

---

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

## **Dovolená na zotavenou**


Vedoucí Diplomové práce JUDr. Jan Pichrt

Libuše Jandová, 5. ročník  
Jizerská 59, Ústí nad Labem, 400 11

Dokončení diplomové práce: květen 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.

V Ústí nad Labem dne 9. 5. 2007

  
Libuše Jandová

## OBSAH

1. Úvod.....	1
2. Historický exkurs.....	3
2.1 Vývoj pracovního práva na našem území ve vztahu k dovolené na zotavenou (před zákoníkem práce).....	3
2.2 Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.).....	5
2.3 Změny po roce 1989.....	6
3. Prameny právní úpravy dovolené na zotavenou.....	7
3.1 Ústavní základ.....	8
3.2 Mezinárodní smlouvy.....	8
3.3 Komunitární právo.....	9
3.4 Zákony.....	12
4. Právo na uspokojivé pracovní podmínky.....	13
5. Doba odpočinku.....	14
6. Dovolená na zotavenou obecně.....	16
7. Dovolená za kalendářní rok, poměrná část dovolené za kalendářní rok... 17	
7.1 Dovolená za kalendářní rok.....	17
7.2 Poměrná část dovolené za kalendářní rok.....	18
7.3 Týden dovolené, nepřetržitě trvání pracovního poměru a další společné zásady .....	21
7.4 Výkon práce v souvislosti s dovolenou na zotavenou.....	22
7.5 Vliv překážek v práci na dovolenou na zotavenou.....	23
7.5.1 Překážky v práci na straně zaměstnance.....	24
7.5.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	26
8. Délka dovolené za kalendářní rok.....	26
8.1 Základní výměra dovolené.....	27
8.2 Prodloužení dovolené.....	27
8.3 Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol .....	28
8.4 Počet pracovních dnů dovolené.....	29
9. Dovolená za odpracované dny.....	31
10. Dodatková dovolená.....	32

10.1 Délka dodatkové dovolené.....	34
10.2 Čerpání a krácení dodatkové dovolené.....	35
11. Čerpání dovolené.....	36
11.1 Určení doby čerpání dovolené.....	36
11.2 Čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce.....	39
11.3 Část dovolené přesahující 4 týdny.....	42
11.4 Hromadné čerpání dovolené.....	42
11.5 Přerušení dovolené a nezapočítávání svátků do dovolené.....	44
11.6 Dovolená při změně zaměstnání.....	45
12. Náhrada mzdy nebo platu za dovolenou.....	46
12.1 Výše náhrady mzdy nebo platu za dovolenou.....	47
12.2 Náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.....	48
13. Krácení dovolené.....	49
13.1 Krácení dovolené z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance.....	51
13.2 Krácení dovolené pro neomluvená zameškání pracovní doby..	52
13.3 Krácení dovolené z důvodu trestu odnětí svobody nebo vazby..	53
14. Závěr.....	54
15. Přílohy.....	59
15.1. Vzory pracovněprávních dokumentů vztahujících se k dovolené na zotavenou .....	59
15.2 Délka dovolené v zemích EU a v USA.....	63
16. Seznam literatury .....	64

## Seznam použitých zkratek

### Zkratky právních předpisů a judikátů

Listina - usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku, v platném znění

ZZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Ústava – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

R – Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (v době do 31. 12.1992) a Nejvyšším soudem ČR (v době od 1. 1. 1993)

### Ostatní zkratky

ČR – Česká republika

ES – Evropská společenství

EU – Evropská unie

MOP – Mezinárodní organizace práce

OSN – Organizace spojených národů

Sb. – Sběrka zákonů

Sb.M.s. – Sběrka mezinárodních smluv

USA – Spojené státy americké

## 1. ÚVOD

Dovolená na zotavenou je tématem velmi zásadním a důležitým pro všechny zaměstnance, protože jde o nejvýznamnější dobu odpočinku, která má sloužit k zotavení zaměstnance po celoroční práci. Jde o předmět, který vždy byl a bude podroben debatám a rozborům.

Dovolená na zotavenou není homogenním institutem, zákoník práce rozlišuje několik druhů dovolené. Ačkoli mají jednotlivé druhy dovolené společný cíl, umožnit zotavení zaměstnance, liší se navzájem poměrně výrazně.

1. lednem 2007 došlo k nejvýznamnější legislativní změně v oblasti pracovního práva, kdy po více než čtyřiceti letech začal platit nový zákoník práce.

Ve své práci jsem se zaměřila na platnou právní úpravu dovolené na zotavenou. Vedle toho jsem se ovšem zabývala také otázkami s předmětem dovolené souvisejícími, včetně exkursu do historie pracovního práva a pramenům pracovního práva ve vztahu k dovolené.

Vzhledem k tomu, že téma dovolené na zotavenou je široké, je tato diplomová práce tvořena několika částmi.

Po úvodu následuje nástin historického vývoje pracovního práva na našem území ve vztahu k dovolené na zotavenou.

Ve třetí části jsou obsaženy prameny pracovního práva upravující oblast dovolené na zotavenou.

Ve čtvrté části jsem se zabývala ústavně zaručeným právem na uspokojivé pracovní podmínky a v části páté dobou odpočinku a jejími druhy.

Šestá část je věnována problematice dovolené na zotavenou obecně.

Další části se věnují jednotlivým druhům dovolené. Sedmá část upravuje dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část a také otázky související s předmětem dovolené, jakými jsou kupříkladu výkon práce v souvislosti s dovolenou či vliv překážek v práci na dovolenou. V osmé části se zabývám

délkou dovolené včetně možností jejího prodloužení. Devátá část obsahuje úpravu dovolené za odpracované dny a desátá část dodatkovou dovolenou.

Další části jsou věnovány čerpání dovolené včetně hromadného čerpání dovolené, úpravě dovolené při změně zaměstnání, náhradě mzdy nebo platu za dovolenou a problematice krácení dovolené.

V závěru jsem se pokusila zhodnotit platnou právní úpravu dovolené na zotavenou, zejména v souvislosti s nově přijatým zákoníkem práce a navrhnout určité změny de lege ferenda.

V přílohách jsou obsaženy vzory pracovněprávních dokumentů vztahujících se k dovolené na zotavenou, přehled délky doby dovolené ve státech Evropské unie a ve Spojených státech amerických a výčet zdrojů z nichž jsem čerpala pro svou práci.

## 2. HISTORICKÝ EXKURS

### 2.1 VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA NA NAŠEM ÚZEMÍ VE VZTAHU K DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU (PŘED ZÁKONÍKEM PRÁCE)

Prvním významným dokumentem pracovního práva na našem území byla kodifikace horního práva Václava II. - *Ius regale montanorum*, z období let 1300 – 1305, která upravovala podmínky pro těžbu a zpracování stříbra. Zákoník byl na svou dobu výjimečným právnickým dílem. Obsahoval řadu předpisů o bezpečnosti práce, ale také úpravu výplaty mezd a omezení délky pracovní doby.<sup>1</sup>

Ve středověku byly uzavírány smlouvy čeledínské, tovaryšské a učednické, které je možné přirovnat k pracovním smlouvám. Od druhé poloviny 17. století byly vydávány robotní patenty. Úroveň právní úpravy všech pracovněprávních institutů byla ovlivňována existencí nevolnictví.<sup>2</sup>

V souvislosti se zrušením nevolnictví došlo k výrazným změnám v oblasti pracovních předpisů. Již za vlády Josefa II. se objevily určité prvky ochranného zákonodárství, jako například vydání několika patentů a nařízení na ochranu práce dětí a zavedení nedělního klidu.<sup>3</sup>

Vývoj byl završen vydáním rakouského obecného občanského zákoníku, který platil od roku 1811 a byl první obecnější úpravou moderních pracovněprávních vztahů. Občanský zákoník obsahoval úpravu pracovní smlouvy, označované jako námezdní, jejíž uzavírání bylo víceméně ponecháno autonomii smluvních stran jako formálně právně rovných subjektů, fakticky však naprosto nerovných.

Ve druhé polovině 19. století došlo k ústupu od liberalistického pojetí zákonodárství o práci, stát přistoupil k určitým úpravám. Postupně se začalo

<sup>1</sup> Podrobněji k tomu *Maňý K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, 2. vydání, Linde, 1999, s. 92 – 93

<sup>2</sup> *Srov. Bělina M. a kol.: Pracovní právo*, C.H. Beck, 2. vydání, Praha 2004, s. 15; dále jen Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*

<sup>3</sup> Podrobněji k tomu *Bělina M. a kol.: Pracovní právo*, s. 17



rozvíjet ochranné zákonodárství, které přineslo podstatné zlepšení pracovních a sociálních podmínek dělníků.

Po 1. světové válce bylo nutno řešit problémy jí vyvolané, hlavně nezaměstnanost. Obecně zůstala v platnosti většina předpisů Rakouska – Uherska, které byly postupně a částečně měněny. Pracovní smlouva se nadále řídila podle obecného občanského zákoníku. Teprve v roce 1921 byl přeměněn institut pracovní smlouvy tak, že byla státem zajištěna ochrana zaměstnance bez ohledu na vůli smluvních stran. Úprava pracovní smlouvy byla roztržštěná, nejednotná – ohledně kategorií zaměstnanců i územně. V roce 1918 došlo k uzákonění 8 hodinové pracovní doby pro všechny zaměstnance a zcela nově byl upraven nárok na dovolenou a podmínky při hromadném propouštění zaměstnanců.<sup>4</sup>

V letech fašistické okupace bylo ponecháno v platnosti dřívější pracovní zákonodárství s některými drobnými úpravami. Byla do něho však vnesena fašistická opatření. Po osvobození nebyly předpisy z doby okupace uznány za součást právního řádu Československé republiky.

V počátečním období po skončení druhé světové války se začalo pracovní zákonodárství rozvíjet. Bylo vydáno několik důležitých zákonů včetně zákona o dovolené na zotavenou.

Po únoru 1948 bylo charakteristickým znakem pracovního zákonodárství, že úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Např. byla vždy na určité období upravena dovolená na zotavenou.<sup>5</sup>

Koncem 50. let představovalo pracovní právo roztržštěný, neprůhledný komplex norem obsahující předpisy vydané po roce 1945, po vzniku ČSR i z Rakouska - Uherska.

Zákon č. 81/1959 Sb. jako první zavedl dovolenou pro všechny zaměstnance v pracovním poměru. Před tím byla právní úprava dovolené nejednotná a platila jen pro některé (např. státní) zaměstnance. Tento zákon

<sup>4</sup> Podrobněji k tomu *Píchová I.*: K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi, Masarykova univerzita, Brno, 1998, s. 11 – 14; dále *Píchová I.*: K některým aktuálním problémům pracovního poměru v teorii a praxi

<sup>5</sup> Srov. *Bělina M. a kol.*: Pracovní právo, s. 20 – 21

většiny kogentní. Docházelo ke stírání rozdílů mezi právem veřejným a soukromým.

Zákoník práce změnil jednu z podmínek vzniku nároku na dovolenou: čekací doba byla zkrácena na 5 měsíců, výkon práce po dobu 75 dnů byl ponechán. Rovněž byla ponechána délka dovolené. Poprvé u nás byly zavedeny podmínky pro krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost v práci a možnost pro zaměstnavatele určit nástup hromadné dovolené.

Zásadní novelizace zákoníku práce provedená zákonem č. 153/1969 Sb. stanovila, kdy se splnění podmínky odpracování 75 dnů nevyžadovalo. Rovněž byly v zákoně charakterizovány práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné, kdy měli zaměstnanci tyto práce vykonávající nárok na dodatkovou dovolenou. Novela zákoníku práce z roku 1984 prodloužila základní výměru dovolené na zotavenou na tři kalendářní týdny. Zaměstnanci měli tedy nárok na základní výměru dovolené v délce 3 týdnů a zaměstnanci, kteří měli celkovou dobu zaměstnání více než 15 let (nikoli jen u jednoho zaměstnavatele, jako dříve) 4 kalendářní týdny.<sup>8</sup>

### 2.3 ZMĚNY PO ROCE 1989

Žádná z novel zákoníku práce nepřinesla v zásadě nic výrazného, „socialistický duch“ zákona zůstal. Zásadní změnu přinesl v pracovním zákonodárství po roce 1989 zákon o soukromém podnikání občanů a zákon, kterým se měnil hospodářský zákoník a který umožnil společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností.

Výrazným vliv na pracovněprávní vztahy a příspěvek k úspěšnému přechodu od centrálně plánovaného hospodářství k tržní ekonomice znamenalo i přijetí zákona o zaměstnanosti, zákona o kolektivním vyjednávání a zákona, který upravoval některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

Následně byla přijata řada novel zákoníku práce. Důležité byly zejména ty, jejichž prostřednictvím došlo k promítnutí směrnic Evropských společenství a dosažení slučitelnosti zákoníku práce s právem Evropských

<sup>8</sup> Podrobněji k tomu *Jouza J.*: Vývoj právní úpravy dovolené na zotavenou od roku 1959, <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1268>

společenství nejdříve před vstupem České republiky do Evropské unie a později i po vstupu.

Novela zákoníku práce č. 232/1992 Sb. umožnila zaměstnavatelům podnikatelského typu prodloužit dovolenou v kolektivní smlouvě o jeden týden nad limity uvedené v zákoníku práce. Zákon č. 74/1994 Sb. umožnil prodloužení dovolené podnikatelských subjektů o další týdny, a to v kolektivní smlouvě nebo nově i ve vnitřním předpise.

V dalších předpisech byla zrušena tzv. čekací doba a ponechána podmínka v podobě výkonu práce po dobu 60 dnů v kalendářním roce u stejného zaměstnavatele, dále byla zrušena zvláštní dodatková dovolená.

Základní výměra dovolené byla v souladu se Směrnicí Rady Evropských společenství 93/104/ES prodloužena v zákoníku práce na 4 kalendářní týdny s tím, že v podnikatelských subjektech může být prodloužena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu o další týdny. V nepodnikatelských subjektech je dovolená v rozsahu 5 kalendářních týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má zaměstnanec nárok. Náhradu mzdy za tuto dobu nelze poskytnout, kromě skončení pracovního poměru. Zůstala i úprava dodatkové dovolené. Vedle toho náležel zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, nárok na další dovolenou za podmínek stanovených v zákoně.<sup>9</sup>

V souvislosti se společenskoekonomickými změnami na počátku 90. let bylo zřejmé, že dosavadní právní úprava pracovněprávních vztahů pouze s nezbytnými dílčími změnami nevyhovuje novým společenskoekonomickým podmínkám občanské společnosti založené na principu osobní svobody, demokracie a právního státu ani potřebám transformace ekonomických vztahů a je nutné provést novou kodifikaci pracovního práva.

---

<sup>9</sup> Srov. Jouza J.: Vývoj právní úpravy dovolené na zotavenou od roku 1959, <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1268>

### 3. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU

Stát garantuje v souladu s mnoha úmluvami Mezinárodní organizace práce výkon práce v takových podmínkách, které umožňují šetřit tělesné i duševní zdraví zaměstnanců, aby pro ně bylo konání práce co možno snesitelné. Za tím účelem mezinárodní smlouvy i český právní řád stanoví podmínky pro délku a rozvržení pracovní doby, požadavky na bezpečnost a hygienu práce, zdravotní a sociální péči o zaměstnance i odpočinek po práci, včetně placené dovolené.

#### 3.1 ÚSTAVNÍ ZÁKLAD

Podle článku 3 a článku 112 Ústavy ČR je součástí ústavního pořádku ČR Listina základních práv a svobod.<sup>10</sup>

Listina základních práv a svobod obsahuje řadu práv a svobod důležitých z hlediska pracovního práva, které určují postavení zaměstnanců a odborů v pracovním procesu. Hospodářským, sociálním a kulturním právům se věnuje celá hlava čtvrtá.

Právo na odpočinek úzce souvisí s právem na spravedlivou odměnu za práci a právem na uspokojivé pracovní podmínky zaručenými zaměstnanci v čl. 28 Listiny základních práv a svobod.<sup>11</sup>

#### 3.2 MEZINÁRODNÍ SMLOUVY

Pramenem práva jsou od 1. června 2002 také mezinárodní smlouvy představující závazky, které musí Česká republika respektovat. Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas, a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu. Pokud by mezinárodní

---

<sup>10</sup> Srov. ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění; dále jen Ústava ČR

<sup>11</sup> Srov. článek 28, zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění; dále jen Listina

smlouva stanovila něco jiného než zákon, použila by se mezinárodní smlouva.<sup>12</sup>

Z univerzálních mezinárodních smluv mají pro téma dovolené na zotavenou význam zejména Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů v roce 1948. Deklarace zahrnuje kromě jiných i sociální práva jako například právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a právo na odpočinek a zotavení. Významnými dokumenty jsou také Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech, ale i řada dalších.

Mezinárodní organizace práce, odborná organizace v systému OSN s nejvýraznějším vlivem na pracovněprávní problematiku, přijímá řadu mezinárodních úmluv a doporučení s cílem ovlivnit státy ve směru zabezpečování a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců.

Pro oblast dovolené představuje nejvýznamnější úpravu Úmluva mezinárodní organizace práce č. 132/1971,<sup>13</sup> o placené dovolené, která reviduje dřívější Úmluvu o placené dovolené č. 52 z roku 1936.

Vyšší standard práva na uspokojivé pracovní podmínky je založen Evropskou sociální chartou, dokumentem Rady Evropy z roku 1961, která představuje významný krok v úsilí zabezpečit sociální politice stejnou důležitost jako zájmům ekonomickým.<sup>14</sup> Rozlišuje právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky od práva na spravedlivé pracovní podmínky. Česká republika se zavázala uplatňovat Evropskou sociální chartu v celém rozsahu.<sup>15</sup> To znamená, že stát je povinen stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele; poskytovat placené volno v době veřejných svátků; poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně; zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá;

---

<sup>12</sup> Srov. čl. 10 Ústavy ČR

<sup>13</sup> Ve Sbírce zákonů vyhlášena jako Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 229/1998 Sb.

<sup>14</sup> Podrobněji k tomu Tröster P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 3. vydání, C.H. Beck, Praha 2005, s. 52

<sup>15</sup> Srov. Pavlíček V. a kol.: Ústavní právo a státověda, II. díl Ústavní právo České republiky, část 2., Linde, Praha 2004, s. 201; dále jen Pavlíček V. a kol.: Ústavní právo a státověda, II. díl

zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.<sup>16</sup>

Význam má i Úmluva o ochraně lidských práv a svobod z roku 1950 a další dokumenty přijaté v rámci Rady Evropy.

### 3.3 KOMUNITÁRNÍ PRÁVO

Systém komunitárního práva tvoří právo primární a sekundární.

Primárním právem se rozumí zakládací smlouvy Evropského společenství a veškeré smlouvy, dodatky a protokoly, které tyto smlouvy doplňují.

Sekundární právo tvoří normativní akty institucí působících při EU. Jsou jimi nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.<sup>17</sup>

Pojem komunitární pracovní právo není dosud konsolidovaný, používá se spíše pojem sociální politika.

Pracovní právo ES nepochybně může svými koncepcemi a metodami přispívat k reálnému rozvoji pracovního práva v členských státech. Nelze ovšem zapomínat, že pracovní právo ES je v těchto otázkách výrazně inspirováno dokumenty Mezinárodní organizace práce, neboli mezinárodním právem.<sup>18</sup>

Proces evropské integrace byl již od počátku veden myšlenkou potřeby rovnováhy mezi hospodářskou a sociální dimenzí. Společným cílem členských států zakotveným ve Smlouvě o založení ES bylo zlepšování

<sup>16</sup> Srov. čl. 2 Evropské sociální charty, vyhlášena jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí pod č. 14/2000 Sb.M.s.

<sup>17</sup> Nařízení mají obecnou závaznost, jsou závazná ve všech svých částech a jsou bezprostředně použitelná v každém členském státě. Směrnice jsou závazné pro všechny státy, kterým jsou určeny, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo. Vnitrostátní orgány mají možnost volby forem a prostředků, kterých použijí k tomu, aby byl cíl obsažený ve směrnici splněn. Rozhodnutím se rozumí individuální právní akt, který je závazný pouze pro subjekt, kterému je určen. Doporučení a stanoviska nemají povahu právních norem, neboť neobsahují závazná pravidla chování.

<sup>18</sup> Srov. Článek Pracovní právo Evropského společenství – právo „ve výstavbě“, Jean Claude Javillier, Právní praxe 5/1994, ročník XLII, Ministerstvo spravedlnosti, Praha, s. 303 – 304

životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců prostřednictvím harmonizace právních předpisů členských států. V členských zemích ES se uskutečňovalo postupné zvyšování a současně i vzájemné vyrovnávání úrovně systému sociální ochrany zaměstnanců. Již na počátku však byla odmítnuta myšlenka úplného sjednocení, resp. úplné harmonizace těchto systémů, a to zejména z důvodu jejich značné různorodosti. Proces harmonizace právních předpisů členských zemí ES se rozvíjí zejména od druhé poloviny sedmdesátých let. Od přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1987 je přenesen důraz z harmonizace na definici minimálních požadavků na evropské úrovni nebo přinejmenším na posouzení zásadních problémů týkajících se zaměstnanců.

Zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců má být dosaženo zejména harmonizací vnitrostátních právních úprav. Harmonizace ovšem neznamená popření vnitrostátního práva členských států, ale jejich sblížení, které je založeno na stanovení určitých minimálních standardů. Nástrojem jsou směrnice. Národním právním řádům je ponechán prostor pro úpravu nad rámec minimálního standardu.<sup>19</sup>

V roce 1989 byla přijata Sociální charta ES, která platí pouze pro členské státy ES bez přímé právní závaznosti a jejímž obsahem jsou základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáváním.

Přijetí Maastrichtské smlouvy neboli Smlouvy o Evropské unii s účinností od 1. ledna 1993, jejíž součástí je i Protokol o sociální politice, představovalo další významný posun ve vztahu ES k řešení sociálních otázek. Dalším upevněním sociální politiky EU je Amsterodamská smlouva z roku 1997.

V roce 2000 byla schválena Evropská sociální agenda, která stanovila na následujících pět let priority ve všech oblastech sociální politiky.

Ve vztahu k dovolené je nejvýznamnějším předpisem Evropské unie směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která zrušila Směrnici Rady 93/104/ES.

---

<sup>19</sup> Podrobněji k tomu Bělina M. a kol.: Pracovní právo, s. 42 – 44

Tato směrnice byla přijata s cílem zvýšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a zlepšit jejich životní a pracovní podmínky, zejména pokud jde o délku a organizaci pracovní doby. Zlepšení pracovních podmínek však nemá být vedeno jen ekonomickými úvahami.

V souladu s uvedenou směrnicí byla v zákoníku práce upravena zejména maximální délka týdenní pracovní doby včetně práce přesčas, odpočinek mezi směnami a v týdnu a minimální délka dovolené ve výměře čtyř týdnů v kalendářním roce. Směrnice obsahuje též definice jednotlivých pojmů v oblasti pracovní doby, zejména definici pracovní doby jako veškeré doby, kdy je zaměstnanec na pracovišti, pracuje a je k dispozici zaměstnavateli. Pracovní pohotovost podle této směrnice může být jen na jiném místě, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Směrnice rovněž upravuje možnost odchýlení se od maximální délky týdenní pracovní doby cestou individuálního ujednání při splnění stanovených podmínek.

Ustanovení směrnice vyvolává v členských zemích určité obtíže. V současné době probíhá již víceletá snaha Evropské komise i členských zemí o dosažení shody ohledně návrhu změny uvedené směrnice, nicméně této shody se nedaří dosáhnout, a proto je nezbytné úpravu směrnice respektovat v národních úpravách.<sup>20</sup>

### 3.4 ZÁKONY

Nejvýznamnějším pramenem pracovního práva je zákoník práce.

Od 1. 1. 2007 je účinný po více než čtyřiceti letech nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.

Nový zákoník práce je postaven na principu, který je pro pracovněprávní vztahy nový – co není zakázáno, je dovoleno. Není to již relativně samostatný první předpis, ale je vázán na občanský zákoník. Normy občanského zákoníku práce budou použitelné pro pracovněprávní vztahy na principu delegace. Zákon vyjmenovává ustanovení občanského zákoníku, která lze použít v pracovněprávních vztazích, princip smluvní volnosti

<sup>20</sup> Srov. *Jakubka a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007*, ANAG, Olomouc 2007 s. 1015



umožňuje účastníkům pracovněprávních vztahů, aby si upravili vzájemné vztahy odchylně od zákona. V úvodních ustanoveních obsahuje interpretační pravidlo pro rozlišení, od kterých jeho norem se lze či nelze odchýlit, obsahuje rovněž základní zásady pracovněprávních vztahů a vymezuje závislou práci, kterou lze vykonávat pouze ve vztazích podle zákoníku

Zákoník práce je nejvýznamnějším zdrojem právní úpravy dovolené na zotavenou, na rozdíl od řady jiných oblastí v podstatě přebírá dosavadní úpravy. Část devátá zákoníku práce obsahuje úpravu jednotlivých druhů dovolené, tedy dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou<sup>21</sup> včetně jejich

specifik i ustanovení společná pro všechny druhy dovolené jako čerpání dovolené, náhradu za dovolenou, krácení dovolené a další. Související materie je obsažena v jiných částech zákoníku práce.

Nový zákoník práce v sobě koncentruje řadu předpisů zákonné i podzákonné síly, které stály dříve vedle zákoníku práce a které tedy byly v důsledku zahrnutí do nového zákoníku práce zrušeny.

Určitá část právní úpravy doby odpočinku, dovolené, či souvisejících institutů se však i nadále vyskytuje v samostatných zákonech. Kupříkladu definice akademických pracovníků vysokých škol se nachází v zákoně o vysokých školách, výčet státních svátků a ostatních svátků je obsažen v zákoně o státních svátcích.

Určitá část právní úpravy související s dovolenou na zotavenou je i v současnosti upravena podzákonnými právními předpisy.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> V zákoníku práce účinném do 31. 12. 2006 byla obsažena ještě další dovolená, která příslušela zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, případně dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisela na povětrnostních vlivech. Představovala kompenzaci pro zaměstnance, kteří se rozhodli čerpat dovolenou v období s nižší potřebou práce. Zaměstnanci náležela za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden.

<sup>22</sup> Například nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci; vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené; nařízení vlády č. 589/2006 Sb., k odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku v dopravě

Vedle právních předpisů jsou pramenem pracovního práva i kolektivní smlouvy, nikoli ovšem celé, ale pouze jejich normativní části, které obsahují ustanovení obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů neurčeného počtu a stejného druhu.<sup>23</sup>

#### 4. PRÁVO NA USPOKOJIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

S právem na odpočinek souvisí právo na uspokojivé pracovní podmínky a právo na spravedlivou odměnu za práci zaručená zaměstnancům v Listině základních práva a svobod v hlavě nazvané práva hospodářská, sociální a kulturní<sup>24</sup>

Osobní rozsah práva na uspokojivé pracovní podmínky je omezen na zaměstnance, tzn. fyzické osoby bez ohledu na státní občanství zaměstnáváné v pracovněprávních vztazích.<sup>25</sup>

Domáhat se těchto práv je možné jen v mezích zákonů, které ustanoví o právu na uspokojivé pracovní podmínky a právu na spravedlivou odměnu za práci provádějí.<sup>26</sup>

Vyšší standard tohoto sociálního práva je založen Evropskou sociální chartou Rady Evropy, v níž se ČR zavázala mimo jiné k poskytování nejméně dvoutýdenní placené dovolené ročně a k zajištění placené dodatkové dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá.

#### 5. DOBA ODPOČINKU

Práva a povinnosti z pracovního poměru se realizují převážně v pracovní době, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a

<sup>23</sup> V našem právním řádu je možné se setkat se dvěma druhy kolektivních smluv. Prvním typem jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně a druhým podnikové kolektivní smlouvy. V souvislosti s dovolenou na zotavenou lze v kolektivní smlouvě mimo jiné vyjednat prodloužení dovolené zaměstnancům *zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost*. Za prameny pracovního práva mohou být považovány i vnitropodnikové normativní akty. Nejedná se ovšem o obecně uznávaný právní názor. Podrobněji k tomu *Bělina M. a kol.: Pracovní právo, s. 57*

<sup>24</sup> Srov. článek 28 Listiny

<sup>25</sup> Podrobněji k tomu Pavlíček V. a kol.: Ústavní právo a státověda, II. díl, s. 240 - 241

<sup>26</sup> Srov. čl. 41 odst. 1 Listiny

v níž je připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Doba odpočinku je definována negativním vymezením jako doba, která pracovní dobou není. V této době zaměstnanec povinností vyplývající z pracovního poměru v zásadě neplní.<sup>27</sup> Pokud ze zákona vyplývají zaměstnanci nějaké pracovněprávní povinnosti, které musí plnit i v době odpočinku, jde vždy o povinnost zdržet se nějakého chování.

Dobou odpočinku se tak kromě jiného realizuje i základní právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky.

Rozsah pracovní doby určuje zároveň i rozsah doby odpočinku. Platí přitom, že doba odpočinku musí být dostatečně dlouhá, aby v jejím rámci mohlo dojít ke skutečnému zotavení zaměstnance a reprodukci pracovní síly.

Z označení doby odpočinku nelze ovšem činit závěry o obsahové náplni těchto časových úseků. Normy pracovního práva neregulují chování

zaměstnance během doby odpočinku, tj. v jeho mimopracovní době. Pracovní právo mu může pouze zaručit, že během stanovených dob odpočinku na něm zásadně nebude vymáháno plnění pracovních povinností.

Doba odpočinku se rozlišuje podle více kritérií, jimiž jsou kupříkladu délka trvání, účel, případně poskytování náhrady mzdy nebo platu v době jejího trvání.

Podle systematiky nového zákoníku práce patří mezi druhy doby odpočinku nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu a dny pracovního klidu. Přestávky v práci jsou v novém zákoníku práce upraveny nikoli v části IV Pracovní doba a doba odpočinku, v hlavě IV Doba odpočinku, ale v samostatné hlavě III. Přesto jde i v případě přestávek v práci o dobu odpočinku, zvláště když je v zákoně výslovně stanoveno, že se tyto přestávky nezapočítávají do pracovní doby. Jsou sice nejkratšími z dob odpočinku, ale jejich specifikem je umístění uvnitř pracovní doby, které představuje značný význam pro snížení únavy zaměstnance a pozitivní vliv na pracovní výkon. Matce, která kojí své dítě,

---

<sup>27</sup> Srov. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, s. 185

přísluší dále ještě zvláštní přestávky ke kojení, které se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu.

## 6. DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU OBECNĚ

Dovolená na zotavenou je nejdůležitějším druhem doby odpočinku zaměstnance. Jejím hlavním cílem je zajištění regenerace sil zaměstnance v rámci pracovního poměru, ale měla by zároveň sloužit i k celkovému rozvoji osobnosti zaměstnance. Nárok na dovolenou nelze převést na jiného.

Právní úprava dovolené na zotavenou zakotvuje právo na dovolenou jako nárok na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy. Provázanost nároku na pracovní volno a náhradu mzdy v sobě zahrnuje podstatnou odlišnost od jiných dob odpočinku. S výjimkou svátku jsou všechny doby odpočinku poskytovány bez mzdy nebo náhrady mzdy, a to právě z toho důvodu, že se nejedná o pracovní dobu. Právní předpisy zaměstnanci pouze zajišťují svými ustanoveními nárok na stanovený krátkodobý či dlouhodobější odpočinek. Druhým odlišujícím kritériem od ostatních dob odpočinku je její délka, která má zajistit odpočinek čerpaný zpravidla vcelku, tak aby byl zajištěn hlavní cíl, tj. dlouhodobý odpočinek.<sup>28</sup>

V právní konstrukci dovolené musí zákonodárce brát v úvahu jak zájem zaměstnance, tak také zájem zaměstnavatele. Právní úprava bude ovšem vždy určitým kompromisem mezi těmito zájmy. Větší ochrana se poskytuje zaměstnanci s ohledem na jeho sociální postavení a možnost škodlivého působení pracovního prostředí na lidský organismus. Ze zájmů zaměstnavatele je třeba vzít v úvahu zejména zájem na tom, aby jeho činnost nebyla ochromena během dovolených, pokud to sám nepřipustí, aby byly včas splněny určité zakázky apod. Je třeba ale brát v úvahu i zájem státu na tom, aby nedocházelo k devastaci pracovní síly, což by vyvolávalo velké nároky na instituty sociálního zabezpečení.<sup>29</sup>

Zaměstnancům, kteří vykonávají zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za stanovených podmínek nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo

<sup>28</sup> Srov. *Bělina M. a kol.: Pracovní právo*, str. 191

<sup>29</sup> Srov. *Galvas M.: Pracovní právo*, 2. vydání, Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, Brno 2004, s. 495; dále jen Galvas M.: *Pracovní právo*

její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny či dodatkovou dovolenou.<sup>30</sup>

Zaměstnancům, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nárok na dovolenou ze zákona nevzniká. Je však možné jej sjednat u dohody o pracovní činnosti.

Zákon nezakazuje sjednání dalšího druhu dovolené, proto není vyloučeno, aby zaměstnavatel při zachování zásady rovnosti a zákazu diskriminace poskytoval i jiné druhy dovolené.<sup>31</sup>

Jednotlivé druhy dovolené na zotavenou mají sice společný cíl, umožnit zotavení zaměstnance, avšak liší se navzájem, pokud jde o okruh zaměstnanců, kterým mohou být poskytovány, podmínky vzniku nároku, případně další pravidla týkající se jejich poskytování.

Platný zákoník práce nezná rozlišení hlavního a vedlejšího pracovního poměru. Všechny pracovní poměry, ať jsou sjednány na jakýkoliv počet hodin v týdnu, jsou považovány za rovnocenné. V oblasti dovolené na zotavenou to znamená, že pro každý pracovní poměr se podmínky vzniku nároku na dovolenou, její čerpání, překážky v práci atd. posuzují bez spojitosti s jiným pracovním poměrem. Pro vznik nároku na dovolenou je proto třeba splnit podmínky v každém pracovním poměru samostatně.

## 7. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, POMĚRNÁ ČÁST DOVOLENÉ ZA KALENDÁŘNÍ ROK

### 7.1 DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK

Nárok na dovolenou za kalendářní rok vznikne zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něj práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, jestliže pracovní poměr trval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.<sup>32</sup>

<sup>30</sup> Srov. § 211 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění; dále jen ZZP

<sup>31</sup> Podrobněji k tomu Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J.: *Zákoník práce s komentářem*, Aspi, Praha 2007, s. 282; dále jen Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J.: *Zákoník práce s komentářem*

<sup>32</sup> Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, s.192

Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Pokud zaměstnanec určité dny neodpracuje převážnou část své směny, nelze tyto kratší části směn, které jsou odpracované v různých dnech, sečíst a po dosažení převážné části směny ji považovat za odpracovaný den.<sup>33</sup>

Jestliže zaměstnanec neodpracuje převážnou část své směny proto, že u něj nastal důvod, který se ovšem pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce, podmínka odpracovaného dne je splněna, jakmile součet skutečně odpracované doby a doby, která se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce, činí převážnou část směny zaměstnance.

Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli. Bezprostředně navazující pracovní poměry se posuzují jako celek pro vznik nároku na dovolenou i pro její čerpání, včetně případného poskytování náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Z hlediska délky je třeba rozlišovat dovolenou zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, dále dovolenou zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou odměňováni v závislosti na státním rozpočtu a dovolenou pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol.

V případě, že byl zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, poskytne mu zaměstnavatel, pro nějž je činný dovolenou, její část nebo tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, poskytne mu ji uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.<sup>34</sup>

## 7.2 POMĚRNÁ ČÁST DOVOLENÉ ZA KALENDÁŘNÍ ROK

<sup>33</sup> Srov. Špundová E.: *Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů*, 4. vydání, ANAG, 2005, s. 26; dále jen Špundová E.: *Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů*

<sup>34</sup> Srov. §212 odst. 4 ZZP

V případě, že zaměstnanec nekonal práci k témuž zaměstnavateli nepřetržitě po celý kalendářní rok, ale konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, vznikne mu nárok na poměrnou část dovolené na zotavenou za kalendářní rok.

Do odpracovaných dnů se pro účely vzniku nároku na poměrnou část dovolené počítají i doby, které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část směny.

Poměrná část dovolené za kalendářní rok se určí tak, že za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru se poskytne jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok.

Odlišně je posuzována poměrná část dovolené, když v kalendářním měsíci zaměstnanec změnil zaměstnání. Aby nedocházelo ke znevýhodnění, a tím i k poškozování zaměstnanců, kteří mění zaměstnání v průběhu měsíce, v jejich nároku na dovolenou, náleží jim poměrná část dovolené za kalendářní rok v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž došlo ke změně zaměstnání, pokud ovšem skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují.

Bez ohledu na to zda ke změně zaměstnání došlo na začátku, v polovině nebo na konci měsíce, zaměstnanci náleží za kalendářní měsíc, v němž došlo ke změně zaměstnání, poměrná část dovolené vždy od nového zaměstnavatele.

Dojde-li k rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, měl by zaměstnavatel dbát na to, aby si zaměstnanec vyčerpal poměrnou část dovolené, která připadá na dobu trvání pracovního poměru, ještě během trvání pracovního poměru. To platí jak v případech, kdy končí pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, tak i v případech, kdy bude uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru.<sup>35</sup> V případě, že by si zaměstnanec nemohl vyčerpat

---

<sup>35</sup> Srov. *Jouza J.: Zákoník práce s komentářem*, Polygon, Praha 2006, s. 456 – 457; dále jen *Jouza J.: Zákoník práce s komentářem*

příslušnou část dovolené do konce pracovního poměru, obdržel by za nevyčerpanou část dovolené náhradu mzdy nebo platu.

Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se podle nového zákoníku práce na půlden.<sup>36</sup> I přes zpřesnění zavedením zákonného pravidla zaokrouhlování na půldny, žádný právní předpis nestanoví, kolik činí 1/12 jednotlivých výměr dovolené za kalendářní rok. Je na zaměstnavateli, aby sám provedl správný výpočet části dovolené.<sup>37</sup>

V níže uvedených tabulkách se v souvislosti s výpočtem poměrné části dovolené uvádí jak výměra dovolené pro účely čerpání dovolené, tak i výměra dovolené po zaokrouhlení pro účely čerpání dovolené.

Výpočet poměrné části dovolené ze čtyř týdnů dovolené (ve dnech)

Počet celých kalendářních měsíců	Výměra dovolené pro účely náhrady mzdy	Výměra dovolené po zaokrouhlení pro účely čerpání
1	1,667	1,5
2	3,33	3,5
3	5	5
4	6,67	6,5
5	8,33	8,5
6	10	10
7	11,67	11,5
8	13,33	13,5
9	15	15
10	16,67	16,5
11	18,33	18,5
12	20	20

<sup>36</sup> Podrobněji k tomu *Bukovjan P., Chládková A.: Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce, Práce a mzda 7-8/2006, Aspi, s. 15*

<sup>37</sup> V praxi se lze setkat s různými způsoby zaokrouhlování poměrné části dovolené. Někteří zaměstnavatelé zaokrouhlují dovolenou „směrem nahoru“, tj. například při nároku na 1/12 dovolené ze čtyřtýdenního nároku zaokrouhlí 1,667 dne na 2 dny. Jiní zaokrouhlují dovolenou „směrem dolů“, tj. uvedených 1,667 dne zaokrouhlí na 1,5 dne.



Výpočet poměrné části z pěti týdnů dovolené (ve dnech)

Počet celých kalendářních měsíců	Výměra dovolené pro účely náhrady mzdy	Výměra dovolené po zaokrouhlení pro účely čerpání
1	2,083	2
2	4,17	4
3	6,25	6
4	8,33	8,5
5	10,42	10,5
6	12,5	12,5
7	14,58	14,5
8	16,67	16,5
9	18,75	18,5
10	20,83	21
11	22,92	23
12	25	25

Výpočet poměrné části z osmi týdnů dovolené (ve dnech)

Počet celých kalendářních měsíců	Výměra dovolené pro účely náhrady mzdy	Výměra dovolené po zaokrouhlení pro účely čerpání
1	3,333	3,5
2	6,67	6,5
3	10	10
4	13,33	13,5
5	16,67	16,5
6	20	20
7	23,33	23,5
8	26,67	26,5
9	30	30
10	33,33	33,5
11	36,67	36,5
12	40	40

38

<sup>38</sup> Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 34–35

### 7.3 TÝDEN DOVOLENÉ, NEPŘETRŽITÉ TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A DALŠÍ SPOLEČNÉ ZÁSADY

Aby při posuzování délky dovolené stanovené zákoníkem práce v týdnech nedocházelo v praxi k nejednotnému výkladu, definuje zákon co se rozumí týdnem dovolené. Považuje se za něj jakýchkoliv 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nikoliv pouze kalendářní týden.

Podmínka bezprostředně navazujícího vzniku pracovního poměru je splněna i v případě skončení jednoho pracovního poměru a uzavření nového pracovního poměru u stejného zaměstnavatele za předpokladu, že zaměstnanec nastoupil do nového pracovního poměru prvním pracovním dnem po skončení předchozího pracovního poměru. Nepřetržitost trvání pracovního poměru je tak dodržena i v případě, že mezi skončením jednoho pracovního poměru a uzavřením druhého pracovního poměru zaměstnanec k témuž zaměstnavateli jsou dny pracovního klidu.

Pokud mezi skončením pracovního poměru a jeho opětovným uzavřením k témuž zaměstnavateli nejsou jenom dny pracovního klidu, ale i dny pracovní, posuzují se pracovní poměry pro účely splnění podmínek vzniku nároku na dovolenou samostatně.

Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.<sup>39</sup> Do uvedeného počtu dnů se zahrnují i dny, které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce. Mezi nejčastěji se vyskytující případy výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu, kdy pracovní doba není rozvržena na všech 5 pracovních dnů, patří výkon práce v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Srov. § 216 odst. 4 ZZP

<sup>40</sup> Na rozdíl od zkrácené pracovní doby ze zdravotních důvodů, kdy jde rovněž o stanovenou týdenní pracovní dobu, u kratší pracovní nejde o stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanec, který pracuje po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, se pro účely dovolené neposuzuje jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, pokud tato kratší pracovní doba není rozvržena na 5 pracovních dnů v týdnu; u

Podle zákonného pravidla pro zaokrouhlování poměrné části dovolené za kalendářní rok nebo dovolené za odpracované dny se část dovolené, která činí necelý den zaokrouhlí vždy na půlden.<sup>41</sup>

## 7.4 VÝKON PRÁCE V SOUVISLOSTI S DOVOLENOU NA ZOTAVENOU

Podmínka výkonu práce alespoň 60 dnů v kalendářním roce je splněna nejen v případě skutečného odpracování uvedeného počtu dnů, ale i dnů, které sice zaměstnanec fakticky neopracoval, avšak které se pro účely dovolené jako výkon práce posuzují.

Dobou posuzovanou jako výkon práce se rozumí doba kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vliv; dále doba dovolené; doba kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek a také doba kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, nebo za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí.<sup>42</sup>

Pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, které nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu<sup>43</sup> Jako výkon práce se pro účely dovolené posuzuje doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a také doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku

---

zaměstnanců pracujících po kratší pracovní dobu se pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku nároku na dovolenou na zotavenou, vychází ze skutečně odpracovaných dnů. Srov. Špundová E.: Dovolená na zotavenou, s. 27 – 29

<sup>41</sup> Tato zásada platí i pro výpočet dvanáctin dovolené pro účely krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce a pro účely krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazby.

<sup>42</sup> Srov. §348 odst. 1 ZZP

<sup>43</sup> V příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>44</sup>

Doba čerpání rodičovské dovolené po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a doba pracovní neschopnosti, která nevznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se tedy pro účely dovolené jako výkon práce neposuzují.

## 7.5 VLIV PŘEKÁŽEK V PRÁCI NA DOVOLENOU NA ZOTAVENOU

V průběhu pracovního poměru se vyskytují překážky v práci, tedy situace, kdy zaměstnanec nebo zaměstnavatel nemůže nebo může pouze s obtížemi plnit své pracovněprávní povinnosti, a které mají za následek pracovní volno. Podle tohoto kritéria se rozlišují překážky v práci na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele, podle toho zda je s překážkou v práci spojena náhrada mzdy nebo platu se rozlišují překážky v práci placené nebo neplacené.

Překážky v práci jsou s určitými výjimkami považovány pro účely dovolené na zotavenou za dobu, která se posuzuje jako výkon práce. Těmito výjimkami jsou doba pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, doba přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy, doba čerpání rodičovské dovolené po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doba pracovní neschopnosti, s výjimkou doby pracovní neschopnosti, která vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a doba zameškaná pro určité důležité osobní překážky.

### 7.5.1 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Zákoník práce rozlišuje dvě skupiny překážek v práci na straně zaměstnance, důležité osobní překážky a překážky v práci z důvodu obecného zájmu.

---

<sup>44</sup> Srov. § 216 odst. 3 ZZP

Mezi důležité osobní překážky v práci, které se pro účely dovolené na zotavenou posuzují jako výkon práce patří dočasná pracovní neschopnost vzniklá v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání; doba mateřské dovolené, která náleží ženě po dobu 28 (37 týdnů); doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a také pracovní volno poskytnuté z důvodu důležitých osobních překážek uvedených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Do výčtu těchto důležitých osobních překážek v práci patří vyšetření nebo ošetření, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, doprovod, přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, úmrtí, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování a vyhledání nového zaměstnání.<sup>45</sup>

Ostatní důležité osobní překážky v práci nejsou pro účely dovolené na zotavenou posuzovány jako výkon práce.

Mezi překážky v práci z důvodu obecného zájmu patří výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu, pracovní volno související s brannou povinností a překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.

Zákoník práce obsahuje demonstrativní výčet typů veřejných funkcí. jde kupříkladu o výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.<sup>46</sup>

Povinnost plnit občanské povinnosti je založena pro jednotlivé případy ve zvláštních právních předpisech, z nichž zaměstnanci vyplývá povinnost, jejímž nevykonáním se vystavuje možnému postihu.<sup>47</sup> O výkon občanských povinností jde například u svědků, tlumočnicků, soudních znalců, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti přenosným nemocem, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech.<sup>48</sup>

<sup>45</sup> Podrobněji k tomu příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>46</sup> Podrobněji k tomu § 201 odst. 2 ZZP

<sup>47</sup> Srov. *Vysokajová M.: Kahle B., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem*, s. 274

<sup>48</sup> Podrobněji k tomu § 202 ZZP

Jinými úkony v obecném zájmu jsou výkon funkce člena orgánu odborové organizace, činnost dárce krve, činnost člena volební komise při volbách do zákonodárných sborů a zastupitelstev územních samosprávných celků, činnost zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání, činnost dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů a řada dalších.<sup>49</sup>

## 7.5.2 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele. Překážky v práci na straně zaměstnavatele lze v zásadě dělit na dvě skupiny, a to na prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a na jiné překážky na straně zaměstnavatele.<sup>50</sup> Doba, po kterou byla pro nepříznivé povětrnostní vlivy přerušena práce, nepatří mezi doby posuzované jako výkon práce.

## 8. DÉLKA DOVOLENÉ ZA KALENDÁRNÍ ROK

Dovolená na zotavenou je koncipována jako volno v rámci kalendářního roku. Minimální délku vymezuje zákoník práce, prodloužení může stanovit kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

Normy pracovního práva určují délku dovolené vždy v týdnech. To odpovídá koncepci delšího zdravotního volna. Praxe je ovšem jiná a dovolená na zotavenou je poskytována v kratších úsecích, po dnech a výjimečně i po částech dnů. Přitom je zřejmé, že dovolená, která je kratší než týden, nemůže dost dobře řádně plnit svou funkci.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> Podrobněji k tomu § 203 ZZP

<sup>50</sup> Srov. *Bělina M. a kol.*: Pracovní právo, s. 268 - 269

<sup>51</sup> *Galvas M.*: Pracovní právo, s. 494 - 495

Vznik nároku na dovolenou je podmíněn každoročním splněním podmínky odpracování stanoveného počtu dnů u téhož zaměstnavatele a v rámci téhož pracovního poměru.

Je třeba rozlišovat dovolenou za kalendářní rok v základní výměře, dovolenou delší než je základní výměra, dovolenou zaměstnanců v oblasti výchovy a vzdělávání.

Délka dovolené zaměstnanců, kteří mají sjednanou kratší pracovní dobu se nemění. Mají nárok rovněž na čtyři, pět případně vyšší počet kalendářních týdnů dovolené, ale kratší pracovní doba se projeví v náhradě mzdy za dovolenou. Vyčerpají si např. čtyři nebo pět týdnů dovolené, ale náhradu mzdy obdrží jen za tolik „kratších“ dnů, které připadají do období dovolené.<sup>52</sup>

## 8.1 ZÁKLADNÍ VÝMĚRA DOVOLENÉ, DOVOLENÁ DELŠÍ NEŽ JE ZÁKLADNÍ VÝMĚRA

Dovolené se poskytuje v týdnech. Z týdenní výměry vychází jak směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby, tak i úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132/1970, o každoroční placené dovolené.

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.<sup>53</sup> Jedná se o minimální výměru, na kterou vzniká nárok při splnění stanovených podmínek všem zaměstnancům, kteří vykonávají práci v rámci pracovního poměru.

Podle rozsudku Evropského soudního dvora ve věci C - 173/99 je právo na placenou dovolenou v trvání nejméně čtyř týdnů ročně subjektivním sociálním právem, které přímo zaručuje všem pracovníkům právo ES/EU.<sup>54</sup>

Základní výměra dovolené je v rozsahu 4 týdnů, zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří jsou odměňováni v závislosti na státním rozpočtu

<sup>52</sup> Srov. *Jouza J.: Zákoník práce s komentářem*, s. 461

<sup>53</sup> Srov. § 213 odst. 1 ZZP

<sup>54</sup> Srov. *Kocourek J.: Zákoník práce, Eurounion, Praha 2004*, s. 326; dále jen *Kocourek J.: Zákoník práce*

náleží dovolená o týden delší než je základní výměra, tedy 5 týdnů v kalendářním roce, nárok pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých činí 8 týdnů.

## 8.2 PRODLOUŽENÍ DOVOLENÉ

Zaměstnavatel, který provozuje podnikatelskou činnost, může prodloužit dovolenou pokud u něj působí odborová organizace v kolektivní smlouvě, pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může tak učinit vnitřním předpisem.

Nový zákoník práce vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Zaměstnancům ostatních zaměstnavatelů než těch, kteří jsou odměňováni platem, může být dovolená prodloužena bez jakéhokoliv omezení. Právní úprava již nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené. Není tak vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné; zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat zásadu rovného zacházení.<sup>55</sup>

Zaměstnavatelé, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, nemají možnost prodlužovat dovolenou, proto přísluší zaměstnancům těchto zaměstnavatelů přímo ze zákona dovolená o 1 týden delší než činí základní výměra. Při splnění zákonných podmínek jim tedy přísluší právo na 5 týdnů dovolené.

## 8.3 DOVOLENÁ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ A AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VYSOKÝCH ŠKOL

Pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol přísluší nárok na 8 týdnů dovolené v kalendářním roce.

---

<sup>55</sup> Podrobněji k tomu *Vysokajová M.: Kahle B., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem, s. 284*



Akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademickými pracovníky jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.<sup>56</sup>

Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou pedagogickou činnost, tedy učitel, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, vedoucí pedagogický pracovník.<sup>57</sup> Zákoník práce nestanoví rozsah vyučovací povinnosti uvedených zaměstnanců jako podmínku vzniku nároku na 8 týdnů dovolené. Pro vznik nároku proto postačí jakákoliv doba, po kterou zaměstnanci vykonávají druh práce pedagogických pracovníků.<sup>58</sup>

Zákon nepřipouští prodlužování dovolené ani pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, nad zákonný rozsah 8 týdnů.

## 8.4 POČET PRACOVNÍCH DNŮ DOVOLENÉ

Délka dovolené se stanoví v kalendářních týdnech. To však neznamená, že zaměstnanec nemůže čerpat dovolenou i po částech kratších než týden. Je na zaměstnavateli, zda výjimečně určí zaměstnanci čerpání dovolené i po dnech.

U zaměstnanců s pracovní dobou rozvrženou rovnoměrně na 5 dnů v týdnu činí jejich čtyřtýdenní nárok 20 dnů, pětítýdenní nárok 25 dnů. U zaměstnanců s pracovní dobou rovnoměrně rozvrženou např. na 4 dny v týdnu činí jejich čtyřtýdenní nárok 16 dnů, pětítýdenní nárok 20 dnů. Znamená to, že týden dovolené představuje tolik pracovních dnů, kolik jich zaměstnanci připadá pravidelně na jednotlivé týdny.<sup>59</sup>

<sup>56</sup> Srov. § 70 odst. 1 a 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění

<sup>57</sup> Srov. § 2, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném znění

<sup>58</sup> Podrobněji k tomu Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 49

<sup>59</sup> Srov. Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů; s. 51

Úprava čerpání dovolené zaměstnanců s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou činí v praxi určité problémy. Týden dovolené u uvedených zaměstnanců představuje tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jejich dovolené připadá v celoročním průměru. Jde o poměrně složitou otázku, kterou není možné právní normou jednoznačně upravit, aniž by nebyla taková úprava příliš kasuistická a dopadala na všechny myslitelné případy. Určení počtu pracovních dnů dovolené vyplyne ze vztahu:

$$vpdd = \frac{ps}{pt} \cdot pd$$

Legenda:

vpdd = výsledný počet pracovních dnů dovolené,

ps = počet směn (pracovních dnů) podle harmonogramu směn nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby,

pt = počet týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena,

pd = počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo.<sup>60</sup>

Vydělením počtu harmonogramem stanovených směn v roce počtem týdnů v roce se zjistí průměrný počet pracovních dnů zaměstnance připadajících na jeden týden. Ze zjištěného průměrného počtu pracovních dnů na týden se pak vychází při zjištění celkového počtu pracovních dnů zaměstnance připadajících na jeho dovolenou, kdy se zjištěný podíl vynásobí počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok.

Pokud pracovní poměr zaměstnance netrvá po celý kalendářní rok, vypočte se průměrný počet pracovních dnů připadajících na jeden týden tak, že se vydělí součet harmonogramem stanovených pracovních dnů za dobu trvání pracovního poměru počtem týdnů, po které tento pracovní poměr trval.

Rovněž u zaměstnanců s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou do harmonogramem stanovených pracovních dnů počítají i dny, které zaměstnanec sice neodpracoval, avšak které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce.

<sup>60</sup> Srov. *Vysokajová M.: Kahle B., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem*, s. 284

U zaměstnanců pracujících v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby není při určení doby čerpání dovolené často ještě znám počet harmonogramem stanovených pracovních dnů v příslušném kalendářním roce, přesný nárok na dovolenou lze zjistit až koncem roku, kdy je již počet směn v roce potřebný pro výpočet dovolené znám. Neznamená to, že zaměstnavatel, nemá dobu čerpání dovolené určit. Zaměstnavatel může do doby, než mu bude znám přesný počet směn konkrétního zaměstnance, určit zaměstnanci čerpání dovolené i když ještě nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel určí zaměstnanci dovolenou v délce přesahující jeho nárok, je zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil nárok, nebo na niž mu nárok nevznikl, popř. zaměstnavatel mu může tuto náhradu mzdy srazit ze mzdy.<sup>61</sup>

Problémy vznikají při přechodu zaměstnance v průběhu téhož kalendářního roku z režimu rovnoměrného do nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a naopak. Je nutné vycházet z pravidla, že nárok na dovolenou i její čerpání je nezbytné posuzovat v rámci toho režimu pracovní doby, který se v konkrétní době na zaměstnance vztahuje. To platí jak v průběhu kalendářního roku, tak i po jeho skončení, jde-li o nevyčerpanou dovolenou z předchozího roku.<sup>62</sup>

I pro čerpání dovolené platí základní výkladové pravidlo pro pracovněprávní vztahy, z něhož lze dovodit, že zaměstnavatel by měl při určování doby čerpání dovolené postupovat tak, aby nedocházelo ani ke zvýhodňování, ani ke znevýhodňování zaměstnanců. I při určování doby čerpání dovolené je třeba dodržet zásadu rovnosti a zákazu diskriminace. Nemělo by tedy docházet k situacím, kdy by zaměstnavatel určoval zaměstnanci čerpání dovolené pouze v týdnech, kdy má podle

---

<sup>61</sup> Srov. Špundová E.: *Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů*, s. 53

<sup>62</sup> Podrobněji k tomu Šubrt B.: *Nárok na dovolenou a její čerpání u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou*, *Práce a mzda*, 7-8/2003, *Aspi*, s. 23

harmonogramu směn odpracovat větší počet dnů, anebo pouze v týdnech, kdy má odpracovat menší počet dnů.<sup>63</sup>

## 9. DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY

Zaměstnanci, který nemá nárok na dovolenou za kalendářní rok, ani na její poměrnou část, vznikne nárok na dovolenou i když nesplnil podmínku spočívající v odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele.

Jedná se dovolenou za odpracované dny, jejíž délka činí jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Počet 21 dnů vychází z průměrného počtu pracovních dnů připadajících na jeden kalendářní měsíc.

Zaměstnanci tak může náležet právo na tento druh dovolené maximálně v délce dvou dvanáctin dovolené za kalendářní rok. Nárok na dovolenou v délce tří dvanáctin dovolené za kalendářní rok není možný, protože odpracováním 63 dnů (21 x 3) zaměstnanec splní podmínku nároku na dovolenou za kalendářní rok, tedy odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce.

Také u tohoto druhu dovolené se pro účely splnění podmínek vzniku nároku na dovolenou za odpracovaný považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, přičemž části směn odpracované v různých dnech se nesčítají a do odpracovaných dnů jsou započítávány kromě skutečně odpracovaných dnů i ty dny, které se pro účely dovolené na zotavenou posuzují jako výkon práce.

I dovolená za odpracované dny je spojena s konkrétním kalendářním rokem. Podmínka odpracování stanoveného počtu dnů pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny musí proto být splněna v příslušném kalendářním roce. Pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny nelze sčítat odpracované dny v různých kalendářních letech.

U dovolené za odpracované dny nepřichází v úvahu poměrná část dovolené, ani krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci, ke

---

<sup>63</sup> Srov. Vysokajová M.: Kahle B., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem, s. 284 – 285

krácení může dojít pouze pro neomluveně zameškanou směnu (pracovní den).

## 10. DODATKOVÁ DOVOLENÁ

Dodatková dovolená představuje kompenzaci určitých faktorů výkonu některých prací. Těmito faktory jsou obtížnost a škodlivost výkonu některých prací, zhoršené pracovní podmínky, zdravotně závadné prostředí apod.

V zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců by však mělo být prvořadou povinností zaměstnavatele zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, a tedy odstraňování rizik souvisejících s výkonem práce.

Dodatková dovolená je sice jedním z druhů dovolené na zotavenou, ale zároveň ji zákoník práce upravuje jako samostatný nárok. Náleží zaměstnancům pracujícím po celý kalendářní rok u téhož zaměstnavatele pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a zaměstnancům, kteří konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé.

Právo na dodatkovou dovolenou zaměstnanců pracujících pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol je podmíněno povahou a druhem vykonávané práce. Vždy musí jít o kumulaci výkonu práce pod zemí, a to buď při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol.

Za zaměstnance konající práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří:

- trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

- jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech,
- pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.<sup>64</sup>

Nárok na dodatkovou dovolenou ovšem nemá pracovník zdravotnického zařízení, který pracuje v prostředí se zvýšenou možností nákazy (v infekčním prostředí), ale nepřichází při plnění pracovních úkolů do trvalého styku s pacienty nebo infekčním materiálem.<sup>65</sup> (R 15/70)

Nový zákoník práce nepředpokládá vydání vyhlášky, která by stanovila druhy prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých a pracovišť a oblastí, kde jsou takové práce vykonávány, obsahuje ovšem zmocnění pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ke stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí.<sup>66</sup>

## 10.1 DÉLKA DODATKOVÉ DOVOLENÉ

Délka dodatkové dovolené je stanovena podle odlišných pravidel než u dovolené za kalendářní rok a dovolené za odpracované dny. Je stanovena jednotně pro všechny zaměstnance, kteří splňují podmínky pro její přiznání.

Zákonná výměra délky dodatkové dovolené činí jeden týden za podmínky, že zaměstnanec vykonává práci spojenou s možností vzniku

<sup>64</sup> Srov. § 215 odst. 2 ZZP

<sup>65</sup> Srov. R 15/70, Kocourek J.: *Zákoník práce*, s. 325

<sup>66</sup> Bukovjan P., Chládková A.: *Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce, Práce a mzda 7-8/2006, Aspi*, s. 15

nároku na dodatkovou dovolenou u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok.

I pro dodatkovou dovolenou platí, že podmínka výkonu práce je splněna v případě skutečného výkonu práce, ale i doby, kterou zaměstnanec sice fakticky neodpracoval, ale která se pro účely dovolené jako výkon práce posuzuje.

Vykonává-li zaměstnanec práce odůvodňující nárok na dodatkovou dovolenou pouze část kalendářního roku, přísluší mu poměrná část této dovolené, a to za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Poměrná část dodatkové dovolené přísluší zaměstnanci i v případě, že u zaměstnavatele pracuje za podmínek, které odůvodňují její poskytování, pouze 21 dnů. Jedinou výjimkou, je výkon práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech.<sup>67</sup>

Pro účely vzniku nároku na poměrnou část dodatkové dovolené se sečtou všechny dny, kdy zaměstnanec v příslušném kalendářním roce vykonával práci za podmínek, které odůvodňují poskytování dodatkové dovolené s pracovními dny, které zaměstnanec zameškal z důvodů, které se pro účely dovolené na zotavenou posuzují jako výkon práce.<sup>68</sup> Za každých 21 těchto dnů vznikne zaměstnanci nárok na 1/12 dodatkové dovolené.

Souběh nároků na dodatkovou dovolenou z důvodu konání více druhů zvlášť prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých není možný. Kumulace nároku na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol s nárokem na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých však vyplývá přímo z výslovné zákonné úpravy.

## 10.2 ČERPÁNÍ A KRÁCENÍ DODATKOVÉ DOVOLENÉ

<sup>67</sup> Zaměstnanci, který vykonával práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě 1 rok, náleží právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok. Pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu poměrná část dodatkové dovolené v délce jedna dvanáctiny za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech.

<sup>68</sup> Srov. Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 81

Vzhledem k charakteru dodatkové dovolené spočívajícím ve zvýhodnění zaměstnanců, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné v délce odpočinku není možné náhradu mzdy nebo platu poskytnout za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou, protože ta musí být vyčerpána vždy, a to přednostně.

V praxi to tedy znamená, že první čerpání dovolené v průběhu kalendářního roku se započte do doby čerpání dodatkové dovolené, přestože ji zaměstnavatel při určování nástupu dovolené neurčuje jako nástup dodatkové dovolené.

Krácení dodatkové dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci nepřichází v úvahu. Ke krácení této dovolené může dojít jen z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci. Obecně platí, že při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

V praxi se často používá pojem „krácení dodatkové dovolené“ v souvislosti s omluvenou nepřítomností v práci, tj. např. z důvodu pracovní neschopnosti, ošetřování nemocného člena rodiny apod. Z důvodu překážek v práci, které se pro účely dovolené na zotavenou posuzují jako omluvené, však nedochází ke krácení dodatkové dovolené. Jestliže však zaměstnanec pracuje za podmínek podmiňujících vznik nároku na dodatkovou dovolenou jen část kalendářního roku, nepřísluší mu nárok na celou dodatkovou dovolenou.<sup>69</sup> V takovém případě má právo na jednu dvanáctinu dodatkové dovolené za každých 21 dnů odpracovaných za podmínek odůvodňujících vznik nároku na dodatkovou dovolenou. Nejedná se o krácení dodatkové dovolené, ale o způsob výpočtu nároku na dodatkovou dovolenou.

## 11. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

### 11.1 URČENÍ DOBY ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

---

<sup>69</sup> Podrobněji k tomu Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 83



Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Činí tak na základě rozvrhu čerpání dovolené. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace vydává zaměstnavatel rozvrh čerpání dovolené po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu, pokud u něj odborový orgán nepůsobí, sestavuje jej sám. Při stanovení tohoto rozvrhu je nutné zohlednit provozní důvody zaměstnavatele, ale i oprávněné zájmy zaměstnance.<sup>70</sup>

Aby dovolená splnila účel odpočinku po práci, měl by zaměstnavatel určovat čerpání dovolené především tak, aby byla vyčerpána zpravidla vcelku a do konce toho kalendářního roku, za který na ni vznikl nárok. Je-li dovolená poskytována v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny vcelku, pokud nedojde k jiné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>71</sup>

Zákoník práce nestanoví nejvyšší počet částí, v nichž může zaměstnanec svůj celoroční nárok na dovolenou vyčerpat. Čerpání dovolené po částech by však mělo být spíše výjimkou. Určená doba čerpání dovolené by rozhodně neměla činit méně než 1 den, s výjimkou situací, kdy jde o dočerpání poměrné části dovolené, která je kratší než 1 den.<sup>72</sup>

V této souvislosti se uvádí, že v některých případech důležitých osobních překážek v práci vzniká zaměstnanci nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo bez náhrady mzdy. Pokud právní předpis nezakládá

---

<sup>70</sup> V posledních letech přibývá zaměstnavatelů, kteří nesestavují rozvrh čerpání dovolené. V takových případech však často dochází nejen k nejistotě při zajišťování úkolů zaměstnavatele, ale i k nejistotě zaměstnanců při plánování dovolené. Zaměstnavatel by však měl přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance i v případě, že rozvrh čerpání dovolené nesestavuje. Podrobněji k tomu *Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů*, s. 105 - 106

<sup>71</sup> Právní předpis přitom nestanoví, že uvedené 2 týdny dovolené, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout vcelku (pokud se nedohodli jinak), musí představovat nárok na dovolenou za příslušný kalendářní rok. Proto podmínka dvoutýdenního čerpání dovolené vcelku je splněna i v případě, zaměstnanec v rámci své dvoutýdenní dovolené čerpal část dovolené z loňského a část dovolené z příslušného kalendářního roku. K problematice blíže *Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů*; s. 109

<sup>72</sup> Výjimečné čerpání dovolené po dnech, kdy např. zaměstnanec, který se krátkodobě necítí zdravotně dobře a nepovažuje za potřebné vyhledat lékařskou pomoc nebo požádá zaměstnavatele, aby mu na den nebo na několik dnů poskytl dovolenou, není vyloučeno. Možné je také výjimečné čerpání dovolené po dnech, kdy např. zaměstnanec požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na celý den, kdy potřebuje zařídit nějakou rodinnou záležitost, kdy mu v souvislosti s takovou překážkou v práci nevzniká nárok na pracovní volno. Za zcela nesprávný je však třeba považovat postup, kdy zaměstnavatel určuje dobu čerpání dovolené po půl dnech, nebo dokonce po hodinách, i když o to zaměstnanec požádá.

nárok zaměstnance na pracovní volno z důvodu překážky v práci na jeho straně, zaměstnanci často žádají zaměstnavatele o poskytnutí dovolené.<sup>73</sup>

Zaměstnavatel musí zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené oznámit písemně alespoň 14 dnů předem. Může se ovšem se zaměstnancem dohodnout na kratší době.<sup>74</sup>

Při určování doby čerpání dovolené má dominantní postavení zaměstnavatel. V rozporu s tím však není praxe, kdy zaměstnanec požádá o udělení dovolené, a jeho nadřízený, do jehož pravomoci takový úkon spadá, mu dá souhlas k čerpání dovolené. V tomto je totiž možno spatřovat určení doby čerpání dovolené. Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu potřebný souhlas neudělí, případně udělení souhlasu výslovně odmítne, nemůže být nepřítomnost zaměstnavatele v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy.<sup>75</sup> (R 11/1969)

V praxi se vyskytují situace, kdy zaměstnavatel nejdříve přislíbí zaměstnanci čerpání dovolené v určitém termínu, poté však své stanovisko změní. Zaměstnanci se často mylně domnívají, že přislíb zaměstnavatele s možností čerpání dovolené v určitém termínu je již určením konkrétní doby čerpání dovolené.<sup>76</sup>

Zaměstnavatel má možnost určit zaměstnanci čerpání dovolené i dříve, než zaměstnanec splní podmínky vzniku nároku na ni, pokud předpokládá, že zaměstnanec do konce kalendářního roku (nebo do skončení pracovního poměru) tyto podmínky splní. S ohledem na dominantní postavení zaměstnavatele při určení čerpání dovolené je na něm, zda určí její čerpání

<sup>73</sup> V praxi se poměrně málo využívá možnost požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy, s případným napracováním takto zameškané doby. Pokud zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody, měl by takovým žádostem zaměstnanců vyhovět. Srov. *Špundová E.*: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 107

<sup>74</sup> V žádném případě by nemělo docházet k situacím, kdy by zaměstnavatel určil zaměstnanci dobu čerpání dovolené ze dne na den, nebo pouze pár dnů předem, aby tak např. řešil své provozní problémy. Pokud taková situace u zaměstnavatel nastane, neměl by ji řešit cestou určení doby čerpání dovolené, ale formou překážky v práci na straně zaměstnavatele.<sup>23</sup> Pokud by zaměstnavatel v takových případech řešil své provozní problémy určováním čerpání dovolené, jednalo by se o obcházení platné právní úpravy. Podrobněji k tomu *Špundová E.*: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 109

<sup>75</sup> Srov. R 11/1969 v *Kocourek J.*: Zákoník práce, s. 325

<sup>76</sup> Podrobněji k tomu *Špundová E.*: Některé souvislosti s určením doby čerpání dovolené, Práce a mzda 9/2005, Aspi, s. 19

zaměstnanci dříve, než odpracuje stanovený počet dnů, anebo až v době, kdy již splnil podmínky vzniku nároku na dovolenou.

Na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, na dobu, kdy je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené však zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.<sup>77</sup>

Z oprávnění zaměstnavatele určovat dobu čerpání dovolené vyplývá i právo změnit zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené nebo jej přímo z dovolené odvolat, změní-li se podmínky nebo okolnosti, za kterých byl termín určen. Je to výjimečné právo zaměstnavatele vyplývající z jeho oprávnění určovat dobu čerpání dovolené, aby mohl zajistit plnění svých úkolů. Jeho postavení v této souvislosti je však limitováno povinností nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho z dovolené odvolal. Jde především o cestovní náhrady na cestu zpět do bydliště nebo na pracoviště, stornovací poplatky cestovních kanceláří apod.

## 11.2 ČERPÁNÍ ALESPŇ 4 TÝDNŮ DOVOLENÉ V KALENDÁRNÍM ROCE

Zaměstnavatel má povinnost určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a který má nárok na alespoň 4 týdny dovolené, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. S ohledem na to, že nárok na dovolenou je spojen s konkrétním kalendářním rokem a účelem dovolené je odpočinek zaměstnance po práci, vyžaduje zákon, aby si

---

<sup>77</sup> Srov. § 217 odst. 4 ZZP

zaměstnanec dovolenou vyčerpal do konce toho kalendářního roku, v němž mu nárok na dovolenou vznikl.

Zaměstnavatel má ale možnost určit čerpání dovolené po uplynutí příslušného kalendářního roku, a to z naléhavých provozních důvodů nebo z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, které představuje výkon vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení zaměstnancem, dočasná pracovní neschopnost, doba mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnankyně a doba rodičovské dovolené zaměstnance a to tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku.

V případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci (zaměstnankyni) určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, nárok nezaniká. Zaměstnavatel určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.<sup>78</sup> Uplatní se zde však obecné pravidlo o krácení dovolené z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce.

Zákoník práce upravuje dvě výjimky, kdy neplatí dominantní postavení zaměstnavatele při určování čerpání dovolené.

Jednou z nich je případ, kdy zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené a zaměstnanec tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, podmínkou je, že jej o to zaměstnankyně nebo zaměstnanec nejpozději poslední den mateřské dovolené (odpovídající části rodičovské dovolené) požádá. Pokud tak neučiní, nemá zaměstnavatel povinnost této žádosti vyhovět.<sup>79</sup>

Doba čerpání mateřské dovolené se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako výkon práce, totéž platí i pro dobu, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

---

<sup>78</sup> Srov. § 218 odst. 3 ZZP

<sup>79</sup> Srov. Špundová E.. Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 113 -114

Doba rodičovské dovolené po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se obecně pro účely dovolené na zotavenou neposuzuje jako výkon práce a je důvodem pro krácení dovolené. Pouze v případě, že dovolená na zotavenou byla vyčerpána zaměstnankyní bezprostředně po skončení mateřské dovolené či zaměstnancem bezprostředně po skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, ke krácení dovolené na zotavenou z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené nedochází.

Pokud chce zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou, musí o její poskytnutí zaměstnavatele požádat a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět.

Druhou výjimkou z nadřazeného postavení zaměstnavatele při určování čerpání dovolené je případ, kdy zaměstnavatel do konce října příštího kalendářního roku neurčil zaměstnanci čerpání dovolené v rozsahu 4 týdnů. Pak je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den.

Zaměstnanec nastupuje „automaticky“ 1. listopadu nebo první následující pracovní den dovolenou, pokud mu v tom nebrání překážky v práci.

Zaměstnavatel může této situaci zabránit tím, že do 31. října určí zaměstnanci nástup dovolené tak, aby si ji mohl vyčerpat do konce kalendářního roku.

Zaměstnanec tedy nemusí dovolenou v rozsahu 4 týdnů vyčerpat do konce října, ale do tohoto dne musí zaměstnavatel určit její nástup.

Jestliže zaměstnanec nenastoupí dovolenou „ze zákona“ prvním pracovním dne po 31. říjnu příštího kalendářního roku, aniž by mu v tom bránila překážka v práci stanovená zákonem, má se za to, že zaměstnanec dovolenou čerpá.

Vzhledem k tomu, že i pro čerpání dovolené tzv. ze zákona platí ustanovení zákoníku práce o přerušení dovolené a v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady o určitých aspektech stanovení pracovní doby, nelze poskytnout náhradu mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané

dovolené,<sup>80</sup> zaniká zaměstnanci v případě, že nevyčerpá uvedené 4 týdny dovolené ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou i na náhradu mzdy nebo platu. Zánik práva nastane i za situace, kdy zaměstnanci v nástupu dovolené ze zákona bránila například překážka v práci spočívající v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

Zaměstnanec tak přijde jak o dobu odpočinku sloužící k jeho zotavení, tak o náhradu mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené a je tak vlastně potrestán za situaci, kterou nemohl sám ovlivnit.

### 11.3 ČÁST DOVOLENÉ PŘESAHOJÍCÍ 4 TÝDNY

Zaměstnavatel by měl dobu čerpání dovolené určovat tak, aby byla celá dovolená vyčerpána do konce toho kalendářního roku, za který nárok na ni vznikl. Pokud ve výjimečných případech není dovolená vyčerpána do konce toho roku, za který nárok na ni vznikl, převádí se celá nevyčerpaná část do příštího kalendářního roku.

Právní důsledky nevyčerpané dovolené přesahující 4 týdny jsou upraveny odlišně. Část dovolené na zotavenou, která přesahuje 4 kalendářní týdny, a zaměstnanec ji nemohl vyčerpat ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku.<sup>81</sup>

V lednu dalšího kalendářního roku vznikne zaměstnanci nárok na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo může zaměstnanec písemně projevit souhlas k vyčerpání této části dovolené v dalším kalendářním roce. Pokud dá zaměstnanec souhlas s převedením té části dovolené, která přesahuje 4 týdny, do dalšího kalendářního roku, avšak tato dovolená nebude vyčerpána ani do konce dalšího kalendářního roku, vznikne mu uplynutím tohoto dalšího kalendářního roku nárok na náhradu mzdy za tuto část nevyčerpané dovolené.

### 11.4 HROMADNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

---

<sup>80</sup> Srov. čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby

<sup>81</sup> Srov. *Jouza J.: Zákoník práce s komentářem*, s. 472

Určení hromadného čerpání dovolené na zotavenou je možné pouze výjimečně, a to výhradně jestliže je to nutné z provozních důvodů.

Možnost určení hromadného čerpání dovolené se nedotýká obecných zásad při určování doby čerpání dovolené, jmenovitě povinnosti zaměstnavatele přihlídnout při určování doby čerpání dovolené k oprávněným zájmům zaměstnance.<sup>82</sup> (R 93/1970)

Tak jako doba čerpání dovolené obecně, je podmíněno i hromadné čerpání dovolené dohodou zaměstnavatele s příslušnou odborovou organizací. U zaměstnavatelů, kde odborová organizace nepůsobí, stanoví hromadné čerpání dovolené sám zaměstnavatel.

Určení doby hromadného čerpání dovolené by mělo být zřejmé dříve, než je rozvrhem čerpání dovolené určena doba čerpání dovolené jednotlivým zaměstnancům. Není žádoucí, aby zaměstnavatel před určením hromadného čerpání dovolené určoval zaměstnancům dovolenou tak, že by si značnou část dovolené vyčerpali před nástupem hromadné dovolené, mohlo by se tak stát, že některým zaměstnancům by nezbyla část dovolené odpovídající hromadné dovolené.

V souvislosti s určením hromadné dovolené může rovněž nastat situace, kdy zaměstnanci nárok na dovolenou v délce hromadné dovolené vůbec nevznikne. V takových případech může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci odpovídající druhu práce a místu výkonu práce podle pracovní smlouvy. Pokud takovou práci zaměstnavatel pro zaměstnance nemá, může se s ním na převedení na jinou práci dohodnout. Jestliže zaměstnavatel jinou práci odpovídající pracovní smlouvě pro zaměstnance nemá a zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí, jde o překážku na straně zaměstnavatele.<sup>83</sup>

Jestliže zaměstnanec do doby určení hromadné dovolené podmínky pro vznik nároku na dovolenou nesplnil, ale je možné předpokládat, že do konce kalendářního roku eventuelně do skončení pracovního poměru mu nárok na dovolenou odpovídající délce hromadné dovolené vznikne, může mu

<sup>82</sup> Srov. R 93/1970 v *Hochman J.*: *Judikatura v pracovním právu*, Linde, Praha 1999, s. 135

<sup>83</sup> Podrobněji k tomu *Špundová E.*: *Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů*, s. 173 - 174

zaměstnavatel určit čerpání dovolené i před splněním podmínek vzniku nároku na dovolenou. V případě, že uvedenému zaměstnanci do konce roku nebo do skončení pracovního poměru nárok na dovolenou ve výměře hromadné dovolené nevznikne nebo nárok na ni ztratí, je povinen vrátit za ni vyplacenou náhradu mzdy nebo platu.

Délka hromadné dovolené nesmí činit více než dva týdny, s výjimkou uměleckých souborů z povolání, kdy může délka této dovolené činit čtyři týdny.<sup>84</sup>

## 11.5. PŘERUŠENÍ DOVOLENÉ A NEZAPOČÍTÁVÁNÍ SVÁTKŮ DO DOVOLENÉ

V případech, kdy zaměstnanec nastoupí během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, nebo pokud byl uznán dočasně práce neschopným anebo ošetřuje nemocného člena rodiny, dovolená se mu ze zákona přerušuje. A to bez ohledu na jeho souhlas či nesouhlas. Pokud však určil zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu těchto překážek v práci na žádost zaměstnance, k přerušování dovolené nedojde. Prioritou je v tomto případě rozhodnutí zaměstnance. Zaměstnankyni se dovolená přerušuje i nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanci nástupem rodičovské dovolené.

Další případy přerušování dovolené není třeba zákonem upravovat, protože účastníci si je budou moci sami sjednat.

Vzhledem k tomu, že doba čerpání dovolené je až na výjimky určována zaměstnavatelem, je na něm, zda zaměstnanci na dobu, do které připadne svátek, určí čerpání dovolené. V případě, že v době dovolené zaměstnanec připadne na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem svátek, nezapočítává se mu do dovolené. Pokud zaměstnavatel na dobu, do které připadne svátek, určí dovolenou, nezapočítává se den svátku do dovolené. V takovém případě lze mít za to, že zaměstnanci za tento den přísluší náhrada mzdy za svátek.

Státními svátky jsou:

---

<sup>84</sup> Srov. § 220 ZZZP



1.leden - Den obnovy samostatného českého státu,  
8. květen - Den vítězství,  
5.červenec - Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje,  
6.červenec - Den upálení mistra Jana Husa,  
28.září - Den české státnosti,  
28.říjen - Den vzniku samostatného československého státu a  
17.listopad - Den boje za svobodu a demokracii.

Ostatními svátky jsou:

1.leden - Nový rok,  
Velikonoční pondělí,  
1.květen - Svátek práce,  
24.prosinec - Štědrý den,  
25.prosinec - 1. svátek vánoční,  
26.prosinec - 2. svátek vánoční.<sup>85</sup>

## 11.6 DOVOLENÁ PŘI ZMĚNĚ ZAMĚSTNÁNÍ

Při změně zaměstnání zaměstnance v průběhu téhož kalendářního roku, se mohou zúčastnění zaměstnavatelé dohodnout, že nový zaměstnavatel poskytne zaměstnanci i dovolenou nebo část dovolené, na niž zaměstnanci vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele. Podmínkou je, že o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a oba zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) nárok nevznikl.

Převádět dovolenou od jednoho zaměstnavatele k druhému zaměstnavateli lze pouze za předpokladu, že zaměstnanci takový nárok vznikl.

Vzhledem k tomu, že právu zaměstnance požádat při změně zaměstnání dosavadního zaměstnavatele o poskytnutí dovolené u nového zaměstnavatele

---

<sup>85</sup> Srov. zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění

neodpovídá povinnost těchto zaměstnavatelů se dohodnout a vyhovět žádosti zaměstnance, nemusí k převedení dovolené k jinému zaměstnavateli dojít. Pokud se dosavadní a budoucí zaměstnavatel nedohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu, může zaměstnanec buď vyčerpat dovolenou u dosavadního zaměstnavatele, nebo mu za ni bude poskytnuta náhrada mzdy.

Změna zaměstnání se musí uskutečnit bez zbytečného průtahů, takže na skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele musí bezprostředně navazovat vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

## 12. NÁHRADA MZDY NEBO PLATU ZA DOVOLENOU

Vzhledem k tomu, že doba dovolené se posuzuje jako výkon práce, je zaměstnanec během čerpání dovolené materiálně zabezpečen prostřednictvím nároku na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Nárok na náhradu mzdy nebo platu tak zastupuje nárok na mzdu nebo plat, který zaměstnanci uchází, protože během dovolené neplní své pracovní povinnosti.

Nárok zaměstnance na dovolenou nelze převést na jiného. Jeho smrtí zaniká zároveň se zánikem pracovního poměru. Naproti tomu nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou (její poměrnou část) je peněžitým nárokem zaměstnance, který je třeba posuzovat stejně jako ostatní mzdové nároky z pracovního poměru. V důsledku smrti zaměstnance nárok na náhradu mzdy nebo platu nabývají postupně jeho manžel, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Pokud není těchto osob stává se nárok předmětem dědictví.<sup>86</sup> (R 44/82)

Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.<sup>87</sup>

<sup>86</sup> Srov. R 44/82 v *Hochman J.*: Judikatura v pracovním právu, s. 136

<sup>87</sup> Srov. § 222 odst. 1 ZZP

Délka dovolené zaměstnanců, kteří mají sjednanu kratší pracovní dobu v průběhu týdne se nemění, ale kratší pracovní doba se projeví v náhradě mzdy za dovolenou.

## 12.1 VÝŠE NÁHRADY MZDY NEBO PLATU ZA DOVOLENOU

Náhrada mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené se poskytuje ve výši průměrného výdělku. Průměrný výdělek pro účely výpočtu náhrady mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou na zotavenou zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, tedy z předchozího čtvrtletí a z doby odpracované v rozhodném čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního čtvrtletí.

Vždy je nutné použít ten průměrný výdělek, který je pro zaměstnance aktuální (platný) v den vzniku příslušného nároku, případně v den, kdy vznikla jiná potřeba průměrný výdělek použít.

Do hrubého výdělku se zahrnuje mzda, zúčtovaná k výplatě v rozhodném období, bez ohledu na to zda byla vyplacena až po jeho skončení. Do hrubé mzdy se vesměs nezahrnují plnění, která nemají povahu mzdy nebo platu. Jestliže zaměstnanec v příslušném kalendářním čtvrtletí neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Ten se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.<sup>88</sup>

Náhrada mzdy za dovolenou je sice splatná v obvyklých výplatních termínech, ale na žádost zaměstnance mu musí být mzda a náhrada mzdy, pokud je splatná během dovolené, vyplacena již před jejím nástupem.<sup>89</sup>

<sup>88</sup> To se v případě dovolené na zotavenou týká zejména zaměstnankyň, které budou čerpat dovolenou na zotavenou pro skončení rodičovské dovolené a v předchozím čtvrtletí neodpracují příslušný počet 21 dnů. Srov. *Jouza J.: Zákoník práce s komentářem*, s. 476 – 478

<sup>89</sup> Srov. *Jouza J.: Nový zákoník práce (3. část)*, Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, *Právní rádce*, 9/2006, s. 4

## 12.2 NÁHRADA MZDY NEBO PLATU ZA NEVYČERPANOU DOVOLENOU

Účelem dovolené je odpočinek a zotavení po práci. Poskytování náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou by mělo přicházet v úvahu pouze ve výjimečných případech.

Zaměstnavatel má povinnost určit dobu čerpání dovolené tak, aby si ji zaměstnanec mohl vyčerpat do konce kalendářního roku, za který mu tento nárok vznikl. Pokud zaměstnavateli brání v určení čerpání dovolené naléhavé provozní důvody nebo zákonem stanovené překážky v práci na straně zaměstnance musí určit čerpání dovolené nejpozději tak, aby skončila do konce příštího kalendářního roku.

Náhradu mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout pouze v případě skončení pracovního poměru. Za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i pokud zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku eventuelně do konce dalšího kalendářního roku, projevil li zaměstnanec souhlas s převedením této části dovolené.

Pokud zaměstnanci za příslušný kalendářní rok nevznikl nárok na čtyřtýdenní výměru dovolené proto, že jeho pracovní poměr trval pouze po část kalendářního roku, přičemž nárok na tuto poměrnou část dovolené nevyčerpal ani do konce příštího kalendářního roku, lze mít za to, že mu v lednu dalšího kalendářního roku vznikne nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou. V případě, že by v takových případech nebyla náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou poskytnuta, mohlo by jít o porušení jednoho ze základních interpretačních pravidel zákoníku práce, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené, pokud

má na ně nárok, platí pouze v případě, že pracovní poměr zaměstnance k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok.<sup>90</sup>

Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí jednotně na 8 týdnů v kalendářním roce. Náhrada mzdy jim však bez výjimky přísluší nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.

V praxi se často vyskytují případy, kdy je učitel, který si do skončení pracovního poměru nevyčerpal dovolenou, poskytnuta náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou nejvýše za 4 týdny dovolené, i když mu vznikl nárok na 8 týdnů dovolené (případně část dovolené mu byla převedena z předchozího kalendářního roku). Zaměstnavatel by měl s touto skutečností počítat a určit zaměstnanci dobu čerpání dovolené tak, aby nevyčerpaná část dovolené nečinila více než 4 týdny, za které lze poskytnout náhradu mzdy.<sup>91</sup>

V případě, že zaměstnanec dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpal, ale poté na část této vyčerpané dovolené ztratil právo, anebo mu právo na vyčerpanou délku dovolené nevzniklo, je povinen vyplacenou náhradu mzdy nebo platu vrátit. Zaměstnavatel je v takovém případě oprávněn neprávem vyplacenou náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci srazit z příjmu z pracovněprávního vztahu.

Náhrady mzdy vyplacené za dovolenou, na niž nevznikl nárok nebo na niž nárok zanikl jsou nesprávně považovány za bezdůvodné obohacení (dříve šlo o neoprávněný majetkový prospěch).<sup>92</sup> (R 26/75)

### 13. KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Tak jako zákoník práce rozeznává několik druhů dovolené, rozeznává i více druhů krácení dovolené. Ne všechny druhy dovolené je možné krátit ze stejných důvodů. Dovolená se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tom kalendářním roce, za něž se dovolená poskytuje.

Krácením dovolené zaměstnanec ztrácí nárok na tu část dovolené, o kterou mu dovolená byla zkrácena. Krácení dovolené se projevuje jak u

<sup>90</sup> Podrobněji k tomu Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 161

<sup>91</sup> Srov. Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, s. 166

<sup>92</sup> Srov. R 26/75 v Součková M. a kol.: Zákoník práce Komentář, 4. vydání, C.H. Beck, Praha, 2004, s. 314

zaměstnanec, který již dovolenou vyčerpal, tak u zaměstnanec, který ji ještě nečerpal. Zaměstnanec, který dovolenou vyčerpal, je povinen vrátit zaměstnavateli náhradu mzdy (platu) za tu část nároku dovolené, kterou krácením dovolené ztratil. Pokud dovolenou nečerpal, ztrácí při krácení dovolené nárok na takto zkrácenou dovolenou do budoucna.

Při krácení dovolené musí být (až na výjimky týkající se krácení dovolené z důvodu trestu odnětí svobody a vazby) zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená v délce alespoň 2 týdnů.<sup>93</sup>

Záruka dovolené v délce alespoň 2 týdnů chrání zaměstnanec, jejichž pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, před krácením dovolené z důvodu omluvené a neomluvené nepřítomnosti v práci „až na nulu“, aby byla jim zaručena možnost regenerovat síly.

Pokud se délka dovolené, která zbývá zaměstnanci k vyčerpání po krácení dovolené nebo při čerpání její poměrné části vypočítává podle dvanáctin, lze postupovat dle následující tabulky.

Počet celých kalendářních měsíců dovolené	Nárok na dovolenou (ve dnech)	
	z výměry 4 týdny	z výměry 5 týdnů
1	1,5	2
2	3,5	4
3	5	6
4	6,5	8,5
5	8,5	10,5
6	10	12,5
7	11,5	14,5
8	13,5	16,5
9	15	18,5
10	16,5	21
11	18,5	23
12	20	25

94

<sup>93</sup> Srov. Bělina M. a kol.: Pracovní právo, s. 200

<sup>94</sup> Srov. Jouza J.: Zákoník práce s komentářem, s. 480 – 481

Dovolená se krátí pro překážky v práci na straně zaměstnance, pro neomluvená zameškání pracovní doby, pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazbu.<sup>95</sup>

Dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část lze krátit z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci a z důvodu výkonu trestu odnětí svobody a vazby.

Dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou lze krátit pouze z důvodu neomluvených zameškání pracovní doby, protože nárok na tyto druhy dovolené vzniká za zcela jiných podmínek než nárok na dovolenou za kalendářní rok.

### 13.1 KRÁCENÍ DOVOLENÉ Z DŮVODU PŘEKÁŽEK V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci je nejmínějším druhem krácení dovolené.

Pokud zaměstnanec, který splnil podmínku konání práce k témuž zaměstnavateli alespoň 60 dnů v kalendářním roce za nepřetržitého trvání pracovního poměru, nepracoval v kalendářním roce, za který se poskytuje dovolená, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, bude mu zaměstnavatelem povinně zkrácena dovolená za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů (směn) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 dnů o další dvanáctinu.

Jedinou výjimku, kdy dovolenou z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci z uvedených důvodů nelze krátit, představuje případ, kdy byla dovolená na zotavenou vyčerpána před nástupem rodičovské dovolené, a to na žádost zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou před nástupem rodičovské dovolené.

Pokud by však k čerpání dovolené na zotavenou došlo až po vyčerpání rodičovské dovolené po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat

<sup>95</sup> Srov. *Bělina M.*: Pracovní právo, s. 199 – 200

mateřskou dovolenou, započítávají se dny čerpání této rodičovské dovolené do dnů podmiňujících krácení dovolené na zotavenou.

## 13.2 KRÁCENÍ DOVOLENÉ Z DŮVODU NEOMLUVENÉHO ZAMEŠKÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Na rozdíl od krácení dovolené z důvodu tzv. omluvené nepřítomnosti v práci není v případě neomluvené absence krácení dovolené povinné.

Pokud zaměstnavatel krátí zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškaný pracovní den (směnu), může mu ji zkrátit o 1 až 3 dny. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.<sup>96</sup>

Z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci lze krátit nejen dovolenou za kalendářní rok, ale i dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.

O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem. To však neznamená, že pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, nelze zaměstnance formou krácení dovolené z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci postihnout. V případě, že u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, je rozhodnutí o neomluvené nepřítomnosti v práci na něm samotném. Příslušný odborový orgán nespolutrhoduje o tom, zda a v jakém rozsahu bude dovolená krácena.<sup>97</sup>

O neomluveném zameškání práce rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací i v případech, kdy zaměstnanec není členem žádné odborové organizace, což naráží na problém s Listinou základních práv a svobod, protože v tomto případě odborová organizace zasahuje do soukromí jednotlivce.

Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, pokud zaměstnanec neurčí jinak.<sup>98</sup>

<sup>96</sup> Srov. § 223 odst. 2 ZZP

<sup>97</sup> Podrobněji k tomu Špundová E.: *Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů*, s. 99 – 100

<sup>98</sup> Srov. § 286 odst. 2 ZZP



V případě, že odborová organizace nesouhlasí s neomluvenou absencí, nemá zaměstnavatel žádnou možnost požádat o nezávislé přezkoumání tohoto rozhodnutí odborové organizace.

V zájmu správného posouzení, zda krácení dovolené nebo za ni příslušející náhrady mzdy bylo opodstatněné, je soud oprávněn přezkoumávat, zda nepřítomnost v práci byla neomluvenou absencí či nikoliv. Zaměstnanec může mít zájem na tomto určení např. z důvodu hodnocení pracovních výsledků, vyznačení neomluvené absence v pracovním posudku, rozhodnutí o krácení dovolené apod.<sup>99</sup> (R 14/1979)

### 13.3. KRÁCENÍ DOVOLENÉ Z DŮVODU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY NEBO VAZBY

Dalším druhem krácení dovolené je krácení z důvodu zameškání práce pro výkon trestu odnětí svobody nebo pro vazbu. Krácení z těchto důvodů je možné pouze u dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části.

Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená o jednu dvanáctinu.<sup>100</sup>

Totožně se při krácení dovolené postupuje v případě vazby a také pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen, případně byl-li obžaloby zproštěn, nebo eventuálně pokud bylo trestní stíhání proti němu zastaveno jen proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný, byla mu udělena milost, anebo že trestný čin byl amnestován.

Pokud zaměstnanec dovolenou vyčerpal a poté zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody nebo pro vazbu, je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena.

Při krácení dovolené z těchto důvodů není zaměstnavatel omezen povinným poskytnutím části dovolené, a to ani kdyby pracovní poměr trval po celý kalendářní rok.

<sup>99</sup> Srov. R 14/1979 v *Hochman J.*: Judikatura v pracovním právu, s. 137

<sup>100</sup> Srov. Bělina M. a kol.: Pracovní právo, s. 200

## 14. ZÁVĚR

Téma dovolené na zotavenou je velice zajímavé a také velice rozmanité. Pokud bychom zkoumali, každý jeho úsek podrobně, dobrali bychom se velice vysokého počtu stran.

Touto prací jsem chtěla obsáhnout pokud co možná nejkompexněji problematiku dovolené na zotavenou. Pozornost jsem zaměřila zejména na platnou právní úpravu. Zároveň jsem se pokusila nastínit i instituty s předmětem dovolené související. Vedle toho jsem se zabývala prameny pracovního práva ve vztahu k dovolené a také jsem učinila exkurs do historie pracovního práva ve spojitosti s dovolenou. Přílohy obsahují vzory pracovněprávních dokumentů vztahujících se k dovolené na zotavenou a přehled délky dovolené ve státech Evropské unie a ve Spojených státech amerických.

Pracovní právo má za sebou velmi čerstvý pokus o „zemětřesení“, spočívající v přijetí nového zákoníku práce, který měl za cíl nahradit přes čtyřicet let starý zákon a upravit pracovněprávní vztahy liberálně a flexibilně. Potřeba nové právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů byla zcela zřejmá a nepochybná a byla vyvolána v důsledku změny situace a potřeb ve společnosti.

Účastníci pracovněprávních vztahů, zaměstnanci a zaměstnavatelé, volali po novém liberalizovaném zákoníku práce již řadu let. Nyní se tedy dočkali. Po téměř osmi letech prací na přípravě nového zákoníku práce a patnácti letech diskusí nad jeho smysluplností a charakterem byl v květnu 2006 úspěšně schválen nový zákoník práce a ukončen poměrně bouřlivý legislativní proces.<sup>101</sup>

Vzhledem k tomu, že jakýkoli zásah do právní úpravy vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je vždy otázkou politickou, bylo přijetí a schválení nového zákoníku práce v Parlamentu ČR výsledkem rozložení politických sil v závěru volebního období 2002 – 2006.

Vláda přijala návrh zákona i přes silné výhrady Legislativní rady vlády, která upozorňovala na řadu v něm obsažených nedostatků včetně určitých

<sup>101</sup> Srov. Práce a mzda, 7-8/2006, JUDr. Petr Šimerka, Nový zákoník práce schválen, s. 1, Aspí

rozporů s Ústavou ČR. Projednávání v Poslanecké sněmovně a v Senátu Parlamentu ČR odpovídalo tehdejšímu zastoupení politických stran v Parlamentu. Po předložení vládního návrhu zákoníku práce do Poslanecké sněmovny byl v plénu předložen obrovský počet pozměňovacích návrhů. Poslanecká sněmovna vládní návrh zákona schválila, ale Senát jej po projednání zamítl. Poslanecká sněmovna tedy hlasovala znovu a na původním návrhu setrvala. Následně vrátil návrh zákona prezident. Poslanecká sněmovna tak hlasovala potřetí a zákon těsně před koncem volebního období schválila.

Záměrem nového zákoníku práce bylo transformovat do pracovního práva základní ústavní princip, který má v demokratické společnosti nesmírně významné místo, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Právní úprava v liberalizovaném by měla mít kogentní charakter pouze tam, kde na tom existuje veřejný zájem. Nová zákonná úprava měla rozšířit smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů s tím, že měly být zákonem stanoveny minimální nároky a maximální požadavky, čímž by došlo k celkovému zpružnění v pracovněprávních vztazích.

Nový zákoník práce již není samostatným předpisem, ale je vázán na občanský zákoník. Normy občanského zákoníku budou použitelné pro pracovněprávní vztahy na principu delegace. Koncepce delegace zákoníku práce však představuje zákaz úpravy či použití všech právních ustanovení, která nejsou obsažena v novém zákoníku práce či v ustanoveních, na která je jím odkazováno, a nedává tak vlastně prostor pro smluvní svobodu. Nelze totiž dohodnout nic, co je nějak obsaženo v občanském zákoníku, když na to nový zákoník práce neodkáže.

Politické zájmy a s tím související nestandardní příprava, která byla návrhu nového zákoníku práce od počátku věnována se promítly i do obsahu nového zákoníku práce.

Výsledkem je, že i v novém Zákoníku práce, dle názoru značné části odborné veřejnosti, nadále převažují ustanovení kogentní povahy. Současné existují pochybnosti i o tom, kdy se lze od úpravy v zákoně odchýlit, přičemž garance práv odborových organizací se rozšiřují. Mnohá ustanovení jsou nejasná, připouštějí několikerý výklad, některá jsou dokonce

nevysvětlitelná či neodůvodnitelná. Pro některá ustanovení nejsou splněny navazující právní i věcné podmínky, některé navazující zákony chybí.

Po volbách do Poslanecké sněmovny v roce 2006 v ní došlo ke změně v rozložení politických sil. I přes značnou snahu nový zákoník práce zrušit nebo alespoň odložit datum nabytí účinnosti a v mezidobí změnit nedostatky v něm obsažené, vstoupil 1. ledna 2007 v účinnost nový zákoník práce, a to v nezměněné podobě (s jedinou novelou spočívající v odložení účinnosti zákona o nemocenském pojištění). Kromě toho bylo v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce podáno několik ústavních žalob k Ústavnímu soudu.

V oblasti dovolené v podstatě převzal nový zákoník práce dosavadní úpravu. Nová právní úprava se snaží pojmout institut dovolené na zotavenou komplexněji. Zahrnuje i materii, kterou dříve upravovaly zvláštní zákony, což podle mého názoru přispívá k větší přehlednosti, ale zároveň to skýtá určité nebezpečí obtížnější možnosti novelizace, protože při jakékoli nutné změně bude nutné provést novelizaci celého zákoníku práce.

Vzhledem k liberálnějšímu charakteru zákona byl vypuštěn pojem další dovolená, protože zaměstnavateli nic nebrání sjednat nebo stanovit právo na dovolenou nad minimální rozsah stanovený zákonem a podmínky odpovídající principu rovného zacházení.

Je nutné konstatovat, že jak zákoník práce, tak samotná úprava dovolené na zotavenou obsahuje množství problematických míst.

Jako největší nedostatek vidím institut náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou v délce čtyř týdnů. V souvislosti s náhradou mzdy za nevyčerpanou dovolenou se zdůrazňuje, že účelem dovolené je odpočinek a zotavení po práci. Poskytování náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou by mělo přicházet v úvahu pouze ojediněle a zcela výjimečně. Podle mého názoru ovšem naše úprava není v souladu s požadavkem příslušné směrnice, který stanoví, že minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. Ačkoli tato úprava byla přijata s cílem přinutit zaměstnavatele, aby v zájmu ochrany bezpečnosti a zdraví určovali zaměstnancům skutečné čerpání dovolené, znamená pro zaměstnance hrozbu, že si nebudou moci ani vyčerpat dovolenou na zotavenou, ani jim

nebude příslušet náhrada mzdy nebo platu. Čerpání dovolené určuje až na zákonné výjimky zaměstnavatel, takže se může stát, že zaměstnanci čerpání dovolené nebude určeno ani v kalendářním roce, v němž mu nárok na dovolenou vznikl, ani v příštím kalendářním roce. První pracovní den po 31. říjnu příštího kalendářního roku, v němž zaměstnanci nárok na dovolenou vznikl, sice zaměstnanec nastupuje dovolenou ze zákona, ovšem pokud v se v této době vyskytnou překážky v práci na jeho straně zaměstnanec právo na dovolenou ztrácí. Přijde tak jak o čerpání doby odpočinku po vykonané práci, tak o možnost náhrady mzdy nebo platu a je tak nepřiměřeně potrestán za situaci, kterou nemohl sám ovlivnit. Je diskutabilní, jak je tedy za této situace zajištěna ochrana zdraví zaměstnanců?

Problém podle mě spočívá i v dalším posílení postavení zaměstnanců a odborů. Co se týká dovolené nachází se v zákoně například rozpor s Listinou základních práv a svobod u neomluveného zameškání práce. O zaměstnanci, který není odborově organizován přesto rozhoduje odborová organizace a tím zasahuje do jeho soukromí. Pro zaměstnavatele v této souvislosti navíc neexistuje žádná možnost požádat o nezávislé přezkoumání rozhodnutí odborové organizace, která vysloví nesouhlas s rozhodnutím, že se jedná o neomluvenou absenci zaměstnance.

Jako pozitivum vidím možnost prodlužování dovolené zaměstnancům bez předchozího omezení pouze o celé týdny. Současně s možností zvýhodnění pouze určitých skupin zaměstnanců, samozřejmě s přihlédnutím k zásadě rovnosti.

Nemyslím si, že bylo správné řešení jít cestou přepisování starých ustanovení, spíše se mělo vycházet z mezinárodních závazků ČR v pracovním právu.

Dovolená na zotavenou a její poskytování patří k problematice, která je častou příčinou nejasností a sporů mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Aplikace právních předpisů o dovolené není jednoduchá, protože právní úprava je i v novém zákoníku práce zbytečně komplikovaná a velice zastaralá, neodpovídá současným dynamickým potřebám ekonomiky ani zájmům zaměstnanců. V dnešní době lidé často nástup na dovolenou potřebují řešit operativně, takže například dlouhodobé rozvrhy čerpání dovolené u zaměstnavatele bývají jen formálním dokumentem.

Nedomnívám se, že nový zákoník práce naplnil očekávání o moderním a liberálním kodexu, který bude upravovat pracovněprávní vztahy podle potřeb současnosti.

V institutu dovolené na zotavenou došlo podobně jako u velké části zákoníku práce v podstatě k opsání staré úpravy. U dovolené navíc i nadále trvá možnost omezení či přímo ztráta zaměstnancova nároku na dovolenou a může tak být ohrožen základní smysl dovolené - zotavení.

Navrhuji provést v zákoníku práce změny, kterými by bylo dosaženo větší flexibility při jejím čerpání a zrevidovat institut náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Je otázkou jaký bude další osud nového zákoníku práce, včetně dovolené na zotavenou. Vše záleží na politické vůli a následném prosazení změn zákoníku práce. Cílem by mělo být dosáhnou trendu moderního pracovního práva a konečně se tak oprostit od pozůstatků socialistické pracovněprávní úpravy. Současně je však třeba konstatovat, že teprve praktické zkušenosti s aplikací nového zákoníku práce ukáží, jak je v současných ekonomických podmínkách schopen obstát..

## 15. PŘÍLOHY

### 15.1 VZORY PRACOVNĚPRÁVNÍCH DOKUMENTŮ VZTAHUJÍCÍCH SE K DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU

#### 1. Žádost zaměstnance o poskytnutí dovolené na zotavenou

..... (uvede se jméno a pracovní zařazení  
zaměstnance)

Žádám o poskytnutí řádné dovolené na zotavenou za kalendářní rok .....  
(uvede se kalendářní rok) od..... do ..... včetně, tj. .... pracovních dnů.

Místo pobytu dovolené ..... (uvede se místo, kde se bude  
zaměstnanec v době dovolené zdržovat).

V..... dne .....

*jméno a podpis zaměstnance*

#### 2. Žádost o změnu dne nástupu dovolené

..... (název a sídlo  
zaměstnavatele)

.....(zaměstnanec - jméno a  
příjmení)

.....(útvár /oddělení) ..... evid. číslo

Podle rozvrhu čerpání dovolené na kalendářní rok ..... (kalendářní rok)  
mi byl určeno čerpání dovolené od ..... (datum)

Dne ..... jsem utrpěl pracovní úraz a mé léčení nebude ukončeno před  
určeným nástupem dovolené. Proto žádám o odložení dne nástupu dovolené  
na dobu po skončené léčbě.

V ..... dne .....

*podpis zaměstnance*

### 3. Určení nástupu na dovolenou

Pan

..... (uvede se jméno zaměstnance)

Vážený pane,

v souladu s plánem dovolených, určuji Vám nástup dovolené na zotavenou v trvání ..... kalendářních dnů (tj. .... pracovních dnů). Nástup dovolené určuji na den ..... (uvede se den, kdy zaměstnanec nastupuje na dovolenou).

Po dobu Vaší nepřítomnosti Vás bude zastupovat ..... (uvede se jméno, příjmení a funkce zastupujícího zaměstnance).

Do zaměstnání nastoupíte opět dne .....

V ..... dne .....

*razítko a podpis oprávněného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele*

### 4. Určení poměrné části dovolené

Pan

..... (uvede se jméno zaměstnance)

Vážený pane,

vzhledem k tomu, že Váš pracovní poměr u nás končí dne ..... (uvede se den skončení pracovního poměru), Vám vznikl nárok na poměrnou část dovolené na zotavenou v rozsahu ... dvanáctin, tj. .... dnů (uvede se rozsah poměrné části dovolené). Podle 217 odst. 1 zákoníku práce Vám určuji čerpání této dovolené.

Dovolenou nastoupíte dne .....

V ..... dne .....

*razítko a podpis oprávněného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele*



**5. Žádost příslušnému odborovému orgánu o uznání nepřítomnosti v práci jako neomluvené**

..... (uvede se název příslušného odborového orgánu)

Věc

**Neomluvená absence**

Ve smyslu § 348 odst. 3 zákoníku práce žádám o vyslovení souhlasu s tím, aby nepřítomnost v práci zaměstnance .....  
(uvede se jméno, příjmení a pracovní zařazení dotčeného zaměstnance) byla posouzena jako neomluvená.

Zaměstnanec se bez řádné omluvy nedostavil do práce ve dnech ..... (zde se uvedou dny – směny – které zaměstnanec zanedbal. Jestliže zaměstnanec uváděl na svou omluvu nějaké skutečnosti, je třeba je popsat)

V..... dne .....

*podpis oprávněného vedoucího  
zaměstnance zaměstnavatele*

**6. Rozhodnutí zaměstnavatele o krácení dovolené pro neomluvené zameškání práce**

Pan

..... (uvede se jméno, příjmení a pracovní zařazení zaměstnance)

Ve dnech ..... jste se nedostavil bez řádné omluvy do zaměstnání. Vaše nepřítomnost na pracovišti byla v dohodě s příslušným odborovým orgánem dne ..... označena za neomluvenou.

Bylo rozhodnuto, že za každý den této neomluvené nepřítomnosti v práci bude zkrácena Vaše dovolená za kalendářní rok .... o tři dny.

Vzhledem k tomu, že došlo k neomluvenému zameškání ..... dnů, krátí se Vám tato dovolená o ... dnů.

V..... dne .....

*podpis oprávněného vedoucího  
zaměstnance zaměstnavatele*

## 7. Krácení dovolené z jiných důvodů

Pan

..... (uvede se jméno, přímení a pracovní zařazení zaměstnance)

Ve dnech ..... jste zameškal pro ..... (uvede se důvod zameškání práce) ..... pracovních dnů. Z tohoto důvodu se Vám podle § 223 odst. 1 zákoníku práce dovolená na zotavenou za kalendářní rok ....., krátí o ... dvanáctin, tj. o .... dnů.

V..... dne .....

*podpis oprávněného vedoucího  
zaměstnance zaměstnavatele<sup>102</sup>*

---

<sup>102</sup> Vzor č. 1, 3, 4, 5, 6, 7 Srov. Galvas, M.: Pracovní právo - Zákon, komentáře, vzory, judikatura, Computer Press, Praha 2002, str. 168 - 171

Vzor č. 2 Srov. Hochman J., Jouza L., Kottbauer A.: Zákoník práce a související předpisy, 2. vydání, Linde, Praha 2001

## 15.2 DÉLKA DOVOLENÉ V ZEMÍCH EU A V USA

**Rakousko** – 30 dnů; po odpracování více než 25 let 36 dnů

**Dánsko** – 30 dnů

**Španělsko** – 30 dnů

**Estonsko** – 28 dnů

**Litva** – 28 dnů

**Lotyšsko** – 28 dnů

**Švédsko** – 25 dnů

**Francie** – 25 dnů

**Lucembursko** – 25 dnů

**Maďarsko** – 25 dnů

**Malta** – 25 dnů

**Německo** – 25 dnů

**Finsko** – 25 dnů; v prvním roce zaměstnání 20 dnů

**Polsko** – 20 dnů; po odpracování 10 let 26 dnů

**Slovensko** – 20 dnů, po odpracování 15 let 25 dnů

**Belgie** – 20 dnů

**Irsko** - 20 dnů

**Itálie** - 20 dnů

**Kypr** - 20 dnů

**Slovinsko** - 20 dnů

**Velká Británie** - 20 dnů

Průměrná délka dovolené v **Evropské unii** činí 27 dnů.

**USA** – během prvního roku 5 dnů, později obvykle 2 týdny<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Článek Dovolená a svátky v Evropě, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 12/2006, 2006, LexisNexis CZ s.r.o., Praha, Mgr. Petr Gola, s. 18 – 19

## 16. SEZNAM LITERATURY

### MONOGRAGIE

- Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H. Beck, 2. vydání, Praha 2004
- Galvas M. a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, Brno 2004
- Galvas, M.: Pracovní právo - Zákon, komentáře, vzory, judikatura, Computer Press, Praha 2002
- Hochman J.: Judikatura v pracovním právu, Linde, Praha 1999
- Hochman J., Jouza L., Kottbauer A.: Zákoník práce a související předpisy, 2. vydání, Linde, Praha 2001
- Jakubka J. a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, ANAG, Olomouc 2007
- Jouza J.: Zákoník práce s komentářem, Polygon, Praha 2006
- Malý K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 2. vydání, Linde, 1999
- Pavlíček V. a kol.: Ústava a ústavní řád České republiky komentář, 2. díl Práva a svobody, 2. vydání, Linde, Praha 2002
- Pavlíček V. a kol.: Ústavní právo a státověda, II. díl Ústavní právo České republiky, část 2., Linde, Praha 2004
- Píchová I.: K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi, Masarykova univerzita, Brno, 1998
- Součková M. a kol.: Zákoník práce Komentář, 4. vydání, C.H. Beck, Praha, 2004
- Špundová E.: Dovolená na zotavenou a její aplikace v praxi včetně 166 příkladů, 4. rozšířené vydání, ANAG, 2005
- Tröster P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 3. vydání, C.H. Beck, Praha 2005
- Vysokajová M.: Kahle B., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem, Aspi, Praha 2007

## ČLÁNKY

Bukovjan P., Chládková A.: Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce, *Práce a mzda* 7-8/2006, Aspi,

Gola P.: Dovolená a svátky v Evropě, *Právo pro podnikání a zaměstnání* 12/2006, LexisNexis

Javillier J. C.: Pracovní právo Evropského společenství - právo „ve výstavbě“, *Právní praxe* 5/1994, Ministerstvo spravedlnosti, Praha

Jouza J., Nový zákoník práce (3. část), Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, *Právní rádce* 9/2006

Šimerka, P.: Nový zákoník práce schválen, , *Práce a mzda* 7-8/2006, Aspi

Špundová E.: Některé souvislosti s určením doby čerpání dovolené, *Práce a mzda* 9/2005, Aspi

Šubrt B.: Nárok na dovolenou a její čerpání u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, *Práce a mzda* 7-8/2003, Aspi

## INTERNETOVÉ STRÁNKY

<http://www.mpsv.cz> – internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí

Jouza J.: Vývoj právní úpravy dovolené na zotavenou od roku 1959, <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1268>, z 18. 9. 2006