z mála případů proplácení dovolené místo jejího skutečného čerpání. O této problematice však již bylo pojednáno v souvislosti s náhradou za dovolenou, proto je nyní namíste věnovat se tomuto tématu z jiného úhlu pohledu. Zaměstnanec totiž v některých případech nemusí mít zájem na poskytnutí náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru. Zákon proto umožňuje pro případ změny pracovního poměru v průběhu kalendářního roku poskytnutí části dovolené, na kterou zaměstnanci vznikl nárok u předešlého zaměstnavatele, novým zaměstnavatelem.⁶³

Převedení dovolené k novému zaměstnavateli je však podmíněno řadou faktorů, především schopností domluvy dotčených

⁶³ Dosavadní zákoník práce přitom umožňoval dle § 110a poskytnutí dovolené v těchto případech *kterýmkoli* ze zúčastněných zaměstnavatelů; jinak ale za stejných podmínek, ze kterých vychází i současná úprava.

zaměstnavatelů, a nebude se tak v praxi jednat o úplně běžné situace. Zaměstnavatele k takovému postupu nic nenutí, jedná se vždy pouze o jeho oprávnění, nemá v žádném případě povinnost žádosti zaměstnance vyhovět. Zaměstnanec musí o poskytnutí dovolené požádat ještě v době trvání dosavadního zaměstnání („nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele“); formu zákon nepředepisuje, ale v rámci právní jistoty je namístě písemná žádost. Zásadní podmínkou je i to, že dotčení zaměstnavatelé, tedy dosavadní a nový, se dohodnou na úhradě náhrady mzdy nebo platu za tu část dovolené, na kterou zaměstnanci u nového zaměstnavatele poskytujícího dovolenou právo nemůže vzniknout. Není přitom výjimkou, že se zaměstnavatelé nedohodnou, nemusí mít ani zájem o dané věci jednat. V případě, že tyto podmínky nejsou splněny, nelze dovolenou k novému zaměstnavateli převést a nezbývá než zvolit druhou variantu, a to poskytnutí náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.

Ke změně, resp. skončení pracovního poměru nemusí ani nutně dojít ke konci kalendářního měsíce. Tady je třeba upozornit na již zmíněné pravidlo, dle kterého poměrná část dovolené za kalendářní rok (ve výši jedné dvanáctiny) náleží pouze v případě, že tentýž pracovní poměr trval k témuž zaměstnavateli celý kalendářní měsíc. Tzn. že pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě od prvního do posledního dne měsíce, poměrná část dovolené za tento měsíc nebude náležet. Tato podmínka by proto v případě skončení pracovního poměru uprostřed měsíce splněna nebyla, a tak by zaměstnanec přišel o část své dovolené. Pokud ale zaměstnanec splní podmínku bezprostřední návaznosti zaměstnání, tzn. že bude v daném měsíci v podstatě nepřetržitě zaměstnán, s pouhou změnou v osobě zaměstnavatele, uvedený postup není na místě a zaměstnanci dovolená za kalendářní měsíc bude náležet. Otázkou je, který ze zaměstnavatelů dovolenou poskytne. V současnosti již není

rozhodující, kdy v průběhu kalendářního měsíce ke změně zaměstnání došlo, a proto dovolená bude náležet vždy od nového zaměstnavatele. Určení doby změny zaměstnání mělo dříve velký význam, dovolenou za kalendářní měsíc totiž poskytoval ten zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec zaměstnán déle než polovinu měsíce. Pouze v případě změny zaměstnání přesně v polovině měsíce poskytoval dovolenou výslovně nový zaměstnavatel.

Vždy je třeba si uvědomit, co se změnou zaměstnání rozumí, musí zde totiž vždy být zachována určitá kontinuita trvání pracovních poměrů. V souladu s § 221 odst. 2 zákoníku práce je tedy třeba změnou zaměstnání rozumět skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele. Tato podmínka může být splněna pouze za předpokladu, že mezi dvěma pracovními poměry není žádná doba, ve které zaměstnanec nikde nepracoval. Připouští se ale např. to, že zaměstnání skončí v pátek a nové zaměstnání je zahájeno v pondělí.

5.9 Čerpání dovolené v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

Dle současné úpravy obsažené v § 195 a n. zákoníku práce náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v rozsahu 28, resp. 37 týdnů. Zaměstnankyni, případně i zaměstnanci je zaměstnavatel rovněž povinen poskytnout na žádost rodičovskou dovolenou (původně se jednalo o tzv. další mateřskou dovolenou), která je poskytována maximálně do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Doba, po kterou je čerpána mateřská i rodičovská dovolená, je posuzována jako důležitá osobní překážka v práci. Zaměstnankyni či zaměstnanci v tomto případě přísluší pracovní volno bez náhrady

mzdy nebo platu, současně je ale dán při splnění zákonných podmínek nárok na peněžitou pomoc v mateřství v podobě dávky plynoucí z nemocenského pojištění a na rodičovský příspěvek ze systému státní sociální podpory.

Mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou však zejména z hlediska čerpání, příp. krácení dovolené existují podstatné rozdíly. Právní úprava stanoví, že doba čerpání mateřské dovolené se pro účely dovolené posuzuje *jako výkon práce*.⁶⁴ Znamená to, že tato doba se započítává do dnů podmiňujících vznik nároku na dovolenou, a nezapočítává se do zameškaných dnů podmiňujících krácení dovolené, pokud zaměstnankyně splnila podmínku vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok (tj. pokud odpracovala alespoň 60 dnů).

Uvedené platí i pro rodičovskou dovolenou otce dítěte v době od narození dítěte do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Doba rodičovské dovolené, která se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené až do 3 let věku dítěte a otci dítěte po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou až do 3 let věku dítěte, se však již pro účely dovolené *jako výkon práce neposuzuje*. Znamená to, že se tato doba nezapočítává do dnů podmiňujících vznik nároku na dovolenou a započítává se do dnů odůvodňujících krácení dovolené, pokud je splněna podmínka vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok.

V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou je třeba též uvést, že běh dovolené se s přihlédnutím k větě druhé § 219 odst. 1 zákoníku práce přerušuje, pokud zaměstnankyně nastoupí na mateřskou či rodičovskou dovolenou, a zaměstnanec na rodičovskou dovolenou.

⁶⁴ Viz věta druhá § 216 odst. 3 zákoníku práce.

Podle obecné pracovněprávní úpravy zakotvené v § 217 odst. 1 zákoníku práce dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla v celku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou však platí důležitá zásada, že na dobu jejich čerpání nesmí zaměstnavatel určit čerpání dovolené. Výjimku ze zásady, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, představuje situace, kdy zaměstnankyně požádá o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně po skončení mateřské dovolené, v případě zaměstnance po skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V takovém případě zaměstnavatel dovolenou v požadovaném termínu určit musí.

Zákon současně vylučuje, aby dovolená vyčerpaná bezprostředně po skončení mateřské dovolené, resp. po skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, ale před nástupem zaměstnance či zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou, byla následně krácena.

Pro lepší pochopení je možno tuto problematiku demonstrovat na následujícím příkladu. Muž ukončil v měsíci červnu rodičovskou dovolenou čerpanou po dobu, kdy jeho žena byla na mateřské dovolené. Současně požádal o poskytnutí dovolené. Následně zamýšlí po zbytek roku čerpat rodičovskou dovolenou, která mu přísluší do 3 let věku dítěte.

Jedná se tedy o případ vycházející z ustanovení § 217 odst. 5 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance vyhovět. Ten může vyčerpat dovolenou v plném rozsahu, která mu náleží za celý příslušný rok, neboť zaměstnancem čerpaná rodičovská dovolená v době od narození dítěte do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je v tomto případě posuzována jako výkon práce. Zaměstnanci tak vznikl nárok na

dovolenou za kalendářní rok. I pokud by zaměstnanec po vyčerpání této dovolené na zotavenou zameškal v příslušném kalendářním roce z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené 100 a více pracovních dnů, vyčerpaná dovolená se mu v souladu s větou druhou § 223 odst. 1 zákoníku práce krátit nebude.

6 Krácení dovolené

6.1 Pojem krácení dovolené

Krácením dovolené rozumíme situaci, kdy se zaměstnanci v zákonem stanovených případech nárok na dovolenou snižuje. Jinak řečeno, zaměstnanec ztrácí nárok na tu část dovolené, o kterou je mu dovolená zkrácena. Zatímco dnes již neúčinný zákoník práce z r. 1965 ponechal bližší úpravu tohoto institutu prováděcím předpisům⁶⁵, současný zákoník práce již obsahuje komplexní úpravu krácení dovolené, která je v podstatě převzata bez výrazných změn z dosavadní právní úpravy.

Vždy je třeba si uvědomit, že ke krácení dovolené může dojít nejen u zaměstnance, který dovolenou dosud nečerpal, ale i u zaměstnance, který dovolenou vyčerpal, a teprve poté u něj vznikl důvod pro její krácení. V takovém případě je dle § 222 odst. 5 zákoníku práce zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo. Zaměstnavatel je současně dle zákonného zmocnění obsaženého v § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce oprávněn k realizaci výše uvedené povinnosti zaměstnance provést srážky z jeho mzdy nebo platu za dovolenou, na niž ztratil právo. Pokud je důvod ke krácení dovolené dán před určením jejího čerpání, nárok na příslušnou část dovolené zaniká a zaměstnavatel ani nesmí určit její nástup.

⁶⁵ Jednalo se o ustanovení § 11 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

6.2 Důvody a rozsah krácení dovolené

Důvodem krácení dovolené je vždy nepřítomnost zaměstnance v práci. Je ovšem třeba odlišit nepřítomnost omluvenou a neomluvenou. Toto rozlišování není zcela bez významu. Zatímco u tzv. omluvené nepřítomnosti v práci má zaměstnavatel povinnost dovolenou krátit, u tzv. neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci dovolená pouze může být krácena. Povinnost zaměstnavatele krátit dovolenou je třeba splnit bez ohledu na to, zda zaměstnanec dovolenou již čerpal, či nikoli, protože kdyby tomu tak nebylo, nemůže si částku za náhradu mzdy nebo platu za dovolenou zahrnout do mzdových nákladů.⁶⁶ Rovněž je třeba zmínit i skutečnost, že zatímco dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část může být krácena v případech obou druhů nepřítomností, dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená může být v souladu s § 223 odst. 5 zákoníku práce krácena pouze z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci.

Případy omluvené nepřítomnosti v práci pokrývá ustanovení § 223 odst. 1 zákoníku práce. Předpoklady krácení dovolené v těchto případech jsou následující:

- Zaměstnanec za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli koná u zaměstnavatele práci alespoň 60 dní v kalendářním roce; tj. je dán předpoklad vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok, resp. na její poměrnou část, pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě celý kalendářní rok. Pokud by tedy zaměstnanec neodpracoval u zaměstnavatele v příslušném kalendářním roce alespoň 60 dnů a vznikl by mu nárok na dovolenou za odpracované dny, ke krácení dovolené z níže uvedených důvodů dojít nemůže.

⁶⁶ Jakubka, J. Šest problémových okruhů dovolené na zotavenou. [MaPP. 2005, 8: 17], 2005, ASPI: 26305 (LIT).

- Současně musí být dána některá z překážek v práci, které se pro účely dovolené nepovažují jako výkon práce, jež způsobila, že zaměstnanec po určitou dobu nepracoval. Při posuzování těchto překážek je třeba vycházet z § 216 odst. 3 zákoníku práce, a to stejně, jak již bylo vyloženo v souvislosti s podmínkami vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok.

Při krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti je třeba vycházet pouze ze zameškaných pracovních dnů (směn), nikoli dnů kalendářních; ke dnům, ve kterých zaměstnanec nepracuje, nelze přihlížet. Rovněž je třeba vzít v úvahu to, že počet zameškaných pracovních dnů se zjišťuje stejně jak u zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na pět pracovních dnů v týdnu, tak i u zaměstnance, jehož pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu, pokud je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu.

V případech omluvené nepřítomnosti v práci dochází ke krácení dovolené až poté, co zaměstnanec zamešká 100 pracovních dnů (směn), dovolená se zde krátí o jednu dvanáctinu. Další krácení dovolené již je progresivnější, tzn. že za každých dalších 21 zameškaných pracovních dnů či směn (tj. nad rámec výše uvedených 100 zameškaných pracovních dnů) se dovolená zkrátí o další jednu dvanáctinu. Pro zaměstnance z toho tedy plyne následující. Pokud zamešká pouze 99 pracovních dnů (a méně), neuplatní se u něj krácení dovolené, neboť zákonem stanovená podmínka zameškaných 100 pracovních dnů splněna není. Zameškali však o pouhý jeden den navíc, ke krácení již dochází. Zameškali 100 až 120 pracovních dnů, rozsah krácení bude stejný. Dalším mezníkem je pak zameškání 121 dnů, kdy dochází k dalšímu, výraznějšímu krácení nároku na dovolenou o další dvanáctinu.⁶⁷ Při

⁶⁷ K tomu též viz Špundová E. a kol., *Dovolená v otázkách a odpovědích*, Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 32.

výpočtu přesného počtu dnů dovolené, které budou zaměstnanci v důsledku krácení náležit, je možné využít pomocné výpočtové tabulky, která již byla zmíněna v souvislosti s čerpáním dovolené.

Výše uvedené je možno demonstrovat na rozboru následujícího příkladu. Zaměstnanec zamešká z důvodu tzv. omluvené nepřítomnosti v práci celkem 143 pracovních dnů v kalendářním roce. Za prvních 100 zameškaných pracovních dnů bude výměra náležející dovolené zkrácena o 1/12, za dalších 21 dnů o další 1/12 a dalších 21 dnů rovněž o 1/12 z pětítýdenní dovolené. Celkem tedy bude dovolená zaměstnance zkrácena o 3/12, tj. o 1/4.

Druhou, neméně významnou skupinou důvodů krácení dovolené jsou případy tzv. neomluvené nepřítomnosti v práci. Důvodem pro krácení dovolené je zde neomluveně zameškaná směna (pracovní den). Klíčovým a v praxi značně problematickým je určení, co se rozumí a kdy nastává neomluvená nepřítomnost v práci. Toto určení nemá význam pouze pro účely krácení dovolené, ale je důležité i ve všech ostatních případech, v nichž jde mezi účastníky pracovněprávního vztahu o to, zda nepřítomnost v práci je neomluveným či omluveným zameškáním práce. Důležitost tohoto posouzení i zpráva občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23. 4. 1979, sp. zn. Cpj 32/78. V ní je uvedeno, že *„zájmu správného posouzení, zda krácení dovolené nebo za ni příslušející náhrady mzdy bylo opodstatněné, je soud oprávněn přezkoumávat, zda nepřítomnost zaměstnance v práci byla neomluvenou absencí či nikoliv. Zaměstnanec může mít právní zájem na tomto určení například z důvodů hodnocení pracovních výsledků, vyznačení absence v pracovním posudku, rozhodnutí o krácení dovolené apod.“*

Obecně platí, že zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací. Tam, kde u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je rozhodnutí ponecháno samotnému zaměstnavateli. Ne vždy však zaměstnavatelé postupují správně, a proto jsou soudy často nuceny

řešit s tím související otázky. Pro pochopení povahy a postupu určení neomluveného zmeškání práce jsou významná např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1435/2000 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000. Nejvyšší soud přiznává rozhodnutí o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci bude považována za neomluvené zameškání práce, povahu tzv. faktického úkonu. *„Nejedná se tedy o projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu či zánik práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů, ale pouze o skutečnost, která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.“* Soud navíc zdůrazňuje, že s ohledem na to, že se jedná o tzv. faktický úkon, *„zákon nestanoví žádné požadavky na formu, jak má být projevována shoda mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem. Soud v daných případech tedy pouze zkoumá, zda a jaké stanovisko zaujal příslušný odborový orgán k rozhodnutí zaměstnavatele, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluveným zameškáním práce.“* Velký význam pro postup zaměstnavatele v těchto situacích může mít i závěr soudu spočívající v tom, že *„nedojde-li v tomto směru k „dohodě“ mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem, nelze nepřítomnost zaměstnance v práci považovat za neomluvené zameškání práce; to neplatí pouze tehdy, jestliže u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace.“* Současně soud judikoval, že pokud nedošlo mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací k uvedené „dohodě“, nelze *„v nepřítomnosti zaměstnance v práci, která nebyla označena za neomluvenou spatřovat ani porušení pracovní kázně zaměstnancem.“*

Specifikem krácení dovolené v případech neomluvené absence zaměstnance v práci je skutečnost, že zaměstnavatel má pouze možnost, nikoli povinnost dovolenou z těchto důvodů krátit. Bude

vždy tedy záviset pouze na rozhodnutí samotného zaměstnavatele. I tehdy, kdy je přistoupeno ke krácení dovolené, ponechává zákon na jeho úvaze, v jakém rozsahu dovolenou zkrátí; měl by se pouze pohybovat v rámci jednoho až tří dnů za každou neomluveně zameškanou směnu.

U krácení dovolené z důvodu neomluvené absence může zaměstnavatel neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn počítat. Současně je třeba ještě jednou zdůraznit, že pro tyto důvody může být krácena nejen dovolená za kalendářní rok, ale i dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená, což při omluvené absenci zaměstnance v práci nepřipadá v úvahu.

Důležitým pravidlem, které by zaměstnavatel neměl při krácení dovolené jak z důvodu omluvené, tak neomluvené absence v práci opomenout je, že zaměstnanci vždy musí být zachována určitá minimální výměra dovolené. I v zde je totiž namístě zajistit dostatečnou regeneraci organismu zaměstnance. Podmínkou ovšem je, že pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval celý kalendářní rok. Při splnění této podmínky musí být zaměstnanci poskytnuta alespoň dvoutýdenní dovolená, tedy bez ohledu na rozsah krácení dovolené. Trval-li však pracovní poměr zaměstnance, kterému má být krácena dovolená pro omluvenou či neomluvenou absenci v práci, méně než celý kalendářní rok, lze mu dovolenou krátit i pod uvedenou zaručenou výměru.⁶⁸

⁶⁸ Česká podoba institutu krácení dovolené je plně v souladu s úpravou evropskou. Čl. 7 směrnice č. 93/104/ES totiž sice vyžaduje, aby každý zaměstnanec měl nárok na roční dovolenou v trvání nejméně 4 týdnů, ale současně stanoví, že se tak musí stát "v souladu s podmínkami pro vznik nároku a pro poskytnutí takové dovolené, které budou stanoveny národními právními předpisy". Pokud tedy stanoví právní předpis podmínky pro krácení dovolené, lze, jsou-li jsou splněny, krátit dovolenou i pod tuto hranici. Musí však být zachován nárok na dovolenou v rozsahu alespoň dvou týdnů, do přijetí tzv. euronovely tato "povinná" výměra činila pouhý týden.

Specifickými důvody, ze kterých dochází ke krácení dovolené, je zameškání práce pro výkon trestu odnětí svobody či pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec zproštěn obžaloby, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jen proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován. Je-li dán některý z těchto důvodů, dovolená zaměstnance se krátí za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu. Specifika tohoto krácení dovolené se projevují v tom, že zde neplatí výše uvedené pravidlo zachování alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce. Navíc krácení dovolené z těchto důvodů připadá v úvahu - obdobně jako při krácení z důvodů omluvené nepřítomnosti v práci - pouze u dovolené za kalendářní rok, nikoli tedy u dovolené za odpracované dny a dodatkové dovolené.

V souvislosti s krácením dovolené je třeba zmínit ještě jednu důležitou zásadu. Při krácení dovolené z jakéhokoli uvedeného důvodu je třeba dodržovat ustanovení § 223 odst. 6 zákoníku práce, které stanoví, že dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce. Důvody krácení tedy nelze přenášet do následujícího roku. Význam tohoto ustanovení se projeví například v situaci, kdy je zaměstnanec dlouhodobě nemocen a jeho nepřítomnost v práci přetrvává i v následujícím roce. Dobu nepřítomnosti v práci bude v daném případě třeba rozdělit na dobu vztahující se k prvnímu a k následujícímu kalendářnímu roku a teprve poté vypočítat, jaký bude rozsah krácení v jednotlivých kalendářních letech.

7 Náhrada mzdy a platu v souvislosti s čerpáním dovolené

7.1 Význam

Úpravou náhrady mzdy nebo platu za čerpanou dovolenou je zdůrazněn fakt, že dovolená představuje nejen nárok na pracovní volno, který je v tomto případě nárokem primárním, ale druhotně se zde projevuje také skutečnost, že dovolená je současně i nárokem peněžitým. Pokud totiž zaměstnanec čerpá dovolenou, nemůže si přímo vydělat mzdu nebo plat. Standardem přitom v takových případech je, že zaměstnanci náleží náhrada mzdy, která by mu jinak ušla, neboť k faktickému výkonu práce zaměstnancem nedošlo. S náhradou za čerpání dovolené se můžeme setkat již v nejstarších prvorepublikových normách upravujících dovolenou jednotlivých skupin zaměstnanců. Úprava dovolené byla totiž v podstatě až do úpravy přijaté roku 1959 nejednotná a roztříštěná. Již tradičně se přitom vychází z průměrného výdělku zaměstnance. Jako příklad je možné uvést zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty či zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolené pro zaměstnance. Obě tyto normy přiznávají náhradu mzdy odpovídající průměrnému výdělku. Tradičně je pak poskytování peněžité náhrady při čerpání dovolené upraveno i v příslušných úmluvách Mezinárodní organizace práce a evropských směrnicích.

7.2 Povaha nároku

Vždy je třeba si uvědomit zvláštní charakter nároku na náhradu mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené. Jak konstatuje česká resp. československá pracovněprávní judikatura, tento nárok má odlišnou povahu od nároku na čerpání dovolené, pro nějž jsou

typické čistě osobní rysy a je tudíž nepřevoditelný na jiné osoby, tj. nelze ho převést ani na dědice. Nárok na náhradu mzdy naproti tomu v případě nevyčerpané dovolené bude náležet i dědici zaměstnance, který zemřel.⁶⁹ Tento nárok je tudíž třeba posuzovat jako ostatní mzdové nároky vyplývající z pracovního poměru. V případě nároku na proplacení peněžitě náhrady za nevybranou dovolenou již totiž nejde o to, aby byl splněn základní účel dovolené, neboť jeho naplnění je již vzhledem k úmrtí zaměstnance nemožné.⁷⁰

V souvislosti s obecným vymezením poskytování náhrady mzdy nebo platu za dovolenou je třeba brát v potaz i názor Nejvyššího soudu ČSR, který zdůrazňuje, že náhrada mzdy, která byla poskytnuta v souvislosti s dovolenou, jež následně nebyla (nemohla být) z nejrůznějších důvodů čerpána, nemůže být považována za strany zaměstnance za bezdůvodné obohacení.⁷¹

Ke zkoumání povahy nároku na náhradu mzdy dochází i na úrovni Evropských společenství, a to zejména v souvislosti

⁶⁹ Tuto skutečnost vyjádřil např. ve svém rozsudku ze dne 10. 7. 1962, sp. zn. 5 Co 189/62 Krajský soud v Plzni, který konstatoval, že „nárok na peněžitou úhradu za nevyčerpanou dovolenou přechází na dědice.“

⁷⁰ Výše uvedené ostatně potvrzuje i rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 3. 1980, sp. zn. 5 Cz 6/80, dle kterého „nárok pracovníka na dovolenku nemožno previesť na iného; smrťou pracovníka zaniká zároveň so zánikom pracovného pomeru. Naproti tomu nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku (jej pomernú časť) je peňažným nárokom pracovníka, ktorý treba posudzovať ako ostatné mzdové nároky z pracovného pomeru. V dôsledku smrti pracovníka tu potom nadobúdajú osoby uvedené v § 260 odst. 2 Zák. práce nárok v rozsahu stanovenom v tom istom ustanovení, ktorý môžu sami uplatniť.“

⁷¹ Zpráva občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. 3. 1975, sp. zn. Cpj 34/74 uvádí, že „nesprávně je posuzována náhrada mzdy za dovolenou, na niž nevznikl nárok nebo na niž nárok zanikl, jako bezdůvodné obohacení. Zákoník práce a nařízení vlády ČSFR přesně upravují povinnost zaměstnance vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou, na kterou nárok nevznikl (popřípadě nárok zanikl), a není tedy důvodné posuzovat tuto povinnost jako odpovědnost z bezdůvodného obohacení. Aplikace ustanovení zákoníku práce upravujících bezdůvodné obohacení přichází v úvahu pouze tehdy, jestliže konkrétní právní vztah není upraven jinou speciální právní normou nebo smlouvou uzavřenou na základě této zvláštní normy. Za bezdůvodné obohacení nelze považovat každé nesplnění závazku ze smlouvy nebo z právního předpisu. To by totiž znamenalo, že ustanovení těchto zvláštních předpisů o následku nesplnění závazků ze smlouvy nebo z právního předpisu jsou zbytečná.“

s výkladem směrnice č. 93/104/ES. Významný podíl na tom má především judikatura Evropského soudního dvora. Rozhodnutí Soudu v řízení o předběžné otázce ve spojených věcech C 131/04 a C 257/04 ze dne 16. 3. 2006 podané rozhodnutími britských soudů Employment Tribunal, Leeds a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) vychází především z posuzování čl. 7 výše uvedené směrnice. Ta upravuje nárok na každoroční dovolenou a současně i nárok na získání proplacení této dovolené, jež v podstatě představují dvě části jednoho nároku. Výraz „placená dovolená za kalendářní rok“ dle Soudu znamená, že „za období dovolené za kalendářní rok ve smyslu směrnice musí být odměna zaměstnance zachována. Jinak řečeno, zaměstnanec musí obdržet obvyklou odměnu na tuto dobu odpočinku.“ Cílem úpravy tedy je, aby se zaměstnanec - pokud jde o mzdu - nacházel po dobu čerpání dovolené v situaci, která je srovnatelná s obdobím, kdy pracuje.

Přitom je třeba vzít v úvahu, že žádné ustanovení směrnice výslovně neupravuje okamžik, kdy musí být dovolená za kalendářní rok proplacena. Tato otázka je tedy ponechána na národních úpravách jednotlivých členských států. Tyto úpravy realizující čl. 7 směrnice přitom s sebou v praxi přinášejí některé výkladové problémy, se kterými se Soud musel rovněž vypořádat. Důležitou je v tomto ohledu především odpověď na následující předběžnou otázku. Stačí k dodržení čl. 7 směrnice to, že proplácení dovolené je prováděno v průběhu roku formou pravidelných výplat, nebo je třeba, aby proplácení ve prospěch zaměstnance bylo provedeno za výplatní období, během něhož skutečně čerpal svoji dovolenou? Odpověď na tuto otázku přitom vychází z již výše zmíněného principu, že zaměstnanci by měla být po dobu čerpání dovolené zachována srovnatelná mzdová úroveň jako v období řádného výkonu práce. Z toho by měly vycházet i národní právní úpravy. Soud proto vykládá čl. 7 směrnice tak, že toto ustanovení má bránit tomu, aby proplácení (minimální) dovolené za kalendářní rok bylo

předmětem částečných plateb rozložených v průběhu příslušného roku a vyplácených spolu odměnou za provedenou práci. Vždy by tak měla být peněžní náhrada vyplácena za období, během něhož zaměstnanec skutečně čerpá dovolenou.

7.3 Konstrukce náhrady mzdy nebo platu

Podle současné úpravy přísluší zaměstnanci za dobu čerpání dovolené dle § 222 odst. 1 zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁷² Při stanovení průměrného výdělku je třeba vycházet z *průměrného hrubého výdělku*, který zaměstnavatel zjišťuje z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.⁷³ Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.⁷⁴ Vyjdeme-li přitom z rozhodného období, které je většinou případů představováno kalendářním čtvrtletím, zjišťuje se průměrný výdělek vždy k 1. dubnu, 1. červenci, 1. říjnu a 1. lednu.

Nový zákoník práce přináší jednu podstatnou změnu týkající se průměrného výdělku zaměstnance, kterou je třeba při výpočtu náhrady mzdy nebo platu vzít v potaz. Zákoník práce vypustil jednu z dosavadních forem průměrného výdělku, průměrný denní (směnový) výdělek. Primárně se tedy při zjištění průměrného výdělku použije průměrný hodinový výdělek. Potupuje se při tom tak, že se dosažený hrubý výdělek v rozhodném období vydělí

⁷² Jako výjimka z tohoto pravidla je nově stanoveno, že zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

⁷³ Za ni je dle § 353 odst. 2 zákoníku práce považována doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

⁷⁴ Průměrný výdělek se používá se nejen pro účely výpočtu náhrady při čerpání dovolené, ale např. i při poskytování náhrady za nevyčerpanou dovolenou, pro účely sjednávání konkurenční doložky, za dobu přestávky ke kojení, při prostojích a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy aj.

počtem odpracovaných hodin. Vyloučeno pochopitelně ale není uplatnění průměrného (hrubého) měsíčního výdělku.⁷⁵

Ne vždy se ale pro účely náhrady za dovolenou nutně uplatní průměrný výdělek. Zákon počítá i s případy, kdy zaměstnanec odpracuje v rozhodném období, tj. v předchozím kalendářním čtvrtletí méně než 21 dní.⁷⁶ V tomto případě je třeba vycházet z tzv. pravděpodobného výdělku. Může jít jednak o situace, kdy zaměstnanec začne vykonávat zaměstnání až koncem rozhodného období, tedy např. koncem měsíce března, má-li být rozhodným obdobím první kalendářní čtvrtletí, nebo také třeba tehdy, pokud požadovaný počet dní neodpracuje z důvodu dlouhodobé nemoci. Pravděpodobný výdělek má charakter výdělku odhadovaného, předpokládaného, při jeho stanovení může zaměstnavatel přihlížet k nejrůznějším faktorům. Zákoník práce zmiňuje přihlídnutí k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo k mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Vzhledem k demonstrativnímu výčtu, který podává zákoník, však může být přihlédnuto i k dalším skutečnostem. Brán může být v potaz i výdělek, kterého zaměstnavatel dosahoval v daném čtvrtletí při srovnatelné práci u předchozího zaměstnavatele, k schopnostem, kvalifikaci, k předpokládaným odměnám zaměstnance, prémie a bonusům...

Velká pozornost by vždy měla být věnována vymezení rozhodného období. Primárně jím bude bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí. Mohou nastat ale i situace, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání v průběhu kalendářního čtvrtletí. V tomto

⁷⁵ Pro přepočítání průměrného hodinového výdělku na měsíční je nově v § 356 odst. 2 zákoníku práce definován tzv. průměrný rok, který má pro tento účel 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se v takovém případě vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. K tomu viz Chládková A., Bukovjan, P. Odměňování za práci, srážky z příjmů a průměrný výdělek podle nového zákoníku práce. [MaPP. 2006, 7: 25], 2006, ASPI: 26099 (LIT).

⁷⁶ I pro tyto případy dochází v novém zákoníku práce oproti předchozí právní úpravě ke snížení počtu potřebných odpracovaných dní z 22 na 21.

případě je rozhodné období kratší, bude jím doba od jeho nástupu do zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Výše uvedené můžeme demonstrovat na příkladu, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání 1. února. Pro účely náhrady za dovolenou, která bude čerpána v měsíci květnu, by se za rozhodné období považovalo období od 1. ledna do 31. března, a to za předpokladu, že pracovní poměr trval celé kalendářní čtvrtletí, tj. od 1. ledna. Pokud ale zaměstnání začalo až počátkem měsíce února, bude rozhodné období zahrnovat pouze měsíce únor a březen.

Další odlišnosti ve vymezení rozhodného období můžeme nalézt v souvislosti s novým institutem – kontem pracovní doby, které představuje jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Tady je dle § 354 odst. 4 zákoníku práce rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců.

Určení období, ze kterého se vypočte výše náhrady za čerpanou dovolenou, může mít pro zaměstnance v některých případech velký význam. Pokud by mzda nebo plat v rozhodném období zaměstnance zahrnovala i různé prémie, bonusy či podíly na dosaženém zisku, které jsou s výkonem zaměstnání spjaty, určitě bude velkou motivací zaměstnance vybrat si svoji dovolenou v bezprostředně nadcházejícím kalendářním čtvrtletí. Průměrný výdělek bude v těchto případech díky prémie vyšší, a zaměstnanec si tak současně přijde na vyšší náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, než kdyby čerpal dovolenou jindy a v tomto období konal běžnou práci pro zaměstnavatele. Tady je třeba ale upozornit na kogentní ustanovení § 358 zákoníku práce, které si zaměstnanec nemusí v konkrétním případě uvědomit a bude si nárokovat vyšší náhradu za dovolenou, než která mu skutečně náleží. Současně je i v zájmu každého zaměstnavatele vzít toto ustanovení v potaz, aby zaměstnanci nevyplácel větší náhrady, než které mu skutečně patří. Jde o to, že pokud zaměstnanec získal např. v rámci lednové výplaty i prémie za celý předcházející rok, nezapočítají se mu do

průměrného výdělku dosaženém v prvním kalendářním čtvrtletí z celém rozsahu, ale pouze v poměrné části připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbylé části se zahrnou do hrubé mzdy nebo platu při zjišťování průměrného výdělku v dalším období. Tzn. celoroční odměny se rozdělí na čtyři díly (dle čtyř čtvrtletí v roce), pololetní na dva díly a připočtou se k výdělkům dosaženým v rozhodném kalendářním čtvrtletí. Čerpání dovolené v následujícím čtvrtletí proto nebude tolik výhodné, jako kdyby se prémie za předchozí rok braly při určení výše náhrady mzdy nebo platu v potaz v plné výši. Tímto ustanovením se tak má nejspíše předejít „vypočítavým“ kumulacím dovolené do určitého období ze strany zaměstnanců, což by pro zaměstnavatele znamenalo nutnost poskytovat zaměstnanci náhrady v souvislosti dovolenou často i výrazně přesahující výdělek, kterého by zaměstnanec v daném období dosáhl v souvislosti s výkonem zaměstnání a prémie by tak de facto vyplácel zaměstnanci dvakrát.

Neodůvodněnému navyšování průměrného výdělku má zabránit i ustanovení § 353 odst. 3 zákoníku práce. V případech, kdy je mzda nebo plat za práci přesčas zúčtována v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonávána, se do odpracované doby zahrnou též hodiny práce přesčas, za které je mzda nebo plat poskytnuta.

7.4 Splatnost

Náhrada mzdy nebo platu za dovolenou je v zásadě splatná ve sjednaném pravidelném termínu pro výplatu mzdy nebo platu, tj. nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat. Může ale nastat situace, kdy splatnost mzdy nebo platu (tedy včetně náhrady za dovolenou čerpané v předchozím měsíci) a termín jejich výplaty nastanou během doby, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou. Zaměstnavatel by měl v takových případech mzdu nebo plat

zaměstnanci vyplatit před nastoupením na dovolenou, nic ale nebrání odlišné dohodě mezi stranami pracovního poměru. Povinnost vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu splatnou během dovolené již před nástupem této dovolené vyplývá z požadavku obsaženého v čl. 7 odst. 2 Úmluvy č. 132 MOP o každoroční placené dovolené, v revidované podobě, 1970. Vzhledem k tomu, že Česká republika ratifikovala tuto úmluvu až v srpnu 1996, nebyla výše uvedená povinnost zaměstnavatele zdaleka vždy přirozenou součástí pracovněprávní úpravy. Dle starších úprav vycházejících ze zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku totiž výplata mzdy splatné během dovolené byla vyplácena před nástupem na dovolenou pouze na základě žádosti zaměstnance. Předpokladem vzniku právní povinnosti zaměstnavatele vyplatit mzdu v takovémto případě byla, jak uvádí i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 20. 10. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1579/98, žádost zaměstnance adresovaná zaměstnavateli, a dále, aby se jednalo o mzdu, jejíž splatnost nastane během dovolené. Obě podmínky přitom musely být, jak vyplývá z povahy věci, splněny kumulativně; zákon však již dle názoru soudu nevyžadoval, aby zaměstnavatel žádost zaměstnance „akceptoval“.

Zákon v současnosti počítá i s tím, že technika výpočtu mezd a platů výše uvedený postup nemusí umožňovat, ač se bude jednat spíše o výjimečné případy. V úvahu to připadá třeba při úkolové mzdě. Tady se nabízí poskytnutí zálohy zaměstnanci v přiměřené výši a vyplacení zbytku mzdy nebo platu v nejbližším výplatním termínu, který bude následovat po návratu zaměstnance z dovolené. Poskytnutí určité zálohy zaměstnanci (není-li uzavřena odchylná dohoda o výplatě, jak bylo uvedeno) je jistě na místě, neměl by být totiž momentálně finančně znevýhodněn jen proto, že čerpá svoji dovolenou a proto, že zaměstnavatel nepoužívá standardní metody pro výpočet mezd.

K splatnosti náhrady mzdy nebo platu, jež nastane v době čerpání dovolené je však zároveň třeba uvést, že tento problém nebude nyní již tak četný, a to vzhledem k tomu, že v současnosti je naprosto běžná bezhotovostní výplata mzdy nebo platu. Zaměstnanec tedy bude mít výplatu k dispozici na svém účtu i v době čerpání dovolené, kdy se nevyskytuje na pracovišti a výplatu by nemohl osobně převzít.

7.5 Náhrada mzdy a platu při nevyčerpání nároku na dovolenou

Bezesporu velmi zajímavým, stále aktuálním a hlavně i problematickým okruhem v souvislosti s dovolenými zaměstnanců je náhrada mzdy a platu při nevyčerpání dovolené. Tomuto tématu se nelze věnovat pouze na národní úrovni. Vzhledem k jeho závažnosti je totiž i předmětem zájmu Evropského soudního dvora, který je poměrně často nucen podávat výklad ustanovení příslušných směrnic, a na jehož půdě tak vzniká bohatá judikatura.

V praxi totiž není vůbec neobvyklé se setkávat u některých zaměstnavatelů s tendencí proplácet dovolenou místo jejího skutečného čerpání zaměstnancem. Obě strany pracovněprávního vztahu by si však měly uvědomit, že tento postup je (až na několik níže uvedených výjimek) nezákonný a hlavně – to, že zaměstnanec nečerpá dovolenou se musí zákonitě projevit na jeho pracovní výkonnosti. Mělo být proto v zájmu každého zaměstnavatele, aby dohlédl na to, že zaměstnanec svoji zákonnou dovolenou čerpá, předejde se tím zhoršeným pracovním výkonům i zbytečným pracovním úrazům. Právě ve snaze o zajištění faktického čerpání dovolené jsou zákoníkem práce v souladu s příslušnými směrnicemi taxativně stanoveny případy, kdy může dojít k náhradě mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Možností poskytovat náhradu mzdy nebo platu namísto skutečného čerpání dovolené jsou tedy v současné české úpravě velmi omezené. Až do 30. září 2004 právní úprava umožňovala, aby byla poskytnuta náhrada mzdy při nevyčerpání dovolené nejen při skončení pracovního poměru, ale i v případě nevyčerpání dovolené ze tří dalších důvodů, a to v případě, že zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené nebo mu určil nesprávnou délku dovolené nebo dovolenou nemohl určit pro překážky v práci na straně zaměstnance. Tyto možnosti poskytování náhrady mzdy však byly z důvodu uvedení české právní úpravy do souladu s evropskou úpravou, a to se směrnicí č. 93/104/ES, zrušeny. Dnem 1. října 2004 vstoupila v účinnost novela zákoníku práce provedená zákonem č. 436/2004 Sb., na základě které je třeba rozlišovat mezi poskytováním náhrady mzdy nebo platu v případě nevyčerpané dovolené v rozsahu 4 týdnů a mezi případy, kdy jde o nevyčerpání dovolené přesahující 4 týdny.⁷⁷

V prvním případě je poskytnutí náhrady mzdy nebo platu striktně omezeno jen na případy skončení pracovního poměru. Toto je stanoveno s ohledem na čl. 7 směrnice č. 93/104/ES, který stanoví, že namísto minimální doby roční placené dovolené nesmí být vyplacena peněžní náhrada, s výjimkou případů skončení pracovního poměru. Dnem skončení pracovního poměru totiž končí pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a tím zaniká i možnost čerpat dovolenou. Současně však zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou. Náhrada by měla být dle obecných pravidel vyplacena v následujícím kalendářním měsíci ve sjednaném výplatním termínu spolu se mzdou nebo platem. Zákoník práce ale pro případy skončení pracovního poměru dle § 141 odst. 5 umožňuje, aby zaměstnanci byla na základě jeho žádosti mzda nebo plat vyplacena

⁷⁷ Špundová, E. Jak je to s čerpáním alespoň 4 týdnů dovolené. *Mzdová účetní*, 2005, č. 11, s. 6. Taktéž Špundová, E. K nové úpravě dovolené na zotavenou. *Práce a mzda*, 2004, č. 10 – 11, s. 57.

v den skončení pracovního poměru. Ačkoli zákon toho upravuje pouze ve vztahu k výplatě mzdy nebo platu, dle mého názoru je možno příslušné ustanovení vztáhnout i na poskytnutí výplaty náhrady mzdy nebo platu při nevyčerpání dovolené.

Pokud jde o část dovolené, která přesahuje 4 týdny, tady je situace jiná; i zde je ale samozřejmě primárně sledováno faktické čerpání dovolené. Poskytnutí náhrady mzdy nebo platu zde není omezeno jen na případy skončení pracovního poměru, ale připadá v úvahu i tam, kde zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.⁷⁸ Zákoník práce totiž, jak již bylo uvedeno, v § 218 odst. 4 umožňuje, i s ohledem na úmluvu MOP č. 132 o každoroční placené dovolené, 1970, převod této části dovolené ještě i do dalšího kalendářního roku.⁷⁹

V souvislosti s poskytováním náhrady mzdy nebo platu při nevyčerpání dovolené může vyvstat i otázka, jak je to s náhradami u pedagogických pracovníků, příp. u akademických pracovníků vysokých škol, kterým přímo ze zákona náleží 8týdenní dovolená v kalendářním roce. Zákon s těmito případy počítá, a aby nedocházelo k nechtěné výrazné přeměně nároku na dovolenou v peněžní plnění u těchto zaměstnanců, stanoví maximální limit proplácení jejich dovolené. Náhrada mzdy nebo platu zde připadá v úvahu nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.

Rovněž je třeba zmínit i to, tento postup vůbec nepřipadá v úvahu u dodatkové dovolené, a to s ohledem na její specifickou, pro kterou by měla být tato dovolená vždy přednostně vyčerpána a nikoli proplácena.⁸⁰

⁷⁸ Zákoník práce však již, na rozdíl od § 110b odst. 2 zákoníku práce z r. 1965, nepočítá s poskytnutím náhrady mzdy nebo platu v případě, že zaměstnanec nevyčerpá dovolenou ani do konce dalšího roku. V těchto, spíše jen výjimečných situacích, de facto zaměstnanec nebude čerpat část své dovolené a současně mu nebude náležet ani náhrada za její nevyčerpání.

⁷⁹ Jouza, L. Změny v pracovním právu. Právní rádce, 2004, č. 8, s. 29 – 30. Taktéž i Zrůtký, J. Čerpání dovolené na zotavenou nově. Právní rádce, 2004, č. 9, s. 29.

⁸⁰ Viz § 222 odst. 6 zákoníku práce.

Problematice poskytování finanční náhrady při nevyčerpání dovolené se, jak již bylo výše naznačeno, ve svých rozhodnutích bohatě věnuje i Evropský soudní dvůr. Z novějších rozhodnutí lze zmínit např. rozhodnutí z 6. dubna 2006 vydané v řízení o předběžné otázce podané nizozemským soudem (Gerechtshof te 's-Gravenhage) v řízení Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden ve věci C-124/05. Soud musel v tomto případě posuzovat soulad právního předpisu členského státu, který *umožňuje za trvání pracovní smlouvy písemně dohodnout, že pracovníkovi, který v jednom roce nevyčerpá nebo ne zcela vyčerpá svoji minimální dovolenou za kalendářní rok, za ni bude v následujícím roce poskytnuta finanční náhrada* s čl. 7 směrnice č. 93/104/ES.⁸¹ Soud dospěl k závěru, že výše uvedené ustanovení směrnice je třeba vykládat v tom smyslu, že *brání tomu, aby vnitrostátní předpis umožnil za trvání pracovní smlouvy nahradit dny dovolené za kalendářní rok ve smyslu odstavce 1 čl. 7, jež v jednom roce nebyly vyčerpány, poskytnutím finanční náhrady v následujícím roce*. Evropská judikatura opakovaně vyjádřila důležitost dovolené zaměstnance, která slouží k lepší ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků (např. též rozsudek ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil). Úprava obsažená ve směrnici vychází z toho, že pracovník musí mít možnost skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví. Proto pouze v případě ukončení pracovního poměru čl. 7 odst. 2 směrnice umožňuje, aby nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok byl nahrazen poskytnutím finanční náhrady. Kladný účinek dovolené pro bezpečnost a zdraví pracovníka se sice plně projeví pouze tehdy, pokud je dovolená čerpána v roce stanoveném pro tuto dovolenou, tedy v probíhající roce. Tato doba odpočinku však v tomto ohledu neztrácí svůj význam ani pokud je čerpána

⁸¹ Ve znění směrnice č. 2000/34/ES.

v průběhu následujícího roku. Možnost finanční náhrady za převedenou minimální dovolenou za kalendářní rok by v každém případě mohla být podnětem, aby se pracovníci vzdali dovolené či aby k tomu byli podněcováni, což je neslučitelné s cíli směrnice.

8 Povinnosti zaměstnavatele na úseku dovolené a kontrola jejich plnění

Dodržování pracovněprávních předpisů stále není silnou stránkou mnohých zaměstnavatelů. V oblasti dovolené by měl každý zaměstnavatel zachovávat především zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, a to zejména v souvislosti s aktuální otázkou možnosti prodlužovat výměru dovolené nad zákonný rámec nikoli nutně všem zaměstnancům plošně, ale třeba jen vybraným skupinám. Dále by měl respektovat např. i povinnost vypracovat rozvrh čerpání dovolených při určování doby jejího čerpání, dodržovat kogentnost příslušných ustanovení zákoníku práce – zejména, jak již bylo zdůrazněno, neposkytovat náhradu mzdy nebo platu místo skutečného čerpání dovolené, dodržovat je třeba také dohody uzavřené se zaměstnancem o odchylných podmínkách poskytování dovolené. Respektována musí být i řada dalších obecných povinností vyplývajících ze zákoníku práce, jejichž aplikace se uplatní i v souvislosti s dovolenou. Především je povinen seznámit zaměstnance s vybranými podmínkami pracovního poměru ještě než dojde k jeho vzniku. V souladu s § 31 zákoníku práce by měl být zaměstnanec seznámen zejména s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy, příp. ze jmenování na pracovní místo vyplývaly, jakož i s dalšími pracovními podmínkami a podmínkami odměňování. Mělo by být v zájmu každého zaměstnance se takto informovat, neboť získané poznatky mohou být v konkrétním případě klíčové pro jeho rozhodnutí, zda se pro daný pracovní poměr

rozhodne či nikoli. V případech, kdy samotná pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o obsahu již uzavřeného pracovního poměru dle § 37 zákoníku práce.⁸² Ustanovení § 37 odst. 1 zákoníku práce obsahuje výčet jednotlivých práv a povinností, o nichž musí být zaměstnanec za dalších níže uvedených podmínek zaměstnavatelem informován; patří sem výslovně i údaj o délce dovolené, případně i uvedení způsobu jejího určování.⁸³

S nabytím účinnosti zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce došlo k poměrně razantním změnám v oblasti kontroly plnění povinností zaměstnavatelů. Ty byly odůvodněny především potřebou sjednocení právní úpravy kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů. Z toho důvodu byly vytvořeny nové kontrolní orgány s významnými pravomocemi a zaveden taxativní výčet přestupků a správních deliktů zaměstnavatelů. Nově byl zřízen Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě a oblastní inspektoráty práce (dále jen „inspektoráty“) coby správní úřady. Zároveň došlo ke zrušení dosavadních „orgánů bezpečnosti práce“.⁸⁴ Úřadům práce, které dosud prováděly kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, je i nadále ponechána kontrolní působnost v oblasti zaměstnanosti a při ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, dodržování ostatních pracovněprávních předpisů nově kontrolují inspektoráty práce.

⁸² Tato povinnost je v zákoníku práce upravena vzhledem k potřebě harmonizovat českou pracovněprávní úpravu se směrnicí Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

⁸³ Toto ustanovení vychází z čl. 2 písm. f) příslušné směrnice, který vyžaduje informování o „délce placené dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, nebo, pokud to není možné v době poskytnutí informace určit, postup pro přiznání a stanovení takové dovolené“. Dle čl. 3 směrnice má být informace poskytnuta ve dvouměsíční lhůtě od nástupu do zaměstnání. Česká úprava je v tomto směru přísnější, lhůta pro poskytnutí informací činí 1 měsíc od vzniku pracovního poměru.

⁸⁴ Těmi dlouhou dobu byly inspektoráty bezpečnosti práce spolu s Českým úřadem bezpečnosti práce.

Nově zřízené „orgány inspekce práce“ mají podstatně širší působnost, která se již nevztahuje pouze na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale i na další úseky pracovního práva. Předmět kontroly inspektorátů je vymezen ustanovením § 3 zákona o inspekci práce. Na úseku dovolené připadá v úvahu zejména kontrola dodržování povinností, které pro zaměstnavatele vyplývají z

(a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, s výjimkou výše uvedených případů, které nadále spadají do působnosti úřadů práce nebo

(b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku (tj. i dobu dovolené).

Mimo to orgány inspekce práce kontrolují i dodržování povinností vyplývajících jak z kolektivních smluv (z částí, kde jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů), tak i z vnitřních předpisů zaměstnavatelů vydaných v souladu se zákoníkem práce. Touto cestou bývá např. prodlužována zákonná délka dovolené.

Zákon zavádí na rozdíl od dosavadního právního stavu přímou úpravu skutkových podstat přestupků (u zaměstnavatelů – fyzických osob) a správních deliktů právnických osob. Skutkové podstaty jsou vymezeny pro obě skupiny zaměstnavatelů v zásadě shodně, jedná se o několik skupin vztahujících se k porušení povinností na jednotlivých úsecích pracovněprávních vztahů. Problematiky dovolené se v praxi budou týkat především přestupky (správní delikty) na úseku dovolené (§ 16 a § 29 zákona o inspekci práce). V praxi se bude jednat zejména o případy nedodržení postupu zaměstnavatele při čerpání dovolené zaměstnancem a při určení jejího nástupu. V těchto případech může být zaměstnavateli uložena pokuta ve výši až 200 000 Kč.

9 Právní úprava dovolené v evropském kontextu

9.1 Podoba úpravy dovolené

V evropských zemích mají sociální výhody a jistoty dlouhou tradici. Patří mezi ně i placená dovolená, která představuje jeden z nejdůležitějších pracovněprávních nároků zaměstnanců, neboť státy resp. zaměstnavatelé si při přijímání pracovněprávních úprav uvědomují, že dovolená zaměstnance značně motivuje. Vyspělost sociálních práv přiznaných evropským zaměstnancům se projevuje například při srovnání s úpravou ve Spojených státech amerických. Odbory, které tradičně přispívají k vylepšování pracovněprávních podmínek, zde mají daleko slabší roli než na evropském kontinentu, zaměstnancům je také přiznána podstatně kratší dovolená. Zatímco v zemích Evropských společenství činí minimální délka dovolené zaměstnance v souladu se směrnicí č. 93/104/ES 4 týdny ročně, ve Spojených státech amerických náleží zaměstnanci většinou jen dva týdny odpočinku, v prvním roce zaměstnání ještě méně – 5 dnů za rok.⁸⁵

Důležitou rolí v souvislosti s úpravou dob odpočinku na úrovni Evropských společenství vždy hrála především sekundární legislativa. Už v 70. letech minulého století Rada doporučila členským státům uplatňovat čtyřtýdenní placenou každoroční dovolenou. Stalo se tak (právně nezávazným) doporučením č. 75/457/EHS z 22. července 1975 o principu 40 hodinového pracovního týdne a čtyřtýdenní každoroční placené dovolené. Nicméně až v 90. letech byla přijata první směrnice ovlivňující nároky zaměstnance na dovolenou napříč členskými státy Evropských společenství. V tomto směru je klíčovou úprava, kterou

⁸⁵ Gola, P. Dovolená – vedeme si dobře. [cit. 20. 2. 2006]. Dostupné na <<http://www.mesec.cz/clanky/dovolena-vedeme-si-dobre>>.

přinesla směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Dílčí změny poté provedla pozměňující směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. června 2000. V roce 2003 pak byla přijata přepracovaná podoba směrnice z r. 1993, a to v podobě směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Principy uplatňované v oblasti dovolené (především tedy čl. 7) zůstaly nezměněné, došlo však k rozšíření působnosti směrnice. Specifické aspekty dovolené upravují i některé další směrnice, ať již jde o směrnici Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, směrnici Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru či o směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

9.2 Komparace evropských národních úprav dovolených

Významnou agenturou existující v rámci Evropské unie je European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions („Eurofound“). Tato agentura se soustředí zejména na zpracovávání výzkumů, komparaci a výměnu informací v oblasti života a pracovních podmínek v jednotlivých státech EU a zahrnuje celou řadu specializovaných organizací, které pracovní podmínky monitorují a měří. Jedná se především o European Industrial Relations Observatory („EIRO“) a European Working Conditions Observatory („EWCO“).

Na základě výzkumů provedených EIRO můžeme popisovat některé trendy ve vývoji úprav dovolené. Především je třeba uvést, že výměra dovolené poskytovaná evropským zaměstnancům

v jednotlivých zemích postupně narůstá. V posledních letech je tento trend výrazný zejména u nově přistoupivších států, a to v souvislosti s nutností harmonizace národních úprav se směrnicí 93/104/ES, na základě které je ve všech státech v současnosti poskytována minimálně 4týdenní dovolená. Tak je tomu v naprosté většině států, nicméně třeba Rakousko, Dánsko, Francie, Lucembursko, Švédsko či Finsko jdou v tomto ohledu ještě dále a přiznávají zaměstnancům přímo ze zákona delší výměru dovolené v rozsahu 5 týdnů (resp. 25 dnů při pětidenním pracovním týdnu). Asi vůbec nejdelší dovolenou mají Rakušané po odpracování více než 25 let, jimž náleží 6 týdnů dovolené.⁸⁶

V zásadě všude je možné zákonnou výměru dovolené prodloužit vnitřním předpisem zaměstnavatele či formou kolektivní smlouvy. Rovněž EIRO věnuje ve svých každoročních výzkumech „Working time developments“ velkou pozornost výměře kolektivně sjednané dovolené. Dle údajů z roku 2005 činí průměrná výměra kolektivně sjednané dovolené v zemích „staré patnáctky“ a v Norsku 26,8 dnů ročně (oproti průměrným 25,6 dnům v roce 2000), celoevropský průměr pak činí 25,5 dnů. Výměra kolektivně sjednané dovolené se přirozeně stát od státu liší, už tradičně je nejvyšší ve Švédsku (33 dnů), kde je kolektivní vyjednávání velmi rozvinuté, Česká republika spolu s Francií a Finskem představuje průměr s 25 dní dovolené, na konci pomyslné tabulky stojí např. Kypr a Slovinsko, kde se výměra kolektivně sjednané dovolené neliší od výměry náležející přímo ze zákona (20 dnů).⁸⁷

Při zkoumání délky dovolené je třeba si uvědomit určité odlišnosti národních úprav. Především „týden dovolené“ není ve všech státech pojímán stejně, což může být ve statistikách do jisté míry zkreslující. Týden představuje buď 7 kalendářních dnů (tak jako

⁸⁶ Gola, P. Dovolená a svátky v Evropě. Právo a podnikání pro zaměstnání, 2006, č. 12, s. 19.

⁸⁷ EIRO. Working time developments – 2005 [cit. 5. 9. 2006]. Dostupné na: <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html#5>>.

např. u nás), jiné úpravy vycházejí z 5denního pracovního týdne, Rakousko z 6denního pracovního týdne. Tamní 30denní výměru dovolené je tedy nutné přepočítat na 25 dnů při 5denním pracovním týdnu. Odlišnosti panují i v tom, že některé státy (ČR, Slovensko, Itálie, Velká Británie) výměru dovolené určují v týdnech, většina však ve dnech. Aby bylo možné jednotlivé úpravy porovnávat, výměra dovolené je většinou převáděna na 5denní pracovní týden a vyjadřována ve dnech. Při komparaci úprav je také vždy třeba vycházet ze základního nároku na dovolenou náležejícího obecně všem zaměstnancům. Některé státy totiž dovolenou ještě dále diferencují a prodlužují v závislosti na celé řadě faktorů. Výměra je tak závislá například na délce trvání pracovního poměru či věku zaměstnance. S výrazným projevem této diferenciací se setkáváme v maďarské úpravě, kde je délka odstupňována dle několika věkových skupin. Rozdíly existují také v tom, na základě jaké odpracované doby vzniká nárok na dovolenou. Běžně nárok na dovolenou vychází z doby odpracované v tomtéž roce, ve kterém je dovolená čerpána (tak je tomu i u nás), v některých státech se vychází ze splnění podmínek v předchozím kalendářním roce, hovoří se o tzv. kvalifikačním roce. V některých státech se dokonce rok, ve kterém je dovolená čerpána, neshoduje ani s kalendářním rokem.⁸⁸

⁸⁸ Zatímco např. česká úprava vznik nároku spojuje s kalendářním rokem, současný švédský zákon o dovolené v souvislosti se vznikem nároku na „roční“ dovolenou hovoří o období, jež musí zahrnovat 1. duben a 31. březen následujícího (kalendářního) roku. Rovněž nový finský zákon o každoroční dovolené č. 162/2006 podmiňuje čerpání dovolené splněním podmínek jejího vzniku mezi 1. dubnem a 31. březnem. Dánský zákon o dovolené z 28. května 2004 stanoví, že dovolená může být čerpána v průběhu období zahrnujícího 1. květen až 30. duben, které následují po (kalendářním) roce, v němž byly splněny podmínky pro vznik nároku na dovolenou. Naproti tomu německá úprava vzniku nároku na dovolenou vycházející z zákona o dovolené z 8. ledna 1963 („Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer“) hovoří stejně jako náš zákoník práce o kalendářním roce, tj. období mezi 1. lednem a 31. prosincem.

9.3 Úprava dovolené ve Finsku

Finská úprava dovolené nově vychází ze zákona č. 162/2005 o každoroční dovolené, účinném od 1. 4. 2005. Tento zákon nahradil letitý zákon o každoroční dovolené č. 272/1973. Zároveň byla zrušena i řada navazujících předpisů upravujících dovolenou některých zvláštních skupin zaměstnanců, především státních zaměstnanců, zaměstnanců veřejného sektoru a vlády. Současná úprava je tedy úpravou komplexní, vztahující se na všechny zaměstnance, jsou zde upraveny veškeré aspekty dovolené.

Zákon se skládá ze 7 kapitol. Nejprve zde nalezneme obecné vymezení používaných pojmů a rozsah působnosti zákona. Další část je věnována výměře dovolené. Finská úprava je charakteristická pro nás možná neobvyklou konstrukcí délky dovolené. Její výměra činí 2,5 dne dovolené za každý celý měsíc odpracovaný v rámci nikoli kalendářního roku, ale v období roku, který zahrnuje 1. duben až 31. březen.⁸⁹ V zákoně nenalezneme celkovou výměru dovolené náležející za kalendářní rok, resp. v tomto případě za rok, zahrnující výše zmíněné období. K její celkové výměře lze dospět vynásobením měsíční výměry dovolené počtem měsíců v roce, čímž získáme 30 dnů dovolené. Nutno ovšem podotknout, že finská úprava patří mezi ty, které vycházejí nikoli z 5denního, nýbrž z 6denního pracovního týdne, zahrnujícího i soboty. V zásadě tedy všem finským zaměstnancům náleží přímo ze zákona 5týdenní dovolená, čímž se tamní úprava řadí k těm pro zaměstnance nejpříznivějším v Evropě. V prvním roce nepřetržitého trvání zaměstnání náleží zaměstnanci kratší dovolená, za každý odpracovaný měsíc 2 dny, tj. celkově jen 4 týdny. Další odchylka platí pro zaměstnance pracující na kratší pracovní úvazek, a kteří tak nemohou splnit podmínku odpracování 14 dnů v měsíci. Pro splnění podmínky vzniku nároku na dovolenou

⁸⁹ Dle finské úpravy je celý měsíc odpracován tehdy, odpracuje-li v něm zaměstnanec alespoň 14 dnů (§ 6 odst. 1).

se vyžaduje odpracování alespoň 35 hodin měsíčně, včetně případných překážek v práci, které se obdobně jako v naší úpravě považují za výkon práce i tehdy, pokud zaměstnanec fakticky práci nekoná.⁹⁰ Další kapitola, ustanovení § 9 a n. zákona upravuje nároky zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného (měsíčního, týdenního či denního) výdělku a její výpočet. I finská úprava klade důraz na to, aby zaměstnanci byla náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené poskytnuta před začátkem čerpání dovolené, což vcelku pochopitelně není nutné při krátkodobé dovolené (nepřekračující 6 dnů) - zde je zachována obvyklá doba splatnosti mzdy.

Velkou pozornost si zaslouží podoba poskytování a čerpání dovolené, která je v některých aspektech odlišná od úpravy české. Základním pravidlem i zde je, že dobu čerpání dovolené primárně určuje zaměstnavatel. Vždy by měl dobu čerpání dovolené zaměstnanci určit alespoň měsíc předem, nejpozději však dva týdny předem. Zvláštností je, že dovolená v rozsahu 24 dnů musí být (až na výjimky v podobě provozních důvodů) čerpána v období mezi 2. květnem a 30. zářím (tzv. letní sezóna), upřednostňováno je čerpání vcelku; zbytek dovolené je čerpán v tzv. zimní sezóně, nejpozději do začátku následující letní sezóny. V zákoně nalezneme i úpravu přerušování dovolené, převod dovolené do následujícího období či k novému zaměstnavateli.

Na závěr je třeba zmínit ještě jednu zajímavost. Specifikem, které je rovněž naší úpravě neznámé, je možnost přeměny části dovolené v kratší pracovní dobu. Aby tento převod neodporoval evropské úpravě, lze takto přeměnit až dovolenou přesahující 24 dnů (resp. 4 týdny, které musí být každému zaměstnanci v souladu s evropskými směrnici v roce poskytnuty). Možná by nebylo od

⁹⁰ Dle § 7 se jedná např. o dobu mateřské, rodičovské dovolené, dobu nemoci a zdravotní rehabilitace (obojí však max. v rozsahu 75 dnů), karantény či zvláštního volna pro účely studia (max. 30 dnů).

věci uvažovat o zavedení podobného institutu i u nás, a to u zaměstnanců, jimž zaměstnavatelé přiznávají delší než čtyřtýdenní dovolenou. Není zcela neobvyklé, že partneři nemají stejně dlouhou dovolenou a mnohdy řeší, jak se svým zbytkem dovolené, který by jinak měli trávit sami, naloží. Možná by v tomto případě upřednostnili pracovat určitou dobu na kratší úvazek.

10 Závěr

V této práci jsem se pokusila nastínit právní úpravu institutu dovolené, a to nejen z hlediska tuzemské, tak i v posledních letech stále aktuálnější evropské úpravy. Krátce jsem se zaměřila i na výklad finského zákona o každoroční dovolené, ve kterém můžeme nalézt některé - české úpravě neznámé - instituty, jimiž by bylo možné se případně do budoucna inspirovat. Téma dovolené není tématem neměnným. Postupem času dochází k prodlužování výměry dovolené i zpřesňování pravidel jejího poskytování. V posledních letech doznala úprava značných změn, zavedeny byly některé nové instituty a postupy s ohledem na požadavky právních aktů Evropských společenství. Spolu s propracovanější úpravou dovolené se ale objevují stále více i nejrůznější problémy, výkladové nejasnosti a odlišné názory na aplikaci pracovněprávních ustanovení v praxi. K řešení mnohých problémů v oblasti dovolené přispívá i judikatura Evropského soudního dvora. Ten byl dosud nucen řešit především předběžné (prejudiciální) otázky vznesené vnitrostátními soudy, které se týkají převodů dovolené do dalších let, proplácení nevyčerpané dovolené či povahy nároku na náhradu mzdy nebo platu při čerpání dovolené. Význam Evropského soudního dvora spočívá v tom, že jím zodpovězená předběžná otázka dává vnitrostátním soudům závazné vodítko jak pro výklad a aplikaci norem evropského práva v konkrétní věci, tak i pro další, v budoucnu řešené případy stejné nebo obdobné povahy.⁹¹ Soud tak naznačuje, jak bude v budoucnu rozhodovat v obdobných případech. V zásadě tak lze očekávat, že i v budoucnu bude Evropský soudní

⁹¹ Týč, V. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 5. vydání. Praha : Linde, 2006, s. 124. Současně se však lze v 3. vydání téhož díla z r. 2001, na s. 119 setkat s opačným názorem, dle kterého toto prejudiciální rozhodování dává soudům členských států *závazné* vodítko pro výklad a aplikaci norem evropského práva v konkrétní věci a *nezávazné* vodítko pro další budoucí stejné nebo obdobné případy.

dvůr přispívat k výkladu některých problematických ustanovení v oblasti dovolené.

Komplikovanější úprava dovolené se v našem právním řádu objevila zejména po novele zákoníku práce z r. 1965 provedené zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Tato novela přinesla některé dosud neznámé instituty. Problematickým se stalo zejména to, že nebyla stanovena přesná pravidla započítávání či nezapočítávání nevyčerpaných částí dovolené do minimálně 4 týdnů dovolené povinně poskytovaných v roce, ani pořadí uspokojování dílčích nároků na dovolenou. To se odrazilo v existenci řady protichůdných názorů, s nimiž se lze v literatuře setkat.

Přestože ani nový zákoník práce není ve všech ohledech ideální, jako jeho pozitivum shledávám zpřesnění některých dosud problematických aspektů dovolené. Především došlo k vyřešení sporné otázky „co se rozumí čtyřmi týdny dovolené, jejichž čerpání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci v kalendářním roce určit“ - a to tak, jak o tom bylo pojednáno v kapitole 5.3. Za přínosné považuji také například zavedení pravidel zaokrouhlování poměrných částí dovolené (uplatňují se třeba i při krácení dovolené), která stanoví přesný návod pro zaměstnavatele a odstraňují případné rozdílné názory na to, jaká přesná část dovolené zaměstnanci náleží. I přes zpřesnění některých aspektů dovolené lze očekávat, že také aplikace nové úpravy v praxi s sebou nepochybně přinese řadu nejasností nových, jejichž řešení opět rozdmýchá spory v řadách právních odborníků. Významnou změnou je zavedení tolikrát již zmiňované zásady „co není zakázáno, je povoleno“. Zakotvení tohoto principu v novém zákoníku práce je jistě průlomové, úprava se v tomto směru konečně ocitla v souladu se zásadou uplatňovanou v Listině základních práv a svobod, přesto však na tuto novinku pohlížím s jistou dávkou nedůvěry. Při každodenním praktickém řešení otázek (nejen) v oblasti dovolené bude uplatnění

tohoto principu alespoň zpočátku činit velké problémy oběma stranám pracovního poměru, pochopitelně nejen zaměstnanci, ale při nedostatečné právní kvalifikaci i jeho zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že princip smluvní volnosti je prolomen velkým množstvím výjimek, jejichž úprava je navíc dosti nepřehledná (nalezneme ji na různých místech kodifikace – viz nejen samý úvod kodifikace (§ 2), ale i § 363 odst. 2 zákoníku práce), bude vždy nutné velmi důkladně zkoumat každé ustanovení, nakolik se lze od něj odchýlit a jaká je jeho povaha. I přes přijetí nové úpravy lze očekávat, že i nadále budou už tradičně dílčí problémy způsobovat otázky převodu dovolené do dalších let a (ne)proplácení nevyčerpané dovolené. Často to je způsobováno neochotou zaměstnavatelů uvědomit si význam těchto pravidel. Je přece, jak již bylo mnohokrát zdůrazněno, i v jejich zájmu, aby byl zajištěn řádný odpočinek zaměstnance po vykonané práci.

Tato práce samozřejmě nemohla pojmout úplně všechny aspekty dovolené. Existuje celá řada dalších zajímavých a více či méně problematických okruhů, které by si jistě zasloužily podrobnější rozbor. Předmětem zájmu by mohlo být i sjednávání dovolené v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr či vyřešení stále aktuálnějších otázek vysílání zaměstnanců k výkonu práce do některého z členských států Evropských společenství. I zde se totiž nabízí otázka, jaké úpravě podléhá jejich dovolená. Tato témata tedy mohou být do budoucna inspirací pro další práce týkající se dovolené.

11 Přehled použité literatury

11.1 Monografie

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2004.
- Dandová, E. Zákoník práce a EU. Praha : ASPI Publishing, 2004.
- Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno : Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004.
- Galvas, M. Pracovní právo. Vzory smluv a dokumentů. Computer Press, 2002.
- Hochman, J. Judikatura v pracovním právu. Praha : Linde, 1999.
- Hochman, J. Pracovní právo v soudní praxi. Praha : C. H. Beck, 1994.
- Hochman, J., Jouza, L., Kottnauer, A. Zákoník práce; Komentář a předpisy souvisící. 4. vydání, Praha : Linde, 2004.
- Hrouzková, V. Sto dotazů k dovolené. Praha : CODEX BOHEMIA, 1998.
- Jakubka, J. Zákoník práce. Chyby a problémy. 2. rozšířené vydání. Praha : GRADA Publishing, 2001.
- Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z. a kol. Zákoník práce. Provděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. Praha : ANAG, 2007.
- Jouza, L. Meritum Práce 2005. Praha : ASPI Publishing, 2005.
- Jouza, L. Slovník pracovního práva. Praha : POLYGON, 2001.
- Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha : BOVA POLYGON, 2006.
- Kolektiv autorů. Právníký slovník. 1.díl. Praha : Orbis, 1978.
- Kottnauer, A., Kubíčková, D. Zákon o inspekci práce s komentářem. Praha : ASPI, a.s., 2006.

- Součková, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha : C.H. Beck, 2004.
- Špundová, E. a kol. Dovolená v otázkách a odpovědích, Praha : ASPI Publishing, 2004.
- Tomečková, I. Pracovní poměr – vznik, změny, skončení. Brno : CP Books, a.s., 2005.
- Týč, V. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 3. vydání. Praha : Linde, 2001.
- Týč, V. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 5. vydání. Praha : Linde, 2006.
- Witz, K. a kol. Československé pracovní právo. Praha : Orbis Praha, 1967.

11.2 Příspěvky v periodickém tisku

- Bognárová, V. Dovolená na zotavenou podle zákoníku práce a některé aplikační problémy. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2.
- Bukovjan, P., Chládková, A. Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce. Práce a mzda, 2006 č. 7 - 8.
- Čerbák, I. Volno navíc a jeho sjednávání v kolektivních smlouvách. Práce a mzda, 2004, č. 1 - 2.
- Fetter, R. W. Převádění a proplácení dovolené od 1. 10. 2004. Personální a sociálně právní kartotéka, 2004, č. 9.
- Gola, P. Dovolená a svátky v Evropě. Právo a podnikání pro zaměstnání, 2006, č. 12.
- Hrouzková, V. Čerpání dovolené na zotavenou v příkladech. Personální a sociálně právní kartotéka, 2005, č. 1.
- Jakubka, J. Inspekce práce. Mzdy & personalistika v praxi, 2005, č. 7.
- Jouza, L. Nový zákoník práce. 3. část. Právní rádce, 2006, č. 7.
- Jouza, L. Změny v pracovním právu. Právní rádce, 2004, č. 8.
- Koukal, P. Zákon o inspekci práce. Právní zpravodaj, 2005, č. 9.

- Špundová, E. Jak je to s čerpáním alespoň 4 týdnů dovolené. Mzdová účetní, 2005, č. 11.
- Špundová, E. K nové úpravě dovolené na zotavenou. Práce a mzda, 2004, č. 10 – 11.
- Špundová, E. Některé souvislosti s určením doby čerpání dovolené. Práce a mzda, 2005, č. 9.
- Špundová, E. Zákoník práce a dovolená na zotavenou. Personální a sociálně právní kartotéka, 2003, č. 8.
- Šubrt, B. Ke změnám právní úpravy dovolené na zotavenou. Práce a mzda, 2004, č. 12.
- Zrůtký, J. Čerpání dovolené na zotavenou nově. Právní rádce, 2004, č. 9.

11.3 Prameny z internetových a ostatních elektronických zdrojů

- Důvodová zpráva k návrhu zákona o inspekci práce. Obecná část. [PSP, tisk 685/0], 2004, ASPI: 26113 (LIT).
- Důvodová zpráva k návrhu zákona o inspekci práce. Zvláštní část. [PSP, tisk 685/0], 2004, ASPI: 26114 (LIT).
- Důvodová zpráva k návrhu zákona – zákoníku práce. Obecná část. [PSP, tisk 1153/0], 2005, ASPI: 25783 (LIT).
- Důvodová zpráva k návrhu zákona – zákoníku práce. Zvláštní část – II. [PSP, tisk 1153/0], 2005, ASPI: 25783 (LIT).
- EIRO. Dostupné na <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/>>.
- EIRO. Working time developments. [cit. 5. 9. 2006]. Dostupné na <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html#5>>.
- EUROFOUND. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/>>.
- Evropská unie. Dostupné na <<http://www.europa.eu.int/>>.

- Finský zákon o každoroční dovolené (162/2005). Dostupné na <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=labour/>>.
- Gola, P. Dovolená – vedeme si dobře. [cit. 20. 2. 2006]. Dostupné na <<http://www.mesec.cz/clanky/dovolena-vedeme-si-dobre>>.
- Chládková, A., Bukovjan, P. Odměňování za práci, srážky z příjmů a průměrný výdělek podle nového zákoníku práce. [MaPP. 2006, 7: 25], 2006, ASPI: 26099 (LIT).
- Informace o členských zemích Evropské unie. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme>.
- Jakubka, J. Šest problémových okruhů dovolené na zotavenou. [MaPP. 2005, 8: 17], 2005, ASPI: 26305 (LIT).
- Mezinárodní organizace práce. Dostupné na <<http://www.ilo.org/>>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/>>.
- Ministry of Labour. Finland. Provisions regarding working hours and annual holidays. [cit. 5. 4. 2005]. Dostupné na <http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/03_legislation/workinghours_annualholidays905.pdf>.
- Ministry of Labour. Finland. The Brochure on The Annual Holidays Act. Dostupné na <http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/8017e_annual_holidays_act.pdf>.
- Spies, Z. Zaměstnavatelé a pracovní právo. [Advisa, 74-85], 1996, ASPI: 5631 (LIT).
- Šetina, S., Zuntých, Z. Celozávodní dovolená není přežitkem. [cit. 19. 7. 2004]. Dostupné na <http://ihned.cz/3-21978095-dovolen%E1+na+zotavenou-000000_d-11>.
- Vampulová, M. Dovolená alespoň dva týdny. MF Dnes, 7. 3. 2005.