

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Adéla Zavadilová

Právní úprava dovolené

Diplomová práce

Olomouc 2022

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Právní úprava dovolené vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 117 232 znaků včetně mezer.

V Hříšici dne 14. 4. 2022

.....

Adéla Zavadilová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za jeho cenné rady, připomínky a čas, které mi věnoval při tvorbě této práce.

Obsah

Seznam použitých zkratek	6
1 Úvod	8
2 Dovolená obecně	10
3 Právní úprava účinná do 31. 12. 2020	11
3.1 Dílčí úvod	11
3.2 Druhy dovolené	11
3.2.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	11
3.2.2 Dovolená za odpracované dny	13
3.2.3 Dodatková dovolená	14
3.3 Délka dovolené	16
3.3.1 Krácení dovolené	16
3.3.2 Délka dovolené u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou	20
3.3.3 Délka dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou	20
3.3.4 Délka dovolené při změně rozvržení pracovní doby	22
3.4 Dílčí závěr	23
4 Právní úprava s účinností od 1. 1. 2021	25
4.1 Dílčí úvod	25
4.2 Druhy dovolené	25
4.2.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	26
4.2.2 Dodatková dovolená	28
4.3 Náhradní doby	29
4.3.1 Tzv. plně započitatelné náhradní doby	30
4.3.2 Tzv. limitované překážky v práci	32
4.4 Délka dovolené	33
4.4.1 Prodloužení dovolené	33
4.4.2 Krácení dovolené	34
4.4.3 Výpočet délky dovolené	35
4.4.4 Délka dovolené při změně rozvržení pracovní doby	36
4.5 Čerpání dovolené	37
4.6 Náhrada za dovolenou	42
4.7 Dílčí závěr	43
5 Komparace s právní úpravou dovolené v Rakouské republice	45

5.1	Dílčí úvod	45
5.2	Rakouská právní úprava.....	45
5.3	Dílčí závěr.....	48
6	Závěr.....	50
	Seznam použitých zdrojů.....	54
	Komentářová literatura	54
	Právní předpisy a související dokumenty	54
	Mezinárodní, unijní a zahraniční právní předpisy	55
	Judikatura.....	55
	Články, internetové a další zdroje.....	56
	Abstrakt	59
	Klíčová slova	59
	Abstract.....	60
	Keywords.....	60

Seznam použitých zkratek

ČR

Česká republika

Důvodová zpráva

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

EU

Evropská unie

LZPS, Listina základních práv a svobod

Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění.

Novela

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

NSchG

Bundesgesetz über Schutzmaßnahmen für Nachtschwerarbeiter (Nachtschwerarbeitsgesetz – NSchG), BGBl. Nr. 354/1981. [Federální zákon o ochranných opatřeních pro pracovníky pracující v noci (zákon o práci v noci).]

NZP

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

OZ

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

URIG

Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/1976. [Federální zákon o standardizaci práv na dovolenou a zavedení dovolené na péči.]

Vyhláška o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, v platném znění.

Zákon o inspekci práce

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

Zákon o nemocenském pojištění

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

Zákon o pedagogických pracovnících

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o vysokých školách

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

ZP

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020.

1 Úvod

Předkládaná diplomová práce se věnuje institutu dovolené, který představuje jedno z nosných témat pracovního práva, jež se v průběhu pracovního života dotýká většiny z nás. Význam a aktuálnost tohoto tématu jsou umocněny zejména přijetím již dlouho plánované a diskutované novely Zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb., ze dne 10. června 2020, pro případ dovolené s dílčí účinností od 1. 1. 2021. Ta měla za cíl vyřešit nedostatky předchozího znění způsobené především rychlým společenským a technologickým rozvojem, v důsledku kterého se stala právní úprava dovolené zastaralou a nereflektující aktuální trendy.¹ Primárním cílem této diplomové práce je tedy celkové zhodnocení zdařilosti provedené novelizace.

Před tím, než je přistoupeno k rozboru hlavního tématu práce, je popsán primární smysl a účel samotného institutu dovolené, kterému se celá diplomová práce věnuje (Kapitola 2). Po stručném teoretickém úvodu je v hlavních bodech prezentována právní úprava dovolené, která byla v České republice účinná do 31. 12. 2020 (Kapitola 3). Jedná se zejména o základní představení dosud existujících typů dovolené, pravidla pro vznik nároku na jednotlivé typy dovolené, jejich výpočet a další okolnosti s tím související (včetně praktických problémů, které tato právní úprava přinesla), nejsou-li popsány až souhrnně v Kapitole 4. Právě Kapitola 4 tvoří stěžejní a nejrozsáhlejší část této diplomové práce. V souladu s členěním Zákoníku práce se postupně věnuje všem institutům, které s problematikou dovolené souvisí.² Především se však zaměřuje na praktické dopady novelou provedených změn, zhodnocení jejich přínosu, ale také na identifikaci možných dalších problémů a disproporcí, které s sebou každá právní úprava ve větší či menší míře vždy přináší. Pro srovnání zdařilosti české právní úpravy se předkládaná diplomová práce zabývá také právní úpravou dovolené v Rakousku (Kapitola 5). V závěru (Kapitola 6) jsou vyhodnoceny stanovené výzkumné otázky a celkové dosažení cílů předkládané práce.

Za účelem dosažení cílů této práce je vymezeno několik výzkumných otázek. První dvě jsou obecnějšího charakteru a jejich záměrem je především vyhodnocení, zda novelizace právní úpravy dovolené přinesla spravedlivější nastavení systému a zároveň zda přispěla k posílení

¹ Srov. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

² Pozn. Z důvodu omezeného rozsahu se však tato práce nevěnuje mateřské a rodičovské dovolené.

flexicurity v pracovněprávních vztazích, která mimo jiné reflektuje nově se rozmáhající flexibilní formy zaměstnávání. S tím souvisí i další otázka, jež hledá řešení, zda existuje nějaká skupina zaměstnanců, u níž důsledkem nespravedlivé úpravy výpočtu či čerpání dovolené a dalších skutečností s tím souvisejících vzniká zjevná disproporce oproti ostatním skupinám zaměstnanců. Čtvrtá výzkumná otázka se ptá, zda s sebou může přechod zaměstnance na kratší pracovní dobu v průběhu kalendářního roku přinést nějaké problémy v oblasti čerpání dovolené. Poslední z otázek se zaměřuje na rakouský právní řád. Úsilí směřuje k nalezení ustanovení rakouského práva, které oproti českému právnímu řádu vykazuje vyšší míru spravedlnosti a vstřícnosti k zaměstnancům, a které by z tohoto důvodu mohlo být vhodným inspiračním zdrojem pro další možné změny na úseku právní úpravy dovolené.

Ambicí této práce je tedy celkové vyhodnocení míry naplnění zamýšlených cílů novely Zákoníku práce, ale i cílů samotné diplomové práce, k čemuž je primárně využita metoda analytická. V kapitolách, které podrobně představují samotné novelizované znění české právní úpravy, ale také základní rysy rakouské právní úpravy dovolené, vedle metody analytické dominuje zejména metoda komparativní.

Ačkoliv se jedná o poměrně hojně zpracovávané téma, přínos této diplomové práce spatřuji zejména v komplexní analýze a komparaci předchozí a novelizované právní úpravy dovolené, včetně zhodnocení praktických dopadů přijatých změn, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Tato diplomová práce se nadto zabývá komparací tuzemské právní úpravy s regulací dovolené v Rakouské republice, jíž se dosud mnoho autorů nevěnovalo, a která se může stát budoucím zdrojem inspirace. Pozornost je věnována především podmínkám vzniku nároku na dovolenou a rozsahu, v jakém může rakouskému zaměstnanci toto právo náležet. Vedle toho se zaměřuje také na právní úpravu čerpání dovolené a náhrady mzdy za dovolenou. Primárním cílem je zhodnocení, zda je nastavení rakouské právní úpravy pro zaměstnance přínosnější, a zda v tomto směru více odpovídá požadavkům dnešní doby.

Hlavním zdrojem pro vypracování překládané diplomové práce jsou především zákonné a podzákonné předpisy a komentářová literatura. Stěžejní část diplomové práce pak vychází zejména z odborných článků mnoha autorů, kteří se hojně vyjadřovali především k provedené novele a jejím přínosům. Okrajově jsou pak využity další internetové zdroje, ale také soudní rozhodnutí, kterých však v této oblasti není mnoho.

2 Dovolená obecně

Nárok na dovolenou je osobní nepřevoditelné právo, které je garantováno již samotnou Listinou základních práv a svobod v podobě práva na spravedlivou odměnu za práci a práva na uspokojivé pracovní podmínky.³ Toto právo zaniká smrtí zaměstnance a nikdy nemůže přejít na dědice. Ti mohou v případě smrti zaměstnance uplatňovat pouze právo majetkové povahy vyplývající z práva na dovolenou v podobě nároku na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.⁴

Vedle nároku zaměstnance na přestávky v práci a bezpečnostní přestávky (§ 88 ZP), nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (§ 90 ZP) a nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 ZP) představuje dovolená jednu z dob odpočinku zakotvenou v Zákoníku práce. Od ostatních dob odpočinku však vykazuje rozdíly jednak svou délkou a zejména pak tím, že se jedná o volno placené – přísluší za něj od zaměstnavatele náhrada mzdy či platu. Z tohoto pohledu má některá společná východiska s překážkami v práci na straně zaměstnance, od těch se naopak liší především svým účelem. Hlavním smyslem těchto překážek v práci je poskytnutí volna při příležitosti důležité sociální či osobní události v životě zaměstnance (např. mateřská dovolená) nebo z důvodu jiného obecného zájmu na uvolnění z práce (např. výkon občanských povinností). U dovolené se však důvod poskytnutí volna nezkoumá, neboť zaměstnavatel k tomu ani nemá žádné zákonné oprávnění. Jejím primárním účelem by měl být odpočinek a regenerace pracovních sil zaměstnance k dalšímu řádnému výkonu jeho zaměstnání, a to v dostatečně dlouhém a kontinuálním čase (alespoň dva týdny vcelku v kalendářním roce). Jedná se tedy o plánovanou neúčast zaměstnance v práci, která ale musí být ze strany zaměstnavatele dovolena. Vzhledem k absenci oprávnění zaměstnavatele kontrolovat způsob trávení dovolené ze strany zaměstnance není vyloučeno, aby tento v průběhu čerpání dovolené vykonával jinou samostatnou či závislou činnost v dalším pracovněprávním vztahu. Dle mého názoru se jedná o nedostatek právní úpravy, neboť takové jednání zaměstnance je zjevně v rozporu s účelem dovolené. Neexistuje však možnost, jak jej sankcionovat. Snahu o dosažení smyslu a účelu dovolené se snaží zákonodárce vyjádřit pouze zákazem přeměny práva na dovolenou na peněžité plnění (s výjimkou skončení pracovního poměru).⁵

³ Čl. 28 LZPS.

⁴ VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 671.

⁵ Tamtéž, s. 670-671.

3 Právní úprava účinná do 31. 12. 2020

3.1 Dílčí úvod

Třetí kapitola má za cíl představit **předchozí** koncepci právní úpravy dovolené, která byla souhrnně upravena v Části IX. ZP. Ambicí však není postihnout tuto materii komplexně, nýbrž pouze identifikovat a popsat stěžejní oblasti, které způsobovaly v praxi největší problémy, a proto byly dotčeny změnou právní úpravy. Z tohoto důvodu se zde nevěnuji například některým základním společným východiskům obou právních úprav. Stejně tak se zde nezabývám problematikou čerpání dovolené a náhrady za dovolenou zařazených v Díle 2, 3 a 5 ZP, jejichž úprava zůstala – až na dílčí změny – téměř nedotčena. Tyto otázky spolu s dalšími instituty jsou podrobně rozebrány až v Kapitole 4 této práce, a to včetně poukazu na příslušné odchylky od předchozí právní úpravy.

Tato kapitola tedy primárně vyzdvihuje hlavní nedostatky předchozí právní úpravy dovolené, které měly za následek nespravedlivé nastavení práv a způsobovaly nerovnosti mezi srovnatelnými zaměstnanci. Zejména se jedná o problematiku vzniku nároku na dovolenou a jejího výpočtu. Nejsou však opomenuty ani instituty související, jako kupříkladu krácení dovolené, které díky novele také doznalo řady zásadních změn.

3.2 Druhy dovolené

Zákoník práce do přijetí novely účinné od 1. ledna 2021 garantoval tři druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.⁶ Tato garance znamenala povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci volno, splní-li dále uvedené zákonné podmínky.

3.2.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Rozlišovacím kritériem jednotlivých druhů dovolené a faktorem ovlivňujícím jejich skutečnou délku bylo datum uzavření, případně i ukončení pracovního poměru, a počet směn, které zaměstnanec za dobu trvání pracovního poměru v jednotlivých kalendářních rocích odpracoval. Jak již vyplývá z názvu prvního typu dovolené, pro tuto byl rozhodný právě jeden kalendářní rok, přičemž vznik nároku a další okolnosti s tím spojené se posuzovaly v každém jednotlivém roce vždy samostatně, a to i v případě, že pracovní poměr trval několik let. Aby si zaměstnanec mohl nárokovat dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu, musel se nacházet

⁶ § 211 ZP.

v pracovním poměru od 1. ledna do 31. prosince. Druhou neméně důležitou podmínkou byl výkon práce po dobu alespoň 60 dnů v tomto roce. Den se pro účely dovolené počítal jako odpracovaný, konal-li zaměstnanec práci po nadpoloviční část pracovní směny. V případě, že by zaměstnanec odpracoval menší části směny ve více dnech, takové se nesměli sčítat.⁷ Důležitým pojmem zde byla směna, kterou definoval přímo zákon jako „část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“.⁸ V předchozí právní úpravě přitom nebyla apriori skutečná délka směny rozhodná, a proto se mohla u každého zaměstnance lišit.

U zaměstnanců konajících práci po stanovenou týdenní pracovní dobu (dle § 79 ZP, nejednalo-li se o výjimky uvedené v odst. 2 tohoto ustanovení,⁹ se tím mínilo 40 hod. týdně) se mělo pro účely dovolené za to, že vykonávají svou práci v 5 pracovních dnech v kalendářním týdnu.¹⁰ Na základě této fikce se tak předešlo nedůvodným rozdílům mezi zaměstnanci, jejichž směna měla 8 hodin a pracovali stanovených 5 dní v týdnu oproti těm, kteří odpracovali svou týdenní pracovní dobu např. ve 4 dnech, neboť jejich směna měla 10 hodin. Zaměstnanci, kteří odpracovali stanovenou týdenní pracovní dobu v menším počtu pracovních dní by totiž byli z tohoto důvodu znevýhodněni, neboť by na potřebný počet 60 dní dosáhli později, i přesto, že počet odpracovaných hodin se v uvedených příkladech nelišil. Jednalo se tak o spravedlivější nastavení systému pro zaměstnance, kteří bez ohledu na délku směn shodně odpracovali stanovenou týdenní pracovní dobu.¹¹

Toto pravidlo však nebylo možné analogicky aplikovat na zaměstnance konající práci po sjednanou kratší pracovní dobu, kterou lze v souladu s § 80 ZP zavést po dohodě se zaměstnavatelem. U takových zaměstnanců se vycházelo ze skutečně opracovaných směn, tedy dle jejich předem stanovené délky v rozvrhu práce či jejich převážných částí. Konal-li zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem práci i jiný den, než měl dle rozvrhu práce, taktéž se počítal jako odpracovaný. Shodně s úpravou dovolené u zaměstnanců se stanovenou týdenní pracovní dobou se však i zde k počtu skutečně opracovaných dní potřebných ke vzniku nároku

⁷ HŮRKA, Petr. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 381-382.

⁸ § 78 odst. 1 písm. c) ZP.

⁹ U osob pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu je stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodin, stejně tak u osob vykonávajících práci ve vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu, a 38,75 hodin týdně u zaměstnanců pracujících ve dvousměnném pracovním režimu.

¹⁰ § 216 odst. 3 ZP.

¹¹ BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 873.

na dovolenou započítávaly i tzv. náhradní doby.¹² Pro účely dovolené se totiž vedle dnů, kdy dochází k faktickému výkonu práce, započítávají i některé další doby, jež zákon upravuje v ustanoveních § 216 odst. 2 a § 348 ZP. V podrobnostech viz Podkapitola 4.3 této práce.

Nebyla-li splněna podmínka nepřetržitého trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok, avšak zaměstnanec za dobu jeho trvání stihl odpracovat minimálně 60 dní, vzniklo mu právo na poměrnou část dovolené. Za každý celý kalendářní měsíc, kdy pracovní poměr trval, zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou ve výši 1/12 dovolené za kalendářní rok.¹³ V praxi tato situace nastávala např. při uzavření pracovního poměru ke dni skutečného nástupu do práce, který ne vždy připadá na první den v měsíci. Rozdíl, byť jen jednoho dne, tak mohl způsobit nedůvodný nepoměr mezi zaměstnanci, kteří v měsíci sice mohli odpracovat stejný počet směn, ale jeden uzavřel pracovní poměr např. k 1. lednu a druhý až ke 2. lednu, na který oběma shodně připadla první směna v daném roce. Druhému z nich už nemohlo – za předpokladu trvání pracovního poměru do 31. prosince – vzniknout právo na dovolenou za kalendářní rok, ale pouze na poměrnou část ve výši 11/12 dovolené za kalendářní rok. Ve výše uvedeném případě právní úprava nevyklučovala možnost odchýlení se ve prospěch zaměstnance, protože tento v daném měsíci odpracoval předpokládaný počet směn. Bylo tedy možné mít podmínku trvání pracovního poměru po celý kalendářní měsíc za splněnou a dovolenou i za tento měsíc přiznat.¹⁴ Výjimka, kdy mohl taktéž vzniknout nárok na poměrnou část dovolené i za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr uzavřen jiného než prvního dne kalendářního měsíce, byla specificky řešena v ustanovení § 212 odst. 3 ZP, který počítal s rozvázáním pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele a bezprostředním nástupem k druhému.

3.2.2 Dovolená za odpracované dny

Dovolená za odpracované dny byla podpůrným typem, na niž mohl zaměstnanci vzniknout nárok pouze za předpokladu, že ještě nesplnil podmínky pro získání dovolené za kalendářní rok či její poměrnou část. U tohoto typu dovolené nebyla rozhodná délka trvání pracovního poměru, ale pouze počet odpracovaných směn v kalendářním roce. Dovolená ve

¹² BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 873.

¹³ SCHMIED, Zdeněk. Některé aspekty právní úpravy dovolené. *Praktická personalistika*, 2017, č. 7-8, s. 14-19.

¹⁴ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 874-875.

výši 1/12 dovolené za kalendářní rok byla poskytnuta za každých 21 odpracovaných dní,¹⁵ přičemž pravidla pro jejich výpočet byla totožná jako u dovolené za kalendářní rok.¹⁶

Nejčastěji docházelo k čerpání dovolené za kalendářní dny zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl pouze krátkodobého charakteru. Právě vzhledem k jeho krátkodobosti totiž neměl zaměstnanec ani objektivní možnost splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok a mnohdy ani na její poměrnou část. Kritérium 60 odpracovaných dnů např. nešlo reálně naplnit, trval-li pracovní poměr jen po dobu dvou měsíců. Avšak nejednalo se pouze o pracovní poměry uzavřené na dobu určitou či ukončené po několika měsících svého trvání. K čerpání dovolené za kalendářní dny mohlo dojít i v případech, kdy pracovní poměr sice trval po celý rok nebo jeho značnou část, ale z důvodu existence překážky v práci na straně zaměstnance, která se pro účely dovolené nepovažovala za výkon práce, opět nedošlo k odpracování potřebných 60 dní.¹⁷ V případě dovolené za odpracované dny totiž nebylo relevantní, v jakém měsíci byly směny odpracovány, proto mohl zaměstnanec podmínku odpracování 21, resp. 42 dní postupně naplňovat v průběhu celého kalendářního roku.¹⁸

3.2.3 Dodatková dovolená

Poslední druh dovolené na rozdíl od prvních dvou výše uvedených nenáležel všem zaměstnancům v pracovním poměru, ale pouze dvěma skupinám uvedeným v ustanovení § 215 ZP, jimž byla tímto způsobem kompenzována práce ve ztížených podmínkách. Do první skupiny spadali zaměstnanci konající práci pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, do druhé zaměstnanci konající práce zvláště obtížné, což bylo blíže specifikováno v odstavci druhém, konkrétně v písm. a) až i). Druhové vymezení práce bylo na zaměstnavateli, který byl povinen určit, zda jednotliví zaměstnanci spadají pod jednu z vypočtených skupin mající nárok na dodatečnou dovolenou či nikoli.¹⁹

Dodatečná dovolená se dle předchozí právní úpravy poskytovala zaměstnancům v rozsahu jednoho týdne, konali-li zákonem vymezené činnosti po dobu jednoho kalendářního roku. V případě, že konali tuto práci po dobu kratší, výměra dodatečné dovolené se počítala obdobně jako u dovolené za odpracované dny, tedy za každých odpracovaných 21 dní náležela

¹⁵ Kritérium 21 dní bylo stanoveno z toho důvodu, že se jedná o průměr pracovních dní v měsíci. Viz GRITZEROVÁ, Karolína. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 708.

¹⁶ BOGNÁROVÁ, Věra. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 639-640.

¹⁷ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 881.

¹⁸ HŮRKA. In: VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 386.

¹⁹ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 884.

1/12 dodatkové dovolené. Aby byl řádně naplněn účel dodatkové dovolené, byla ze zákona čerpána vždy přednostně.²⁰

Mezi zaměstnance konající práce zvlášť obtížné, vymezené v § 215 odst. 2 ZP, patřili zejm. někteří pracovníci ve zdravotních a sociálních službách, konkrétně se mohlo jednat např. o zaměstnance infekčních oddělení či laboratoří, vychovatele v nápravných zařízeních nebo zaměstnance v psychiatrických léčebnách. Dále sem spadali zaměstnanci vězeňské služby, tj. zejm. dozorcí, kteří jsou v přímém styku s osobami obviněnými nebo odsouzenými k výkonu trestu odnětí svobody.²¹ U těchto byla pro vznik nároku na dodatkovou dovolenou stanovena podmínka výkonu předmětné činnosti alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby (nikoli sjednané kratší).²² U dalších skupin, kam spadali např. potápěči, jež jsou vystaveni vysokému tlaku, nebo zaměstnanci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření, vznikal nárok na dodatkovou dovolenou bez ohledu na týdenní rozsah vykonané práce za těchto podmínek.²³

V neposlední řadě sem dle § 215 odst. 2 písm. f) ZP patřili taktéž zaměstnanci konající práci v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, které blíže specifikovala vyhláška o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené.²⁴ Jednalo se o specifickou kategorii, neboť vznik nároku na dodatkovou dovolenou nebyl podmíněn druhem vykonávané práce nebo jejím týdenním rozsahem, ale pouze faktem pobytu zaměstnance v jednom z vymezených států. Na rozdíl od ostatních skupin zaměstnanců uvedených v § 215 odst. 1 a 2 ZP zde nevznikalo právo na poměrnou část dodatkové dovolené již za každých 21 odpracovaných dní. Tento nárok vznikl až po roce nepřetržitého výkonu práce v této oblasti, a to zpětně v rozsahu 1/12 dodatkové dovolené za každý odpracovaný měsíc.²⁵

²⁰ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy dodatkové dovolené ve zdravotnictví a sociálních službách. *Práce a mzda*, 2019, roč. 67, č. 4, s. 19-24.

²¹ BRŮHA. Praktické problémy dodatkové dovolené..., s. 18-24.

²² BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 885.

²³ BRŮHA. Praktické problémy dodatkové dovolené..., s. 18-24.

²⁴ Do tropických oblastí řadila vyhláška státy ležící na území mezi obratníkem Raka a obratníkem Kozoroha, přičemž toto vymezení zpřesnila, když uvedla, že se tím míní i státy zasahující do této oblasti, byť i pouhou částí své rozlohy. Pak nebylo rozhodné, zda zaměstnanec koná práci na části území, která se nachází mezi obratníky, či nikoli, neboť sem spadal stát jako celek. Státem se však mínil pouze členský stát, protože např. v případě USA jako celku by do tropických oblastí ve svém důsledku spadaly i členské státy nacházející se daleko na severu za tropickou oblastí. Jinak zdravotně obtížné oblasti pak vyhláška vymezila taxativním výčtem států, z nichž lze zmínit kupř. Afghánistán, Grónsko, Irák, nebo Turecko. Viz BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 884.

²⁵ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 885.

3.3 Délka dovolené

V souladu s požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby i Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132/1970, o každoroční placené dovolené, stanovil ZP v § 213 odst. 1 minimální délku dovolené v rozsahu 4 týdnů za kalendářní rok. Tato byla modifikována u osob uvedených v § 109 odst. 3 ZP. Jednalo se o zaměstnance, kteří jsou za práci odměňováni nikoli mzdou ale platem, což znamená, že jejich zaměstnavatelem je např. stát, územní samosprávný celek a další.²⁶ Těmto bylo garantováno 5 týdnů dovolené. Pedagogickým pracovníkům²⁷ a akademickým pracovníkům vysokých škol²⁸ bylo zaručeno dokonce 8 týdnů dovolené.²⁹

3.3.1 Krácení dovolené

Zákoník práce však ve svém předchozím znění neobsahoval pouze možnost prodloužení dovolené (viz Oddíl 4.4.1 této práce), ale také možnosti jejího krácení, a to hned z několika důvodů.

3.3.1.1 Krácení dovolené pro překážky v práci

Dle ustanovení § 223 odst. 1 ZP se dovolená krátila, nepracoval-li zaměstnanec pro některou z překážek v práci, u které pro účely dovolené neplatila fikce výkonu práce. Vycházelo se přitom z ustanovení § 216 odst. 2 a § 348 ZP.

Ke krácení dovolené mohlo dojít za předpokladu, že zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. Vzniklo-li zaměstnanci pouze právo na dovolenou za odpracované dny nebo pracoval-li v podmínkách, za které přísluší dodatková dovolená, ke krácení nedocházelo. Důvodem rozdílnosti právní úpravy byla skutečnost, že u dvou posledně jmenovaných typů nebylo krácení třeba vzhledem ke skutečnosti, že na ně při velkém počtu zameškaných směn nárok ani nevznikal, anebo vznikl pouze ve značně omezeném rozsahu.³⁰

²⁶ Dalšími zaměstnavateli jsou státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo regionální rada regionu soudržnosti. Viz § 109 odst. 3 písm. c) – f) ZP.

²⁷ Srov. § 2 zákona o pedagogických pracovnících.

²⁸ Srov. § 70 zákona o vysokých školách.

²⁹ Týdnem se pro účely ZP rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nemusí se tedy jednat striktně o týden ve smyslu pondělí až neděle. Viz VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 678.

³⁰ BOGNÁROVÁ. In: PICHRT a kol. *Zákoník práce...*, s. 666.

Jednotlivé doby překážek v práci se v každém kalendářním roce sčítaly bez ohledu na to, z jakého zákonem předvídaného důvodu vznikly. Tvořily-li v součtu minimálně 100 zameškaných směn, dovolená se krátila o 1/12 a ve stejném rozsahu i za každých dalších 21 zameškaných směn. Prvních 99 pracovních dní, které zaměstnanec omluveně zameškal pro některou z překážek v práci, nebylo pro účely krácení dovolené relevantních. Pravidla pro počítání zameškaných směn byla shodná jako pro počítání směn odpracovaných.³¹ Zákon však stanovil minimální hranici 2 týdnů dovolené, na kterou měl zaměstnanec, jemuž vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok v celém rozsahu, vždy nárok. Tato hranice byla jednotná pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda celková výměra jejich dovolené činila 4 nebo např. 8 týdnů. U poměrné části dovolené za kalendářní rok hranice stanovena nebyla a tato mohla být zkrácena v celém rozsahu.³²

Dovolenou bylo možné krátit nejen za dobu před jejím vyčerpáním, ale i poté. Došlo-li v praxi k tomu, že zaměstnanec vyčerpal více dovolené, než na kterou mu do konce roku právo skutečně vzniklo, či důsledkem velkého počtu zameškaných pracovních dní o toto právo následně přišel, bezdůvodně se obohatil a měl povinnost takové bezdůvodné obohacení vydat. Z povahy věci je zřejmé, že nelze vrátit vyčerpanou dovolenou a v případě, že zaměstnanci už nezbyla žádná další dovolená, jejíž rozsah by mohl být zkrácen, byl nucen k finanční kompenzaci v podobě vrácení vyplacené náhrady mzdy (či platu).³³ K zajištění nároku zaměstnavatele zákon v ust. § 147 odst. 1 písm. e) ZP obsahuje oprávnění provést srážky ze mzdy za účelem vymožení dlužné částky vzniklé z titulu ztráty práva na příslušnou část dovolené.³⁴

Požádala-li zaměstnankyně (zaměstnanec) o čerpání dovolené v souladu s ust. § 217 odst. 5 ZP v období bezprostředně následujícím po skončení mateřské dovolené v rozsahu, v němž je oprávněna čerpat tuto mateřskou dovolenou (u mužů jde o rodičovskou dovolenou v téže délce), z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené se tato dovolená nekrátila. Jednalo se tak o jedinou výjimku, kdy se dovolená nekrátila nebo náhrada mzdy za vyčerpanou dovolenou nevracela, ačkoliv na ni právo důsledkem překážky v práci v podobě rodičovské

³¹ KALETOVÁ NÁHLÍKOVÁ, Romana. *Jarní opakování k dovolené* [online]. Právní prostor, 6. května 2016 [cit. 11. ledna 2022]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/jarni-opakovani-k-dovoleně>.

³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.

³³ GRITZEROVÁ. In: KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce...*, s. 736.

³⁴ Pozn. Co se týče možné výše srážky, platí zde pravidla o exekučních srážkách ze mzdy. Viz VRAJÍK, Michal. Krácení dovolené za neomluvené absence v příkladech. *Praktická personalistika*, 2016, č. 9-10, s. 8-13.

dovolené následně zaniklo. Zákon navíc stanovil povinnost zaměstnavatele také žádosti o čerpání dovolené vždy vyhovět.³⁵

3.3.1.2 Krácení dovolené pro neomluvenou absenci

Druhou situací, kdy byl zaměstnavatel oprávněn přistoupit ke krácení dovolené, byla neomluvená absence zaměstnance v práci. V případě, že zaměstnanec porušil svou povinnost stanovenou pracovněprávními předpisy vykonávat práci v místě a čase dle rozvrhu práce,³⁶ mohl být za každou takovou neomluvenou absenci v délce jedné směny potrestán zkrácením dovolené o 1 až 3 dny. V případě vícenásobného zameškání kratších částí směn, tyto bylo možné v témže kalendářním roce sčítat a sankci uložit v okamžiku, kdy tvořily celou směnu.³⁷

Rozhodnutí, zda se jedná o neomluvenou absenci, bylo na zaměstnavateli.³⁸ Jednalo-li se o zaměstnavatele, u něhož působila odborová organizace, měl povinnost rozhodnout až po projednání s touto organizací. Absence projednání však sama o sobě neměla dle § 19 odst. 2 ZP za následek neplatnost rozhodnutí.³⁹ Neomluvené zameškání v práci mohlo být také jednou z příčin okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 odst. 1 písm. b) ZP). A právě ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru se Nejvyšší soud zabýval otázkou povinnosti zaměstnavatele projednat s odborovou organizací, zda se jedná o neomluvenou absenci, a autoritativně zde potvrdil, že absence projednání nemá za následek neplatnost rozhodnutí, neboť na rozdíl od předchozí právní úpravy už zaměstnavatel nemá povinnost ke spolurozhodování s odborovou organizací.⁴⁰

Rozsah možného krácení (tzn. jednalo se o právo, nikoli povinnost) již zaměstnavatel určoval vždy samostatně a bez nutnosti projednání se zástupci zaměstnanců. Na rozdíl od krácení dovolené pro některou z překážek v práci, pro neomluvené zameškání v práci byl zaměstnavatel oprávněn zkrátit všechny druhy dovolené. Shodně však platilo, že zaměstnanci musí zůstat právo na dovolenou za kalendářní rok alespoň v rozsahu dvou týdnů.⁴¹ Stejně tak se zde uplatnilo ust. § 222 odst. 4 ZP, které stanovovalo zaměstnanci povinnost vrátit

³⁵ GRITZEROVÁ. In: KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce...*, s. 736-737.

³⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001.

³⁷ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 910.

³⁸ K pravomoci soudu přezkoumat rozhodnutí zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce konkrétním zaměstnancem srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 3227/2018.

³⁹ VRAJÍK. *Krácení dovolené...*, s. 8-13.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015 (č. 10/2017 Sb. rozh. civ.).

⁴¹ VRAJÍK, Michal. Přecherpaná dovolená a důsledky z toho plynoucí. *Mzdová účetní*, 2018, č. 7-8, s. 4-11.

vyplacenou náhradu mzdy či platu v případě, že mu právo na vybranou část dovolené nevzniklo nebo o něj následně důsledkem krácení dovolené přišel.

3.3.1.3 Krácení dovolené z důvodu výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby

Posledním důvodem možného krácení dovolené bylo v souladu s ust. § 223 odst. 4 ZP zameškání v práci kvůli výkonu trestu odnětí svobody nebo vazbě, pokud následně došlo k pravomocnému odsouzení, zproštění obžaloby nebo zastavení trestního stíhání za předpokladu, že není za trestný čin odpovědný, byla-li mu udělena milost nebo byl tento trestný čin amnestován. Vrajík tvrdí, že ačkoliv tyto důvody nebyly v ZP výslovně upraveny jako překážky v práci (jako tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnance), zaměstnavatel byl povinen je omluvit, protože absence z těchto důvodů není zaviněná.⁴² S tímto tvrzením si dovolím nesouhlasit. V případě, že je zaměstnanec vinen z trestného činu, za který je odsouzen, nelze dle mého názoru tvrdit, že zameškání v práci je nezaviněné. S čím lze ale souhlasit, je fakt, že se nejednalo o neomluvenou absenci, splnil-li zaměstnanec svou informační povinnost o trvání takové překážky, a to i v případě, že tak učinil bezprostředně po jejím skončení.⁴³ Za každých 21 pracovních dní, které zaměstnanec zameškal, se mu dovolená zkrátila o 1/12. Shodně s úpravou krácení dle § 223 odst. 1 ZP bylo možné ze stejných důvodů krátit pouze dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. Avšak chybělo zde ochranné ustanovení v podobě povinnosti zaměstnavatele poskytnout dovolenou za kalendářní rok alespoň v rozsahu dvou týdnů. Podle tohoto ustanovení šlo tedy dovolenou zkrátit zcela.⁴⁴ Pokud zaměstnanec dovolenou vyčerpal před jejím zkrácením, byl opět povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu.⁴⁵

Na závěr je nutné upozornit na odst. 6 komentovaného ustanovení, který stanovil, že „*dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce*“. Je tedy nutné si uvědomit, že nejen důvody ke krácení musely vzniknout v daném roce, ale také právo na dovolenou, jež měla být krácena. Nebylo možné tedy krátit dovolenou, která byla převedena z předchozího roku.⁴⁶

⁴² VRAJÍK. Přecherpaná dovolená..., s. 4-11.

⁴³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009.

⁴⁴ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 911.

⁴⁵ § 222 odst. 4 ZP.

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.

3.3.2 Délka dovolené u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou

Byť byla výměra dovolené stanovena v rozsahu týdnů, relevantní byla spíše její délka ve dnech. Ať už to bylo z důvodu zavedené praxe, kdy docházelo mnohem častěji k čerpání dovolené v rádech dnů, nebo proto, že sám zákon s tím pracoval např. v ustanoveních týkajících se jejího krácení. Přepočet dovolené z týdnů na dny sice ZP neupravoval, nicméně u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nebyl problém dojít k výsledku pomocí jednoduchého matematického výpočtu. Bez ohledu na délku směn a samotný rozsah týdenní pracovní doby se rozsah dovolené vypočítal jako součin pracovních dní v týdnu a počtu týdnů dovolené, na kterou měl zaměstnanec v příslušném roce nárok.⁴⁷

Ani rovnoměrně rozvržená pracovní doba však nemusela znamenat povinnost zaměstnavatele rozvrhovat směny v týdnu do shodného počtu hodin v jednotlivých dnech, jeho směny tedy mohly být různě dlouhé. Výpočet zde však podle Vrajíka zůstal neměnný. Za této situace ovšem mohlo dojít ke snadnému zneužití práva, čerpal-li zaměstnanec účelově dovolenou ve dnech, kdy byla jeho směna delší. I zaměstnavatel se v uvedeném případě mohl snadno dopustit porušení zásady rovného zacházení, rozvrhoval-li jednomu ze zaměstnanců dovolenou vždy na dny, kdy měl delší směny a jinému naopak výhradně na dny se směnou kratší.⁴⁸

Další situací, která mohla při výpočtu působit problémy, byl rozdílný počet směn v jednotlivých týdnech, tzn. v jednom týdnu zaměstnanec odpracoval kupř. 5 dní v osmihodinových směnách a v dalším týdnu pouze 4 dny, ale v desetihodinových směnách. K přepočtu týdnů dovolené na dny se analogicky užil výpočet, jenž byl aplikován u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kde se průměrný počet pracovních dní v týdnu násobil počtem týdnů dovolené.⁴⁹

3.3.3 Délka dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou

Nerovnoměrnost rozvržení pracovní doby spočívá v možnosti zaměstnavatele nerozvrhovat jednotlivým zaměstnancům jejich pracovní dobu ve shodném rozsahu hodin v každém týdnu. Průměr odpracovaných hodin však musí odpovídat, resp. nesmí překračovat délku stanovené nebo kratší pracovní doby až v souhrnu, a to za období 26, příp. 52 týdnů po sobě jdoucích, stanoví-li tak kolektivní smlouva.⁵⁰ A právě z rozdílnosti počtu směn

⁴⁷ BOGNÁROVÁ. In: PICHRT a kol. *Zákoník práce...*, s. 636-637.

⁴⁸ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 679.

⁴⁹ Tamtéž, s. 679-680.

⁵⁰ § 78 odst. 1 písm. m) ZP.

připadajících na jeden týden dovolené pramenila potřeba zjistit konkrétní rozsah dovolené přepočítané na dny.

Na rozdíl od absence právní úpravy způsobu přepočtu dovolené na pracovní dny u předchozí skupiny zaměstnanců, zde zákon v ust. § 213 odst. 4 ZP pravidlo pro přepočet týdnů dovolené na dny výslovně stanovil. U těchto zaměstnanců bylo primárně nutné zjistit průměrný počet směn připadajících na jeden týden dovolené. Celkový počet pracovních dní stanovených harmonogramem práce se vydělil počtem týdnů tohoto období. Nebyl-li rozvrh práce znám předem na celé období, vypočítal se odhadem a na konci tohoto období se přesný počet dopočítal. Stejně tak se na konci vyrovnávacího období přepočítal, neodpracoval-li zaměstnanec všechny směny dle předem známého rozvrhu.⁵¹ Dané období mohlo být různě dlouhé v závislosti na tom, jak dlouho zaměstnanec v nerovnoměrně rozvrženém pracovním režimu pracoval. Mohlo se jednat o část i celý kalendářní rok, nejdéle však vyrovnávací období mohlo trvat právě výše zmíněných 52 po sobě jdoucích týdnů. Výsledné číslo se pak vynásobilo počtem týdnů dovolené, na něž zaměstnanci vzniklo v daném roce právo.⁵² Pro lepší pochopení lze výpočet demonstrovat na konkrétním příkladu. Zaměstnanec pracoval v režimu tzv. krátkého a dlouhého týdnu. Jeden týden odpracoval např. 2 dvanáctihodinové směny a další týden 5 dvanáctihodinových směn. Ze zákona mu náležely celkem 4 týdny dovolené. Za jeden kalendářní rok (za předpokladu existence kolektivní smlouvy umožňující délku vyrovnávacího období v rozsahu 52 týdnů) se jednalo dle rozvrhu práce o 182 pracovních dní. Tento počet směn se pak vydělil počtem týdnů v roce (52) a výsledné číslo se vynásobilo 4 týdny dovolené. Tomuto zaměstnanci vzniklo za předpokladu, že skutečně odpracoval všechny směny dle předem stanoveného rozvrhu práce, právo na 14 dní dovolené.⁵³

Právní úprava už však nijak nevymezovala, jakým způsobem má probíhat čerpání dovolené, proto se postupovalo pouze v souladu se zásadou rovného zacházení a zásadou zákazu diskriminace. Zaměstnavatel byl tedy povinen určovat čerpání dovolené všem zaměstnancům spravedlivě a neznevýhodňovat některého z nich ukládáním dovolené v týdnů s menším počtem směn oproti jinému zaměstnanci, který by měl právo čerpat dovolenou pouze v týdnů s větším počtem směn.⁵⁴ Stejně tak nebyla řešena ani situace, kdy zaměstnanec pracoval nejen v nestejném počtu dní v týdnů, ale také v rozdílném rozsahu hodin připadajícím na jednu

⁵¹ GRITZEROVÁ. In: KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce...*, s. 705.

⁵² HŮRKA. In: VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 383-384.

⁵³ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 680.

⁵⁴ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 879.

směnu. Jakkoliv by zaměstnavatel postupoval v rozvrhu čerpání dovolené v souladu s dobrými mravy, vždy mezi zaměstnanci vznikl určitý nepoměr. Délka směny se v předchozí právní úpravě nijak nezohledňovala, a proto den dovolené u jednoho zaměstnance mohl znamenat 6 hodin, zatímco u jiného např. 12 hodin.⁵⁵ Délka směny měla vliv pouze na výpočet výše náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, jenž mohla být poskytnuta buď v rozsahu skutečně zameškané délky směny anebo dle § 222 odst. 3 ZP ve výši průměrného výdělku, který odpovídal průměrné délce jedné směny.⁵⁶

Speciální právní úprava dovolené, která se částečně lišila od úpravy obsažené v ZP, pak byla upravena v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění účinném do 31. 12. 2021. Vzhledem k omezení rozsahu se tímto předkládaná práce nebude pro specifickou problematiku dále zabývat.

3.3.4 Délka dovolené při změně rozvržení pracovní doby

Nejvíce problémů v praxi přinášela při výpočtu a obzvláště pak při čerpání dovolené změna rozvržení pracovní doby zaměstnance. Jednalo se nejčastěji o situace, kdy zaměstnanec přešel z rovnoměrně rozvržené pracovní doby na nerovnoměrnou, či opačně, anebo se zaměstnanci zkrátila pracovní doba ze stanovené na kratší či opačně. Společným znakem bylo, že změna rozvržení pracovní doby způsobila rozdíl v počtu dní připadajících na jeden týden dovolené.⁵⁷ Východiskem této situace bylo obecné pravidlo obsažené v § 213 odst. 5 ZP, které stanovilo, že dojde-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, vznikne mu nárok na dovolenou v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby. Obecně se podmínky vzniku práva na dovolenou posuzovaly za celý kalendářní rok (byly-li pro její vznik splněny všechny zákonné podmínky), nicméně v tomto případě se jednotlivá období s různým rozvržením pracovní doby posuzovala samostatně. Výsledný rozsah dovolené pak byl součtem nároků na dovolenou vzniklých v jednotlivých obdobích.⁵⁸

Mnohé výkladové problémy však i zde působila absence právní úpravy v oblasti čerpání. Došlo-li např. v polovině roku k tzv. zkrácení úvazku, v prvním pololetí tak vznikl zaměstnanci nárok na dovolenou ve větším rozsahu než ve druhém po přechodu na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu. Vyčerpal-li zaměstnanec dovolenou v příslušném období, ve

⁵⁵ HŮRKA. In: VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 384.

⁵⁶ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 680.

⁵⁷ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 879-880.

⁵⁸ SCHMIED. *Některé aspekty...*, s. 14-19.

kterém mu nárok vznikl, žádný problém nenastal. V opačném případě ale vyvstávala otázka, jak s čerpáním dovolené naložit. První možností bylo, že dojde k přepočtu vzniklého nároku podle režimu, ve kterém je dovolená čerpána. V tomto případě by za předpokladu čerpání dovolené v druhé polovině roku došlo k poměrnému zkrácení již vzniklého nároku.⁵⁹ Dle mého názoru je tento postup v rozporu se zásadou zachování nabytých práv. Ačkoliv by mohl tento způsob přepočtu dovolené některé zaměstnance zvýhodnit, zejm. došlo-li ke změně pracovního režimu v opačném duchu, tedy k tzv. zvětšení úvazku, přikláním se k výkladu, který zastávají též někteří autoři komentářové literatury (např. Vrajík, Bognárová), že pro toto řešení nebyla v zákoně opora, a proto měl každý zaměstnanec nárok na čerpání dovolené v tom rozsahu, v jakém ji skutečně nabyl.⁶⁰

Jak už bylo výše zmíněno, nejednalo se pouze o problematiku ilustrovanou na popsaném příkladě, ale také situace, kdy se měnil nejen počet směn, ale také jejich délka. Důsledek absence právní úpravy v této oblasti je však stejný i v tomto případě. Nevycherpal-li zaměstnanec dovolenou v období, ve kterém mu na ni vznikl nárok, čerpáním dovolené po změně rozvržení pracovní doby došlo buď k několikahodinovému zvýhodnění či znevýhodnění v závislosti na změně režimu. Své dopady to mělo samozřejmě i do majetkové sféry zaměstnance v podobě náhrady mzdy či platu za vyčerpanou dovolenou.⁶¹

3.4 Dílčí závěr

Jak ukázala tato kapitola, příčin nespravedlivého nastavení předchozí právní úpravy dovolené bylo hned několik. V první řadě to byl např. přílišný formalismus při posuzování vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok, musel-li pracovní poměr trvat striktně od prvního do posledního dne kalendářního roku. Stejně tak v případě vzniku nároku na její poměrnou část pouze za předpokladu, že k uzavření pracovního poměru došlo k prvnímu dni v měsíci. Toto nastavení zcela nerespektovalo princip zásluhovosti, když nebyl zohledněn fakt, že zaměstnanec mohl odpracovat stejný, či dokonce větší počet směn než zaměstnanec, který tuto podmínku splnil, ale dovolená mu i přesto v tomto měsíci nevznikla. Zcela propastné rozdíly vznikaly také v případě zaměstnanců, kterým se za předpokladu trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok nepodařilo naplnit podmínku odpracování alespoň 60 dní a v takovém případě jim vzniklo právo pouze na dovolenou za odpracované dny. Tato disproporce přitom mohla být způsobena také nezohledňováním délky směn, která se výrazně

⁵⁹ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 681.

⁶⁰ Srov. Usnesení ze dne 13. června 2013, Bianca Brandes v. Land Niedersachsen, C-415/12 (v el. sb. rozh.).

⁶¹ GRITZEROVÁ. In: KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce...*, s. 707-708.

projevovala např. u zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou, kteří ji měli rozvrženou na celý týden a podmínku odpracování 60 dní tak naplňovali mnohem déle, než kdyby svou pracovní dobu odpracovali v menším počtu dní v týdnu. Naopak například u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol, kteří mají nárok na dokonce 8 týdnů dovolené, byla podmínka odpracování 60 dní z převážné části naplněna už jen faktem čerpání dovolené, jenž představuje jednu ze skutečností, která se považuje za výkon práce.

Právě nerespektování délky směn nebo nedůslednost či dokonce absence právní úpravy v oblasti čerpání dovolené mělo dalekosáhlé důsledky. Jakkoliv se totiž zaměstnavatel snažil být při sestavování rozvrhu čerpání dovolené spravedlivý, mohl dvěma zaměstnancům s naprosto totožným rozvržením pracovní doby způsobit rozdíl v počtu hodin strávených na dovolené v porovnání k hodinám odpracovaným v rozsahu až několika desítek hodin. Toto se však netýkalo pouze zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, u nichž byl tento problém v praxi nejvíce diskutován. V určitých situacích se to týkalo i zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kde za určitých okolností taktéž mohlo docházet ke zneužití práva účelovým čerpáním dovolené pouze ve vybraných dnech. V neposlední řadě pak nebyl právní úpravou vůbec vyřešen způsob čerpání dovolené při změně rozvržení pracovní doby.

4 Právní úprava s účinností od 1. 1. 2021

4.1 Dílčí úvod

Kapitola 4 předkládané práce se zaměřuje na komparaci právní úpravy dovolené **po novele** Zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb., s dílčí účinností od 1. 1. 2021, a právní úpravy předchozí. Pozornost je věnována zejména otázce posílení principu spravedlnosti, rovnosti, ale také flexicurity.⁶² Z tohoto důvodu je zde podrobně rozebrána především oblast vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok, úprava krácení dovolené a zápočtu náhradních dob. Přičemž nejzásadnější změnou je nový způsob výpočtu dovolené a její čerpání po hodinách, jenž měl odstranit nedostatky předchozí úpravy, které byly rozebrány v předchozí kapitole této práce. Cílem je tedy zhodnocení přínosu provedených změn a odhalení možných nedostatků, které přetrvávaly, či zda dokonce vznikly nové.

4.2 Druhy dovolené

Novelou ZP došlo mimo jiné ke změně právní úpravy dovolené za kalendářní rok a její poměrné části, v důsledku čehož zanikla dovolená za odpracované dny, kterou upravoval § 214 ZP. V současné době je tedy vedle dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části zakotvena pouze dovolená dodatková.⁶³ Nad rámec zákona však lze, stejně jako tomu bylo před novelou, poskytnout i další druh dovolené. V praxi se např. zažilo zavádění tzv. *sick days*, nicméně z pohledu ZP se v tomto případě fakticky nejedná o dovolenou, ale o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Podmínky pro vznik nároku na dovolenou neupravenou zákonem bývají ujednány buď v kolektivní smlouvě (za předpokladu, že u zaměstnavatele působí odborová organizace), individuální smlouvě přímo se zaměstnancem anebo prostřednictvím vnitřního předpisu. Tato pravidla by měla být stanovena v souladu se zásadou rovnosti a zákazu diskriminace. To znamená, že by se měla vztahovat výhradně k povaze vykonávané práce a nikoli osobě zaměstnance, jako např. k jeho zdravotnímu či osobnímu stavu.⁶⁴

⁶² Flexicurita představuje strategii, jejíž cílem je „vyjádřit vzájemnou harmonii práva ve vztahu k vytváření prostoru pro individuální vůli subjektů při garanci právního postavení zaměstnance.“ Jinými slovy se jedná o snahu nalézt rovnováhu mezi pružným pracovním trhem a sociálním zabezpečením s cílem motivovat občany k aktivnímu jednání. V podrobnostech viz HŮRKA, Petr. Flexijistota v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, roč. 17, č. 3, s. 197-203.

⁶³ Důvodová zpráva, zvláštní část, bod 34.

⁶⁴ JANOTOVÁ, Magda. *Pracovněprávní úprava sick days* [online]. Práce a mzdy profí, 6. dubna 2021 [cit. 22. října 2021]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/pracovnepravni-uprava-sick-days-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yLiYzac4IXpdhpb23pieArlw/>.

Jak vyplývá již z návěti ustanovení § 211 NZP, právo na dovolenou vzniká pouze zaměstnancům v pracovním poměru. Existuje-li však u zaměstnance souběžně několik pracovních poměrů, má nárok na dovolenou v každém, ve kterém splní zákonné podmínky.⁶⁵ Vedle toho v § 77 odst. 3 NZP hovoří o možném ujednání dovolené za podmínek Části IX. NZP také u dohody o pracovní činnosti, a to přímo v rámci této dohody nebo ve vnitřním předpise. Naproti tomu u dohody o provedení práce o této eventualitě zákon nehovoří, nicméně i zde může být teoreticky dovolená platně ujednána na základě soukromoprávní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, avšak v tomto případě se jedná o institut v praxi neaplikovatelný.⁶⁶ Základní rozdíl, proč je možnost sjednání dovolené zmíněna pouze u jedné z těchto dohod, spočívá v omezeném rozsahu hodin, které lze v rámci dohody o provedení práce v kalendářním roce pro zaměstnavatele vykonat, a proto se zde ze samotné povahy dohody považuje ujednání o dovolené za nadbytečné. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy není zákonnou povinností dovolenou poskytovat, jedná se pouze o nadstandardní výhodu, kterou může zaměstnavatel nabídnout. Na druhou stranu také není vyloučeno, aby se zaměstnavatel se zaměstnanci dohodl na poskytování jiného druhu volna, za jiných předem stanovených podmínek.⁶⁷

4.2.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Co se týče vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok, již není relevantní, zda pracovní poměr trvá striktně od 1. ledna do 31. prosince, ale zda zaměstnanec u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru v kalendářním roce koná práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší pracovní doby připadající na toto období. Přičemž se započítávají pouze odpracované celé násobky takto vymezené doby.⁶⁸

Zjevné nespravedlnosti v nastavení systému vzniku nároku na dovolenou, která byla způsobena nesplněním podmínky odpracování 60 dní a vznikem nároku pouze na dovolenou za odpracované dny, se nová právní úprava snaží předejít, když tuto nahrazuje podmínkou výkonu práce alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené či sjednané kratší pracovní doby. Konkrétně se tak zamezí nepoměrnému rozdílu mezi zaměstnancem, který splnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok, a zaměstnancem, u kterého ačkoliv trval pracovní poměr po celý rok, odpracoval z nějakého důvodu např. pouze 59 směn a díky rozdílu jedné

⁶⁵ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 671.

⁶⁶ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 867.

⁶⁷ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 672.

⁶⁸ Důvodová zpráva, zvláštní část, bod 34.

směny mu tak vznikl nárok na dovolenou ve zcela nepoměrném rozsahu 2/12 dovolené za kalendářní rok.⁶⁹

Jinými slovy, zaměstnanci vznikne nárok na poměrnou část dovolené, odpracoval-li v kalendářním roce za nepřetržitého trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele alespoň 4 týdny stanovené nebo kratší pracovní doby. Poměrná část dovolené za kalendářní rok činí za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu 1/52 dovolené za kalendářní rok. Jak už bylo řečeno, již není rozhodné, k jakému dni v měsíci byl pracovní poměr uzavřen, vliv má pouze počet odpracovaných týdenních směn. V důsledku toho se zamezí další disproporci mezi zaměstnanci, která nastávala při uzavření pracovního poměru např. ke dni skutečného nástupu do práce, což automaticky vyloučilo možnost vzniku práva na dovolenou v tomto měsíci, byť byly všechny směny dle rozvrhu práce splněny⁷⁰ (v podrobnostech viz příklad v Oddíle 3.2.1 této práce).

V souvislosti se změnou právní úpravy dovolené za kalendářní rok a její poměrné části bylo také odstraněno ustanovení o možném vzniku nároku na poměrnou část dovolené v případě změny zaměstnání, tedy bezprostředního vzniku nového pracovního poměru po skončení předchozího. Vzhledem k irelevanci data vzniku pracovního poměru a tomu, že rozhodné jsou již pouze opracované násobky pracovní doby, se stalo toto ustanovení bezpředmětným. To však nevylučuje zaměstnancovu možnost podat u dosavadního zaměstnavatele před skončením pracovního poměru žádost, aby byla nevyčerpaná dovolená namísto proplacení poskytnuta od nového zaměstnavatele, za podmínky, na nichž se tito zaměstnavatelé dohodnou (zejm. co se týče výše náhrady mzdy anebo platu). Není však jejich povinností zaměstnanci vyhovět a jakoukoliv dohodu uzavřít.⁷¹

Ačkoliv se zdá nová právní úprava ve všech ohledech přínosnější, každá právní úprava má svá úskalí, a proto i v této lze některá spatřovat. Např. splní-li zaměstnanec podmínku odpracování čtyřnásobku týdenní pracovní doby, ale jeho pracovní poměr skončí dříve než po 4 týdnech svého trvání, právo na dovolenou mu vůbec nevznikne, tzn. že zde do jisté míry dochází k popření principu zásluhovosti. Avšak ani v tomto případě zákon nezakazuje odchýlit se ve prospěch zaměstnance a dovolenou v rozsahu 4/52 mu i v tomto případě nad rámec

⁶⁹ PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 22-28.

⁷⁰ Tamtéž.

⁷¹ JOUZA, Ladislav. Výpočet dovolené po dnech – změny v zákoníku práce. *Zpravodaj Jednoty českých právníků*, 2020, roč. 30, č. 3, s. 62-69.

zákonně povinnosti přiznat.⁷² Souhlasím s tvrzením, že v takovém případě je popřen tolik vyzdvihovaný princip zásluhovosti. Na druhou stranu se domnívám, že současná právní úprava je pro zaměstnance natolik příznivá, že by měly existovat určité nepodkročitelné hranice, na nichž se bude trvat, neboť v tomto případě již nevzniká tak velký nepoměr, jako tomu bylo doposud, vzniklo-li zaměstnanci kvůli rozdílu, byť jedné směny, právo na dovolenou za odpracované dny namísto celého nároku na dovolenou za kalendářní rok, jejichž délka byla nesrovnatelná.

4.2.2 Dodatková dovolená

Vedle práva na dovolenou za kalendářní rok může zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou či kratší týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol anebo koná-li práce zvláště obtížné, vzniknout právo na dodatkovou dovolenou v rozsahu jeho týdenní pracovní doby. Zákon přitom připouští souběh nároků z obou uvedených důvodů (nikoli však pouze v rámci odstavce 4 § 215 NZP), zaměstnanec tedy může mít nárok na dvě dodatkové dovolené. V případě, že zaměstnanec u zaměstnavatele nekoná práci po celý kalendářní rok, má za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu nárok na poměrnou část dodatkové dovolené v rozsahu 1/52 své týdenní pracovní doby.⁷³ Odlišný způsob výpočtu nároku na dodatkovou dovolenou zůstává u zaměstnanců konajících práci v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Pro účely výpočtu rozsahu dodatkové dovolené při změně velikosti úvazku zákon výslovně odkazuje na obdobný postup jako při výpočtu dovolené za kalendářní rok.⁷⁴

Do taxativního výčtu osob, kterým může vzniknout právo na dodatkovou dovolenou, přibyla skupina osob definovaná v § 215 odst. 4 písm. j) NZP. Nově tak mají právo na dodatkovou dovolenou i zaměstnanci, kteří pracují „*při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby*“.

⁷² BRŮHA, Dominik. Dovolená od 1. 1. 2021 aneb (skoro) všechno je jinak. *Práce a mzda*, 2020, roč. 68, č. 12, s. 11-18.

⁷³ Pozn. V souvislosti s propuknutím nemoci Covid-19 a přidělováním práce zaměstnancům ve zdravotních a sociálních službách na tzv. covidových odděleních se tak jedná o jeden z aktuálních příkladů, kdy taktéž vzniká právo na poměrnou část dodatkové dovolené. Viz BRŮHA, Dominik. Dodatková dovolená v příkladech. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 6, s. 17-21.

⁷⁴ § 215 odst. 4 písm. f), odst. 7 NZP.

Nejzásadnější změnou je však způsob zápočtu náhradních dob pro účely dodatkové dovolené (k problematice náhradních dob viz Podkapitola 4.3 této práce). Tyto se totiž vůbec nezapočítávají a relevantní je tak již pouze doba skutečně odpracovaná a doba dovolené. Ve velké míře se zde tedy projevuje princip zásluhovosti. Avšak podle Brůhy je nepřiměřené nezapočítávat dobu náhradního volna za práci přesčas nebo práci ve svátek a dobu, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu svátku, za který mu přísluší náhrada mzdy nebo se mu mzda nebo plat nekrátí. Dle jeho názoru je v těchto případech zaměstnanec „trestán“ za to, že je mu namísto odměny za práci přesčas nebo ve svátek nařízeno náhradní volno anebo za to, že na jeho obvykle pracovní den zrovna připadl svátek. Jako východisko v tomto případě spatřuje výklad v souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a odst. 1 písm. a) NZP) a navrhuje i tyto doby pro účely dodatkové dovolené započítávat v plném rozsahu.⁷⁵

Výjimkou z výše uvedeného jsou práce konané pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Důvodem odlišného postupu je zřejmě větší náročnost těchto prací oproti ostatním uvedeným v § 215 NZP, a proto se zde aplikuje postup započítávání náhradních dob jako u dovolené za kalendářní rok.⁷⁶ Druhou výjimkou je výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, u níž právo na tuto dovolenou nevzniká ve vazbě na druh vykonávané práce, ale na místo pobytu zaměstnance, kde tráví čas i mimo pracovní dobu, a to i dobu překážky v práci. Z tohoto důvodu se zde (jakkoliv je tato úprava nesystémová) započítávají náhradní doby shodně, jako tomu bylo před novelou.⁷⁷

4.3 Náhradní doby

I po novele přináší NZP zaměstnancům benefit v podobě zápočtu některých dalších dob. Pro účely vzniku práva na dovolenou totiž nejsou relevantní pouze fakticky odpracované dny, nýbrž i některé další doby, které zákonodárce považuje za natolik důležité, že je postavil naroveň dnů skutečně odpracovaných, ačkoliv zaměstnanec ze zde vymezených důvodů nepracuje. Z tohoto pohledu náhradní doby představují jeden z případů zákonem předvídané ochrany zaměstnance.⁷⁸ Nově však tyto doby z hlediska jejich důsledků rozdělujeme do dvou skupin.

⁷⁵ BRŮHA. Dodatková dovolená..., s. 17-21.

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 441.

⁷⁸ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 873.

4.3.1 Tzv. plně započitatelné náhradní doby

Do první skupiny patří překážky, u nichž pro účely dovolené i nadále dochází k zápočtu v plném rozsahu bez ohledu na další skutečnosti. Konkrétně jsou uvedeny v § 348 odst. 1 NZP. Dle písm. a) tohoto ustanovení to jsou doby, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, ať už se jedná o ty na straně zaměstnance či na straně zaměstnavatele. Tyto souhrnně podrobně upravuje NZP v Části VIII. Z tohoto ustanovení však existuje několik výjimek, první dvě jsou obsaženy přímo v § 348 odst. 1 písm. a) NZP. Za prvé jde o dobu pracovního volna, o které zaměstnanec požádal a zároveň si ujednal jeho napracování. Důvod této výjimky je prostý, neboť počítalo-li by se poskytnuté volno jako výkon práce a stejně tak i doba jeho napracování, došlo by k duplicitnímu započítání téže doby. Za druhé se jedná o přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy. Tento pojem zákon blíže nedefinuje a záleží tak na okolnostech každého případu, zda bude podřazen pod tuto výjimku či nikoli.⁷⁹ U dalších překážek v práci na straně zaměstnavatele, jejichž příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel není schopen přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu poklesu poptávky po jeho výrobcích či službách,⁸⁰ se fikce výkonu práce uplatňuje bez dalšího.

Další modifikaci ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) NZP, avšak pouze pro účely dovolené, obsahuje § 216 odst. 2 NZP, jenž blíže specifikuje překážky v práci relevantní pro posuzování vzniku nároku na dovolenou. Za výkon práce se považují důležité osobní překážky na straně zaměstnance pouze v případě, že jsou uvedeny v nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Příloha tohoto nařízení stanovuje celkem 11 okruhů překážek, z nichž lze např. zmínit účast na vlastní svatbě, svatbě dítěte nebo naopak svého rodiče, účast manžela při porodu manželky či družky nebo účast na pohřbu taxativně vymezených osob.⁸¹ A contrario, absence zaměstnance v práci z jiného, než zde uvedeného důvodu, se do potřebného počtu odpracovaných dní nezapočítává. Vedle osobních překážek na straně zaměstnance se započítávají i překážky v práci z důvodu obecného zájmu (např. výkon občanských povinností, jako je svědectví u soudu, darování krve apod.).⁸²

Dále se dle § 216 odst. 2 NZP za výkon práce považuje doba čerpání mateřské dovolené (u mužů doba rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené žen), tedy nikoliv již doba nad stanovený rozsah 28, resp. 37 týdnů. V praxi tak za účinnosti předchozí právní úpravy nebylo

⁷⁹ BĚLINA. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 1449.

⁸⁰ § 209 odst. 1 ZP.

⁸¹ V podrobnostech viz nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁸² KOŠNAR, Michael. Odpracovaná doba pro účely dovolené. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 5, s. 18-22.

nic neobvyklého, že ženě (či muži) vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok i přesto, že v daném roce fakticky neodpracovala ani jeden den. Čerpala-li totiž od počátku kalendářního roku mateřskou dovolenou a následně nastoupila na dovolenou rodičovskou, byť se tato považuje za dobu zameškanou, podmínka odpracování 60 dnů pro vznik nároku – zde formou náhradní doby – již byla splněna.⁸³ Analogicky bude mít tento důsledek i právní úprava po novele.

Co se týče absence zaměstnance z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, pro účely dovolené se započítává pouze ta, jež je důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Ostatní důvody dočasné pracovní neschopnosti tvoří dobu zameškanou. Bognárová se v této souvislosti zamýšlí nad řešením souběhu několika překážek v práci za předpokladu, že se jedna za výkon práce považuje a druhá nikoliv. Rozvádí to právě na příkladu obecné dočasné pracovní neschopnosti (té, která nevznikla v důsledku pracovního úrazu apod.), v jejímž průběhu připadne na zaměstnancův jinak pracovní den svátek, za který by mu běžně příslušela náhrada mzdy (popř. se mu za něj mzda nebo plat nekrátí). Bognárová tvrdí, že tento den se nebude považovat za výkon práce. K řešení dospívá logickou úvahou, a to určením primární překážky, která brání zaměstnanci vykonávat práci, na jejímž základě se následně určí, zda se jedná o výkon práce či nikoli. Zde je touto primární překážkou bezesporu dočasná pracovní neschopnost, na dobu jejíhož trvání sice připadl svátek, bez ohledu na něj by absence zaměstnance v práci stejně trvala, a proto se i tento svátek považuje za den zameškaný.⁸⁴ Východisko této úvahy je podle mého názoru relevantní i případě dalších souběhů, se kterými se v rámci problematiky dovolené pracuje.

Poslední skupinu překážek v práci na straně zaměstnance, které se věnuje ustanovení § 191 a § 191a NZP, tvoří doba poskytování dlouhodobé péče za podmínek stanovených v ust. § 41a – § 41c zákona o nemocenském pojištění, které vymezuje, komu může vzniknout nárok na dlouhodobé ošetřovné a další skutečnosti s tím související. Vedle toho se jedná o dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech stanovených § 39 zákona o nemocenském pojištění a taktéž dobu péče o dítě mladší 10 let z důvodů vymezených tímto zákonem.

⁸³ BOGNÁROVÁ. In: PICHRT a kol. *Zákoník práce...*, s. 648-649.

⁸⁴ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 887-888.

Vrátím-li se zpět k ustanovení § 348 odst. 1 NZP, v písmenech b) až d) jsou vypočteny další doby, které se vedle překážek v práci považují za výkon práce, a to bez výjimek. Za prvé to je doba, po kterou zaměstnanec čerpá dovolenou, a to jakéhokoliv druhu. Gritzerová se v komentáři zabývala praktickou otázkou, zda se sem bude započítávat i doba, po kterou zaměstnanec čerpá dovolenou z předchozího kalendářního roku. I s ohledem na jednu ze základních zásad pracovního práva uplatňovanou právě při posuzování náhradních dob, zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, se podle ní i čerpání tzv. staré dovolené bude považovat za výkon práce.⁸⁵ Za druhé se jedná o dobu, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek, a konečně i dobu, kdy zaměstnanec nepracuje, protože na den, kdy měl pracovat, připadl svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě se mu za tento svátek mzda nebo plat nekrátí.⁸⁶

4.3.2 Tzv. limitované překážky v práci

Do druhé skupiny náhradních dob spadají překážky, které podle předchozí právní úpravy byly důvodem krácení dovolené. Konkrétně jde o obecnou dočasnou pracovní neschopnost, čerpání rodičovské dovolené (u mužů nikoli v rozsahu, v jakém čerpá žena mateřskou dovolenou), jiné důležité osobní překážky v práci (neuvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.)⁸⁷ a karanténa nařízená dle zákona o nemocenském pojištění. Aby se tyto překážky v práci na straně zaměstnance započítávaly, musí zaměstnanec v daném kalendářním roce splnit podmínku odpracování alespoň 12násobku své týdenní pracovní doby. Tato podmínka odpovídá předchozí právní úpravě, podle které ke krácení docházelo pouze u dovolené za kalendářní rok či její poměrné části, tedy až po splnění 60 odpracovaných dní, což u zaměstnance, který pracuje v 5denním pracovním týdnu odpovídá 12 týdnům.⁸⁸ Je-li tato podmínka splněna, a to nejen skutečným výkonem práce, ale i formou tzv. plně započitatelných náhradních dob uvedených výše, započítají se tyto překážky maximálně do limitu 20násobku stanovené či kratší týdenní pracovní doby. Tento rozsah – opět za předpokladu existence 5denního pracovního týdne – odpovídá předchozí úpravě krácení dovolené, ke kterému docházelo nad rozsah 100 zameškaných směn.⁸⁹

⁸⁵ GRITZEROVÁ. In: KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce...*, s. 716-717.

⁸⁶ § 348 odst. 1 ZP.

⁸⁷ Toto dopadá např. i na situaci, kdy zaměstnanec odmítl povinné testování na přítomnost viru Covid-19, a proto mu byl zaměstnavatelem zamezen přístup na pracoviště. Srov. Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 461/2022-1/MIN/KAN.

⁸⁸ PEŠKAR, Michal, MENZELOVÁ, Kristýna. „Krácení“ dovolené při překážkách v práci. *Řízení školy* [online databáze], 2021, č. 5 [cit. 19. ledna 2022]. Dostupné z: databáze aspi.cz.

⁸⁹ PEŠKAR, Michal. Čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou – „limitní počet“. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 5, s. 14-17.

4.4 Délka dovolené

V oblasti výměry dovolené se až na změnu systematického zařazení této právní úpravy do § 212 NZP namísto § 213 ZP nic nezměnilo. Základní výměra zůstává v souladu s unijními a mezinárodními závazky v rozsahu 4 týdnů, se zachováním modifikované délky trvání u zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 NZP v rozsahu 5 týdnů a 8 týdnů u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol.⁹⁰

4.4.1 Prodloužení dovolené

Ze samotné dikce ustanovení § 212 odst. 1 NZP vyplývá, že zde je stanovena pouze délka minimální a horní hranice tedy není ničím omezena. Základní výměra může být – stejně jako tomu bylo dle předchozího znění ZP – ze strany zaměstnavatele prodloužena o libovolný počet dní či dokonce týdnů. Jediným omezením je povinnost respektovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Tyto jsou zpravidla dodrženy, váže-li se prodloužení dovolené na délku trvání pracovního poměru nebo povahu provozu (např. třísměnné provozy), nikoli však např. na věk zaměstnance apod.⁹¹ Delší výměra dovolené může být ujednána v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu i individuální smlouvě. Naopak ze znění § 212 odst. 2 a 3 NZP lze usoudit, že zde je úprava kogentní a nejde se od ní odchýlit ani ve prospěch zaměstnance; u těchto zaměstnanců tedy zásadně platí zákonná délka dovolené.⁹² Zde vyvstává otázka možné diskriminace, jsou-li z možnosti prodloužení dovolené nad zákonný rozsah vyčleněni zaměstnanci uvedení v § 212 odst. 2 a 3 NZP. Podle mého názoru takové rozlišování není založeno na diskriminačním kritériu a zároveň je obhájeno tím, že tito zaměstnanci mají delší dovolenou již ze zákona. I přesto bych navrhovala, aby byla minimální zákonná délka dovolené sjednocena jak pro zaměstnance v soukromém, tak veřejném sektoru, kteří jsou již ze zákona z tohoto pohledu zvýhodněni.

Nadto nově zákonodárce zavádí vznik nároku na dovolenou v rozsahu 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu dle rozvrhu práce nad 52násobek týdenní pracovní doby daného zaměstnance.⁹³ Toto ustanovení je relevantní zejm. u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, jejichž vyrovnávací období zasahuje do dvou let a kteří v kalendářním roce dle rozvrhu směn odpracují více než 52násobek své týdenní pracovní doby. Vznikne-li zaměstnanci v jednom

⁹⁰ § 212 odst. 1-3 NZP.

⁹¹ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 877-878.

⁹² VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 678-679.

⁹³ § 213 odst. 5 NZP.

roce právo na dovolenou ve vyšším rozsahu, mělo by být v následujícím kalendářním roce o tento rozsah zase poníženo.⁹⁴ Otázkou však je, zda nedojde k porušení mezinárodních a unijních předpisů o minimální výměře dovolené za kalendářní rok, odpracuje-li zaměstnanec v průběhu vyrovnávacího období zasahujícího do dalšího kalendářního roku z tohoto důvodu méně hodin, v důsledku čehož mu již nemůže vzniknout právo na dovolenou za kalendářní rok v rozsahu 4 týdnů i přesto, že pracovní poměr po celý tento rok trvá.⁹⁵

4.4.2 Krácení dovolené

Jak již bylo řečeno, některé překážky v práci (viz Podkapitola 4.3 této práce), které byly doposud důvodem krácení dovolené, se nyní namísto toho považují za tzv. částečně započitatelné náhradní doby. NZP už také nepracuje se speciální právní úpravou krácení dovolené z důvodu výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby. Např. dle Košnara se nyní jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnance (§ 199 NZP), se kterou se zachází jako s ostatními částečně započitatelnými překážkami v práci neuvedenými v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.⁹⁶ Ačkoliv se v rámci odborné veřejnosti objevují i názory, že se jedná o zvláštní kategorii, jež se pro účely dovolené vůbec nezapočítává, souhlasím s názorem Košnara, neboť tento je bližší samotné dikci, ale i smyslu a účelu zákona.

Z toho vyplývá, že ke krácení dovolené je možné přistoupit již jen z důvodu neomluvené absence zaměstnance v práci, a to pouze v rozsahu hodin skutečně zameškaných. To však neznamená, že by každý pozdní příchod měl automaticky za následek krácení dovolené. Pravidla krácení se až na jeho rozsah nezměnila a lze k němu přistoupit až po zameškání celé směny (nebo jednotlivých částí, které v souhrnu tvoří jednu směnu). Krátí se pouze dovolená za kalendářní rok, přičemž zaměstnanci musí zůstat nárok alespoň v rozsahu 2 týdnů. To neplatí, vzniklo-li mu právo pouze na poměrnou část dovolené, tu lze zkrátit zcela. Zaměstnavateli zůstává také povinnost projednání existence neomluvené absence s odborovou organizací.⁹⁷ V podrobnostech viz Pododdíl 3.3.1.2 této práce.

Přetrvává zde ale otázka, jak probíhá krácení dovolené u zaměstnance, který má práci rozvrženou do různě dlouhých směn, zamešká-li z každé pouze část. Dle Bukovjana v praxi převažují dva přístupy. U prvního se přistoupí ke krácení, tvoří-li jednotlivá zameškání

⁹⁴ BRŮHA. Dovolená od 1. 1. 2021..., s. 11-18.

⁹⁵ MORÁVEK, Jakub. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy* [online databáze], 2021, č. 2 [cit. 24. ledna 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

⁹⁶ KOŠNAR. Odpracovaná doba..., s. 18-22.

⁹⁷ BUKOVJAN, Petr. Krácení dovolené v roce 2021. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 6, s. 10-13.

v souhrnu délku nejkratší z těchto směn. V druhém případě se krátí dle průměrné délky částečně zameškaných směn, zde je však výpočet složitější a zřídka kdy vyjde výsledek v celých číslech. Ani jeden z těchto přístupů neodporuje právní úpravě a lze tedy použít kterýkoliv z nich. Zaměstnavatel by však měl dbát na zásadu rovného zacházení a použít ve všech případech shodný přístup.⁹⁸

4.4.3 Výpočet délky dovolené

Zřejmě nejrozporuplnější pocity přinesla změna vyjádření práva na dovolenou ze dnů na hodiny. Tomu je nutno přizpůsobit i výpočet vzniklého nároku na dovolenou za kalendářní rok, jenž se nyní vypočte jako součin stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (v hodinách) a výměry dovolené, a v případě poměrné části jako podíl rozsahu týdenní pracovní doby a počtu týdnů v roce (52) vynásobený počtem celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby a počtem týdnů dovolené. Výsledek je následně vždy zaokrouhlen směrem nahoru. Nová právní úprava tak konečně zohledňuje i délku směny, ačkoliv jak podotýká Podrazil, výměra dovolené se natolik neliší. I přesto, že měl dříve zaměstnanec konající práci 5 dní v týdnu po 8 hodinách shodně jako zaměstnanec, který v těchto 5 dnech koná práci jen po dobu např. 4 hodin, nárok na 20 dní dovolené (při základní výměře), délka jejich dovolené se nyní prakticky nezměnila. U prvního jmenovaného činil 1 den dovolené 8 hodin, u druhého pouze 4 hodiny, což koresponduje s i novým nastavením.⁹⁹

Díky této změně již není třeba rozlišovat výpočty u zaměstnanců s rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Relevantní je pouze počet celých násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, které zaměstnanec v příslušném období odpracoval. Zejména u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou je pak důležité již zmíněné ustanovení § 213 odst. 5 NZP reagující na situaci, kdy zaměstnanec odpracuje více jak 52násobek své týdenní pracovní doby.¹⁰⁰

Nová právní úprava dovolené je v mnohých ohledech spravedlivější (zejm. díky zohlednění délky směn), některé disproporce předchozí právní úpravy však přetrvaly, či dokonce vznikly nové. Např. u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou může čerpání dovolené v hodinách způsobit, že zaměstnanec nebude mít de facto nárok ani na minimální zákonný rozsah dovolené. Je-li totiž dovolená čerpána ve dnech s delšími směnami nebo v týdnech s větším počtem směn, může být vyčerpána dříve než ve 4 týdnech, ačkoliv

⁹⁸ BUKOVJAN. Krácení dovolené..., s. 10-13.

⁹⁹ PODRAZIL. Nová právní úprava dovolené..., s. 22-28.

¹⁰⁰ HROUZKOVÁ, Věra. Dovolená od 1. ledna 2021. *Rodinné listy*, 2020, roč. 9, č. 7-8, s. 27-31.

tento rozsah přepočtený na hodiny je splněn.¹⁰¹ Z tohoto pohledu je pro zaměstnance výhodnější čerpat dovolenou v týdnech s menším počtem směn, neboť když svou dovolenou čerpá po menších částech, má tak v kalendářním roce více celých týdnů volna. Proto jsou na zaměstnavatele opět kladeny vyšší požadavky z hlediska rovného zacházení a zásady zákazu diskriminace, aby takovému nepoměru mezi zaměstnanci zamezili.¹⁰²

4.4.4 Délka dovolené při změně rozvržení pracovní doby

NZP stanovuje, že v případě změny rozvržení pracovní doby bude zaměstnanci příslušet dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. S ohledem na výpočet dovolené podle odpracovaných celých násobků týdenní pracovní doby a dikci zákona ohledně zaokrouhlování již není vhodné vypočítávat dovolenou pro každé období zvlášť.¹⁰³ Např. Brůha považuje za nejlepší způsob výpočtu užití váženého průměru dle délky jednotlivých období s rozdílným rozvržením pracovní doby. Nejprve si zjistí průměrnou délku týdenní pracovní doby vynásobením počtu odpracovaných dnů a délkou týdenní pracovní doby daného období. Výsledky za daná období sečte a vydělí celkovým počtem odpracovaných dní. Následně celkový počet odpracovaných hodin vydělí zjištěnou průměrnou délkou týdenní pracovní doby, výsledkem jsou odpracované násobky týdenní pracovní doby. Poté už je postup jednoduchý, celé násobky odpracované týdenní pracovní doby se vydělí číslem 52 a nakonec vynásobí opět průměrnou týdenní pracovní dobou a počtem týdnů dovolené, na něž vznikl zaměstnanci nárok.¹⁰⁴ S užitím průměrné délky týdenní pracovní doby se následně pracuje i při posuzování splnění zákonných limitů rozhodných např. pro vznik samotného práva na dovolenou (odpracování 4 týdnů) nebo limitů důležitých pro zápočet náhradních dob.¹⁰⁵

Ačkoliv se zdá, že zvolený výpočet rozsahu dovolené při změně rozvržení pracovní doby všechny nedostatky vyřešil, opak je pravdou. Nové právní úpravě se opět nepodařilo předejít nedostatkům vyvstávajícím ve chvíli, kdy přichází na řadu čerpání dovolené. Zaměstnanec už sice není znevýhodňován, co se týče počtu hodin strávených na dovolené, ale jsou zde jiné praktické dopady. Dojde-li totiž např. v polovině roku k tzv. zkrácení úvazku, ale počet pracovních dní zůstane i přesto zachován, zaměstnanec, který dovolenou dosud nečerpal,

¹⁰¹ ŘIČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 7-8, s. 17-22.

¹⁰² PRUNNER, Petr. Právní úprava dovolené po 1. 1. 2021 a některé otázky související s jejím čerpáním. *Právní rozhledy* [online databáze], 2021, č. 19 [cit. 3. února 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

¹⁰³ SCHMIED, Zdeněk. Změna délky týdenní pracovní doby v průběhu kalendářního roku a právo na dovolenou. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 5, s. 23-26.

¹⁰⁴ BRŮHA. Dovolená od 1. 1. 2021..., s. 11-18.

¹⁰⁵ SCHMIED. Změna délky..., s. 23-26.

ji bude v druhé polovině roku čerpat někdy až v řádu desítky týdnů v závislosti na rozsahu změny rozvržení pracovní doby. Naopak při prodloužení pracovní doby by zaměstnanec v druhé polovině roku dovolenou vyčerpal mnohem rychleji, než ve 4 týdnech, které zákon a nadnárodní předpisy předpokládají.¹⁰⁶

4.5 Čerpání dovolené

Splní-li zaměstnanec zákonné podmínky pro vznik nároku na některý druh dovolené, přichází na řadu otázka jejího čerpání, kterou je teprve naplněn smysl a účel tohoto institutu. Čerpání dovolené je věnován Díl 2 Hlavy IV. NZP. Určení čerpání dovolené je povinností svěřenou ze zákona výhradně do pravomoci zaměstnavatele, je však omezena několika pravidly uvedenými v § 217 a násl. NZP.

Povinností zaměstnavatele je nejprve písemně stanovit rozvrh čerpání dovolené a za předpokladu, že u něj působí odborová organizace a zároveň rada zaměstnanců je nutný předchozí souhlas obou z nich. V případě existence pouze jednoho ze zástupců zaměstnanců logicky postačí jen souhlas tohoto z nich. Nedojde-li k vydání předchozího souhlasu s rozvrhem čerpání dovolené, tento zůstává i nadále platný, neboť zákon výslovně nestanovuje jako následek absence souhlasu neplatnost takového jednání¹⁰⁷ (§ 19 odst. 1 NZP).¹⁰⁸

Postupu sestavování rozvrhu čerpání dovolené se právní úprava výslovně nevěnuje. Zaměstnavatel však v souladu s § 217 odst. 1 NZP musí dbát na to, aby dovolená mohla být vyčerpana zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém na ni vzniklo právo. Přitom přihlíží ke svým provozním důvodům, což může např. znamenat, že plánuje dovolenou převážně na období s poklesem poptávky po zboží nebo službách. Zároveň je povinen mít na zřeteli oprávněné potřeby zaměstnance, tedy např. zvýšený zájem o čerpání dovolené v období letních prázdnin nebo vánočních svátků.¹⁰⁹ Určitou výjimkou z tohoto ustanovení je možnost určení hromadného čerpání v případech odůvodněných provozními důvody dle § 220 NZP.¹¹⁰ Podmínkou je dohoda s odborovou organizací, souhlas rady zaměstnanců a maximálně možný rozsah je 2 týdny (u uměleckých souborů 4 týdny). Porušení některé z těchto povinností však opět nezpůsobuje neplatnost aktu. Hromadné čerpání se nemusí týkat všech zaměstnanců daného zaměstnavatele, ale i pouze určité skupiny, u níž pro to existují provozní důvody. O ty

¹⁰⁶ MORÁVEK, Jakub. Novela Zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy* [online databáze], 2020, č. 13-14 [cit. 21. ledna 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

¹⁰⁷ Srov. § 306 odst. 4 NZP.

¹⁰⁸ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 942.

¹⁰⁹ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 693.

¹¹⁰ Tzn. výjimkou z individuálního sjednávání dovolené s přihlédnutím k oprávněným potřebám zaměstnance.

se ale nejedná v případě existence překážek v práci na straně zaměstnavatele (např. prastoje). Jestliže některému ze zaměstnanců nevznikl nárok v rozsahu hromadného určení čerpání dovolené, je mu zaměstnavatel nadále povinen přidělovat práci. Pokud toho není schopen, jedná se o překážku v práci na jeho straně, s čímž souvisí povinnost vyplatit náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹¹¹

Vrátím-li se zpět k podmínce vyčerpat dovolenou zpravidla vcelku, tato je zmírněna přímo v ustanovení § 217 odst. 1 NZP, který stanovuje, že není-li to možné, musí být poskytnuty vcelku alespoň 2 týdny. Avšak ani zde se nejedná o pravidlo, od kterého by zákon neumožňoval se odchýlit dohodou stran. Podrobnosti ohledně čerpání dovolené může zaměstnavatel dále konkretizovat prostřednictvím vnitřního předpisu, kde lze kupř. upravit postup, jak mohou zaměstnanci o nařízení dovolené žádat.¹¹² V praxi ovšem není nic neobvyklého, že zaměstnanci žádají o poskytnutí dovolené v rozsahu 1 dne nebo dokonce jeho části. Na tuto situaci nově výslovně reaguje § 218 odst. 6 NZP, který umožňuje čerpání dovolené v minimálním rozsahu poloviny směny, nejedná-li se o zbývající nevyčerpanou část dovolené, která je kratší, čímž odpovídá na časté otázky laické veřejnosti domnívající se, že nyní lze čerpat dovolenou i v rozsahu jednotlivých hodin. Podmínkou je však alespoň konkludentní souhlas zaměstnance.¹¹³ Podle mého názoru souhlas není nutný v případě čerpání zbylé části dovolené, která nedosahuje ani poloviny směny. Ačkoliv je při čerpání tak krátké části směny popřen samotný smysl a účel dovolené, povinností zaměstnavatele je určit čerpání dovolené tak, aby byla vyčerpana v tom kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo. Navíc, má-li zaměstnanec nárok pouze na 4 týdny dovolené, není zde ani možnost jejího převedení na jeho žádost zaměstnance do dalšího roku. Domnívám se, že se nejedná ani o situaci, kdy by mohlo dojít k jejímu automatickému převedení. Je otázkou, co by se s nevyčerpaným zbytkem dovolené stalo, pokud by tedy zaměstnanec s takovým čerpáním nesouhlasil. Z těchto důvodů mi připadá přiléhavější řešení souhlas nevyžadovat a čerpání jednostranně nařídit tak, aby byla celá dovolená vyčerpana v daném kalendářním roce.

Rozvrh čerpání dovolené je však pouze pomocným nástrojem, na základě kterého se konkrétní doba čerpání oznamuje zaměstnanci, a to alespoň 14 dní předem, nedojde-li se zaměstnancem k dohodě o době kratší. Vzhledem k povaze rozvrhu se nejedná o překročení

¹¹¹ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 901-902.

¹¹² VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 693.

¹¹³ BRŮHA, Dominik. Otazníky kolem čerpání dovolené v rozsahu kratším než délka směny. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 7-8, s. 12-15.

práv zaměstnavatele, určí-li nakonec dovolenou v jiném termínu, neboť až samotné určení čerpání dovolené je závazným právním jednáním, je-li vydáno v písemné formě (a to i elektronicky). Není-li předepsaná forma ze strany zaměstnavatele dodržena, je určení čerpání dovolené neplatné¹¹⁴ a zaměstnanec nemá povinnost se jím řídit.¹¹⁵ Nezaviněná neplatnost právního jednání mu však nemůže jít k tíži, a proto v případě, že se jiným než písemným určením bude řídit a na dovolenou nastoupí, nepůjde o nepřítomnost neomluvenou.¹¹⁶ Naopak dojde-li k platnému určení čerpání dovolené, které zaměstnavatel následně změní nebo dokonce z již probíhající dovolené zaměstnance odvolá (jedná se o projev práva zaměstnavatele organizovat práci a ukládat závazné pokyny¹¹⁷), NZP v takovém případě obsahuje na ochranu zaměstnance povinnost zaměstnavatele nahradit mu nezaviněně vzniklé náklady. Nejčastěji půjde o storno poplatky či cestovní náklady, které v důsledku této změny či odvolání vznikly a jejichž existenci zaměstnanec prokáže.¹¹⁸ Nutno podotknout, že z dikce zákona vyplývá pouze povinnost nahradit vzniklou škodu, nikoliv nemajetkovou újmu, která vznikla např. zkrácením či neuskutečněním pobytového zájezdu.

Zaměstnavatel je oprávněn určit čerpání i takové dovolené, pro kterou ještě nebyly naplněny podmínky, avšak jejichž splnění se předpokládá do konce kalendářního roku či skončení pracovního poměru. Zákon tedy nezakazuje ani čerpání dovolené ve zkušební době.¹¹⁹ Nedojde-li však do konce jmenovaných období ke vzniku nároku na dovolenou, která již byla vyčerpána, zaměstnanec je povinen, jak již bylo několikrát zmíněno, vrátit vyplacenou náhradu mzdy či platu.¹²⁰

Zaměstnavateli je dle § 217 odst. 4 NZP zapovězeno určit čerpání dovolené na dobu výkonu vojenského cvičení, služby v operačním nasazení, dočasné pracovní neschopnosti i na dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené. V případě existence ostatních překážek v práci na straně zaměstnance lze dovolenou určit pouze na základě jeho žádosti. Zákon však vůbec nehovoří o souběhu dovolené s překážkami v práci na straně zaměstnavatele, a proto např. Bukovjan v souladu s Asociací pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů zastává názor, že pokud není zaměstnavatel z důvodů na své straně schopen přidělovat

¹¹⁴ Viz § 582 OZ.

¹¹⁵ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 694.

¹¹⁶ § 19 odst. 3 ZP.

¹¹⁷ Srov. § 11 ZP.

¹¹⁸ KALETOVÁ NÁHLÍKOVÁ, Romana. *Jarní opakování k dovolené* [online]. Právní prostor, 6. května 2016 [cit. 11. ledna 2022]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/jarni-opakovani-k-dovoleně>.

¹¹⁹ Pozn. V takovém případě se v souladu s § 35 odst. 4 NZP zkušební doba o dobu celodenní dovolené prodlužuje.

¹²⁰ BUKOVJAN, Petr. Dovolená v různých situacích. *Praktická personalistika*, 2018, č. 7-8, s. 15-19.

zaměstnanci práci, může mu namísto toho určit dovolenou. Vzhledem k tomu, že takové jednání zákon nezakazuje, stejně jako tak činí u některých překážek v práci na straně zaměstnance, dospívá a contrario k názoru, že je takový postup legitimní.¹²¹

Jak bylo zmíněno v pododdíle věnujícímu se krácení dovolené (3.3.1.1), na žádost zaměstnance je zaměstnavatel dle § 217 odst. 5 NZP povinen poskytnout dovolenou tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené (u mužů rodičovské dovolené v téže rozsahu).

Dalším pravidlem, které NZP stanovuje, je povinnost vyčerpat dovolenou v tom kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo, ledaže tomu brání naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele či překážky v práci na straně zaměstnance.¹²² Zaměstnavateli tak nemůže jít k tíži např. fakt, že zaměstnanec je dlouhodobě v pracovní neschopnosti nebo čerpá rodičovskou dovolenou, a tak již v daném kalendářním roce nevznikne dostatečný prostor pro vyčerpání celého vzniklého nároku na dovolenou. Existenci těchto důvodů je však zaměstnavatel povinen prokázat. Není-li dovolená vyčerpána v termínu, nezaniká a je automaticky převedena do dalšího roku.¹²³ Oproti předchozí právní úpravě, kde šlo o jediný možný důvod převodu dovolené do dalšího roku, novela toto pravidlo v souladu s požadavky praxe zmírňuje. Dle § 218 odst. 2 NZP je možné převést část dovolené, na niž vzniklo v daném roce právo, pokud tato přesahuje 4 týdny (u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů), a to výhradně na základě písemné žádosti zaměstnance a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. Má-li např. zaměstnanec v příslušném roce nárok na 5 týdnů dovolené a 2 týdny dovolené mu byly převedeny z předchozího roku, domnívám se, že do následujícího roku je možné převést pouze 1 týden. Objevují se však názory, že povinnost zaměstnavatele určit dovolenou alespoň v rozsahu 4 týdnů je splněna i v situaci, kdy se v tomto případě u 2 z nich jedná o tzv. starou dovolenou a je legitimní do dalšího roku převést dle uvedeného příkladu celkem 3 týdny dovolené.¹²⁴

V souvislosti s problematikou nevyčerpané dovolené zákon výslovně zakazuje, aby tato byla přeměněna na plnění peněžité, nejedná-li se o případ skončení pracovního poměru. Převedená dovolená musí být do konce následujícího roku vyčerpána, nebrání-li tomu dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. V případě

¹²¹ BUKOVJAN. Dovolená v různých situacích..., s. 15-19.

¹²² § 218 odst. 1 NZP.

¹²³ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce*..., s. 699.

¹²⁴ BRŮHA. Dovolená od 1. 1. 2021..., s. 11-18.

existence těchto překážek v práci je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené po jejich skončení. Obecně platí, že je vždy nejprve čerpána dovolená převedená z předchozích let a až následně dovolená, na niž vzniklo právo v daném kalendářním roce, s výjimkou dodatkové dovolené, jež je čerpána vždy přednostně.¹²⁵

Ačkoliv určení čerpání dovolené je povinností zaměstnavatele, kterou nemůže žádným způsobem (např. vnitřním předpisem) přenést na zaměstnance a jejíž řádné plnění (jakož i plnění dalších povinností na úseku dovolené) je zajištěno ukládáním pokut za přestupky dle ust. § 16 a § 29 zákona o inspekci práce, a to až do výše 200.000 Kč, NZP ukládá oprávnění zaměstnanci určit čerpání tzv. staré dovolené, neučinil-li tak zaměstnavatel do 30. června následujícího roku. Nejedná se o přenesení povinnosti, ale pouze ochranu zaměstnance před pasivitou zaměstnavatele. Určování pak probíhá za stejných podmínek, tedy písemně a alespoň 14 dní předem, není-li dohodnuto jinak. Zaměstnavatel je pak povinen takto určené čerpání dovolené akceptovat, ačkoliv i zde lze pravděpodobně užít ustanovení o změně termínu či odvolání z dovolené, musí však existovat opravdu naléhavé provozní důvody, které je povinen prokázat.¹²⁶

V souvislosti s čerpáním dovolené lze hovořit i o institutu přerušení. Děje se tak v zákonem vymezených případech – pokud zaměstnanec během dovolené nastoupí na vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách anebo poskytuje-li dlouhodobou péči ošetřuje-li nebo pečuje-li o fyzickou osobu v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění.¹²⁷ K přerušení dochází automaticky, nepožádá-li sám zaměstnanec o čerpání dovolené v tomto termínu. U druhé skupiny překážek v práci na straně zaměstnance – dočasné pracovní neschopnosti, nástupu na mateřskou či rodičovskou dovolenou – dochází k přerušení vždy. Případný vznik dalších překážek v práci nemá na čerpání dovolené vliv a k přerušení nedochází, nezahrnul-li je zaměstnavatel vnitřním předpisem, kolektivní či jinou smlouvou do okruhu překážek majících tento následek.¹²⁸

NZP také výslovně upravuje souběh svátků s dovolenou. Svátek¹²⁹ je obecně dnem pracovního klidu a výkon práce v tento den lze stanovit pouze v zákonných případech. Z tohoto hlediska dělíme zaměstnance na dvě skupiny. Ty, kteří práci ve svátek zpravidla nekonají a

¹²⁵ VRAJÍK. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce...*, s. 700-701.

¹²⁶ Tamtéž, s. 700-701.

¹²⁷ § 219 odst. 1 NZP.

¹²⁸ BOGNÁROVÁ. In: PICHRT a kol. *Zákoník práce...*, s. 657-658.

¹²⁹ Srov. § 1-3 zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

v případě, že v době dovolené svátek připadne na jejich obvykle pracovní den, dojde k situaci předvídané ust. § 219 odst. 2 věty první NZP, tj. nedojde k jeho započítání do dovolené. Do tohoto ustanovení byla doplněna věta za středníkem, která má za cíl upřesnit dopad svátků na druhou skupinu zaměstnanců, tedy ty, kterým lze ze zákona nařídít práci i ve svátek.¹³⁰ Dosud nepanovala v praxi shoda na tom, zda jsou tito zaměstnanci v případě, že chtějí čerpat volno v den svátku, na který jim dle rozvrhu práce připadla směna, povinni čerpat dovolenou nebo si vyměnit směnu s jiným zaměstnancem.¹³¹ Nově, pokud zaměstnanec požádá o čerpání dovolené pouze v den svátku, tento se mu do dovolené započítá.¹³² Toto pravidlo se však neuplatní, čerpá-li zaměstnanec dovolenou souvisle i v dalších dnech. Cílem zákonodárce totiž bylo započítat svátek do dovolené pouze v situaci jejího izolovaného čerpání.¹³³ Také pokud by mělo připadnout čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek na dobu dovolené, stanovuje NZP na ochranu zaměstnance povinnost zaměstnavateli přesunout náhradní volno na jiný den.¹³⁴

4.6 Náhrada za dovolenou

Dovolená nemá pouze podobu pracovního volna, ale také finančního nároku zaměstnance vůči svému zaměstnavateli za dobu jejího čerpání, a to ve výši průměrného výdělku.¹³⁵ Je-li dovolená ze zákonných důvodů čerpána až v roce následujícím, výše nároku na náhradu mzdy nebo platu se počítá podle průměrného výdělku v tom roce, kdy je čerpána.¹³⁶ Aby byl zachován primární účel dovolené, zákon zakazuje, aby namísto jejího čerpání došlo pouze k náhradě mzdy nebo platu. Tento postup je legitimní pouze v případě skončení pracovního poměru, kdy již čerpání dovolené není objektivně možné.¹³⁷ I v takovém případě však nelze proplatit dodatkovou dovolenou, která má být vyčerpána vždy a přednostně. Výše náhrady za dovolenou v tomto případě opět odpovídá výši průměrného výdělku.¹³⁸ K otázce náhrady mzdy zaměstnancem za tzv. přečerpanou dovolenou viz Pododdíl 3.3.1.1 této práce.

Ačkoliv je právo na dovolenou právem osobním, které je zapovězeno na kohokoliv převádět, nárok na peněžitou odměnu za nevyčerpanou dovolenou přechází v případě smrti

¹³⁰ Viz § 91 odst. 4 NZP.

¹³¹ BRŮHA, Dominik. Čerpání dovolené v den svátku v příkladech. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 4, s. 40-43.

¹³² Důvodová zpráva, zvláštní část, bod 46.

¹³³ BRŮHA. Čerpání dovolené..., s. 40-43.

¹³⁴ § 219 odst. 2 NZP.

¹³⁵ Postup pro zjištění výše průměrného výdělku viz § 351-362 NZP.

¹³⁶ BOGNÁROVÁ. In: BĚLINA a kol. *Zákoník práce...*, s. 905.

¹³⁷ Srov. čl. 7 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹³⁸ § 222 odst. 2, 3 a 5 ZP.

zaměstnance na jeho dědice.¹³⁹ V souladu s ust. § 328 odst. 1 NZP se tak děje do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. V první řadě toto právo přechází na manžela, poté na děti anebo rodiče, pokud s ním tito v době smrti žili ve společné domácnosti. Není-li takových osob, stává se nárok předmětem dědictví.

V neposlední řadě novela ZP vyřešila také duplicitní náhradu mzdy nebo platu u zaměstnanců vyslaných do jiného členského státu EU. Těmto dle § 222a NZP tato náhrada nepřísluší v rozsahu, ve kterém jim náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byli vysláni.

4.7 Dílčí závěr

Provedené novely Zákoníku práce se podařilo mnohé nedostatky předchozí právní úpravy dovolené odstranit. Zejména zrušením dovolené za odpracované dny došlo pro zaměstnavatele k zjednodušení, protože nyní jsou povinni zkoumat již pouze naplnění podmínek pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (nejednali se o práci, za které náleží i dodatková dovolená), jejíž nové znění je příznivější i pro samotné zaměstnance. Jak mimo jiné podotkl např. Podrazil ve svém článku,¹⁴⁰ právo na dovolenou vzniká (za podmínky trvání pracovního poměru po dobu 4 týdnů) již po odpracování 20 dnů, namísto dosavadních 21.

Spravedlivější nastavení práv pak při samotném výpočtu vzniklého nároku na dovolenou přináší zejm. zohlednění délky směn. Ne zcela důsledně však bylo vyřešeno čerpání dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kterým, jak bylo uvedeno v této kapitole, v některých případech v rozporu se zákonem de facto nevznikne právo na dovolenou v požadovaném rozsahu 4 týdnů, ačkoliv pracovní poměr trvá celý kalendářní rok. Dle mého názoru se však jedná o nedostatek pouze zdánlivý, neboť je-li dovolená počítána i čerpána v hodinách, které v přepočtu minimální výměry zákonného rozsahu splňují, není na místě přistupovat k svévolnému hodnocení splnění zákonných limitů v řádech týdnů. Takovou povinnost nestanovuje ani samotná směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. To však neomlouvá nedostatek právní úpravy u tohoto rozvržení pracovní doby, který opět klade zvýšené požadavky na zaměstnavatele z hlediska spravedlivého stanovování rozvrhu čerpání dovolené. Stejný následek má v určitých případech i změna rozvržení pracovní doby jejím prodloužením.

¹³⁹ Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 10. července 1962, sp. zn. 5 Co 189/1962.

¹⁴⁰ PODRAZIL. Nová právní úprava dovolené..., s. 22-28.

Nezamýšlený následek však může vzniknout také po tzv. zkrácení úvazku, kdy je zaměstnanec oprávněn v přepočtu na týdny čerpat dovolenou naopak v mnohem větším rozsahu než v zákonem předvídaných 4 týdnech. V oblasti čerpání však byly vyřešeny zejm. nejasnosti ohledně souběhu dovolené a svátku. V souladu se zavedenou praxí je také konečně možné převádět dovolenou do dalšího roku, a to nejen automaticky za splnění zákonných podmínek, ale v určitých případech i na žádost.

Co se týče změny právní úpravy v oblasti krácení dovolené a náhradních dob, zákonodárce se snažil přenést limity, které byly doposud rozhodné pro krácení dovolené i na hranice, jež jsou nyní aplikovány u překážek v práci, které již nejsou důvodem ke krácení, nýbrž se napříště považují za částečně započitatelné náhradní doby. Jak však demonstroval např. Brůha na příkladu ve svém článku,¹⁴¹ nový způsob zápočtu náhradních dob namísto krácení dovolené je i přesto pro zaměstnance mnohdy příznivější. Také odnětí možnosti zaměstnavatele zkrátit dovolenou pro neomluvenou absenci o více než zaměstnanec skutečně zameškal, je z pohledu zaměstnanců jistě vítanou změnou. A to nejen proto, že nemohou z vůle zaměstnavatele přijít o větší počet dní dovolené, ale odrazí se to na samotném počtu jimi odpracovaných týdenních pracovních dob, a tedy možnosti získat nárok na dovolenou ve větším rozsahu.

¹⁴¹ BRŮHA. Dovolená od 1. 1. 2021..., s. 11-18.

5 Komparace s právní úpravou dovolené v Rakouské republice

5.1 Dílčí úvod

Vzhledem ke společné historii obou států (tj. České a Rakouské republiky), ale také stále sílící mobilitě pracovních sil směřujících z České republiky do Rakouska, se tato práce věnuje také základním východiskům rakouské právní úpravy dovolené, a to za účelem její následné komparace s právní úpravou českou. Cílem je zhodnocení obou právních úprav z hlediska jejich spravedlnosti a vstřícnosti k zaměstnancům, ale také odhalení možných inspiračních zdrojů pro další novelizace českého Zákoníku práce. Tato kapitola se v základních rysech zaměřuje především na ustanovení týkající se vzniku nároku na dovolenou, jejího následného čerpání a náhrady do dovolenou.

5.2 Rakouská právní úprava

Na rozdíl od ČR, Rakouská republika nemá pracovní právo kodifikované souhrnně v jednom kodexu, ale existuje zde hned několik speciálních zákonů, které se na jednotlivé oblasti pracovního práva zaměřují.¹⁴² Shodně se zde pracovní právo řadí do oblasti práva soukromého, a proto není překvapením, že některé základní informace o pracovněprávních vztazích nalezneme i ve Všeobecném zákoníku občanském (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*, ABGB), který platil i v českých zemích, a to až do konce roku 1950. Dalším významným zákonem věnujícím se problematice pracovního práva je např. *Arbeitszeitgesetz* (ArbGZ), jenž upravuje zejm. oblast pracovní doby. Pro účely této práce je však nejdůležitějším zákonem *Urlaubsgesetz* (URIG) obsahující právní úpravu dovolené.

Ustanovení URIG se vztahují na všechny zaměstnance v pracovní poměru, vyjma těch, kteří jsou uvedeni v § 1 odst. 2 URIG. Jedná se např. o zaměstnance v zemědělství nebo lesnictví, stavební dělníky nebo zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je stát, obec a další. Jejich práva a povinnosti upravují jiné speciální zákony. Rakouská právní úprava je pro zaměstnance příznivější, neboť už ze zákona garantuje všem zaměstnancům 5 týdnů dovolené za odpracovaný rok, což činí v případě 5denního pracovního týdne 25 dní a v případě 6denního

¹⁴² Zajímavostí je, že v Rakousku rozlišují dvě skupiny zaměstnanců, kteří mají v některých oblastech pracovního práva rozdílné nároky nebo povinnosti. Do první skupiny patří úředníci a druhou skupinu tvoří manuálně pracující. Viz ALLINGER, Bernadette. *Austria: Equal treatment for blue- and white-collar employees* [online]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 22. ledna 2018 [cit. 15. února 2022]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/austria-equal-treatment-for-blue-and-white-collar-employees>.

až 30 dní dovolené. V Rakousku se totiž do pracovního týdne běžně zahrnuje i sobota; pracovním dnem tedy nejsou pouze neděle a svátky. Dalším benefitem, který česká právní úprava nezná, je progresivní růst dovolené vázaný na počet odpracovaných let. Ukončením 25. roku vzrůstá nárok na dovolenou na 30 až 36 dní.¹⁴³ Nemusí se přitom jednat o souvislý výkon práce pro jednoho zaměstnavatele. Do této doby se započítávají např. i všechny další odpracované doby u stávajícího zaměstnavatele, pokud nedošlo k jejich přerušení z důvodů na straně zaměstnance po dobu delší než 3 měsíce. Dále se započítává i studium na střední nebo vyšší odborné škole (max. 4 roky), studium na vysoké škole (max. 5 let) a výkon práce u jiného zaměstnavatele v rámci EU, pokud trval alespoň 6 měsíců (max. 5 let).¹⁴⁴ Soudní dvůr EU se v této souvislosti zabýval otázkou možné diskriminace, je-li z předchozích zaměstnání možné započíst pouze 5 let, a dospěl k závěru, že takové ustanovení není diskriminační, nýbrž se jedná o jakýsi věrnostní bonus za výkon práce u téhož zaměstnavatele.¹⁴⁵

Vznik nároku na dovolenou se posuzuje ode dne nástupu zaměstnance do práce, nestanoví-li zaměstnavatel, že se tento nárok bude posuzovat ve vztahu ke kalendářnímu roku. V prvních 6 měsících výkonu práce je velikost nároku na dovolenou odvislá od počtu odpracovaných dní. Např. po jednom měsíci trvání pracovního poměru vzniká nárok na poměrnou část dovolené v rozsahu 2 (při 5denním pracovním týdnu) až 2,5 dnů (při 6denním pracovním týdnu). Počátkem 7. měsíce pak vzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu. Od 2. roku výkonu práce vzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu vždy již na počátku tohoto období.¹⁴⁶ Dle § 2 odst. 2 URIG se nárok na dovolenou nekrátí o doby, během kterých zaměstnanci nevzniká právo na odměnu, nestanoví-li zákon výslovně jinak.

I v Rakousku existuje nárok na dodatkovou dovolenou, podmínky pro vznik nároku se však v některých ohledech liší. Právo na dodatkovou dovolenou v rozsahu 2 dnů vzniká v případě, že zaměstnanec v kalendářním roce odpracuje alespoň 50x 6 hodin těžké noční práce.¹⁴⁷ Po 5 letech výkonu takové činnosti se tento nárok zvyšuje na 4 dny a po 15 letech dokonce na 6 dní za odpracovaný rok. Shodně s úpravou prvního typu dovolené se započítávají

¹⁴³ § 2 odst. 2 URIG.

¹⁴⁴ § 3 URIG.

¹⁴⁵ Rozsudek ze dne 13. března 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH v. EurothermenResort Schallerbach GmbH, C-437/17 (v el. sb. rozh.).

¹⁴⁶ Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. *Urlaubsrecht* [online]. Vídeň, leden 2021 [cit. 15. února 2022]. Dostupné z: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Urlaubsrecht_rg.pdf.

¹⁴⁷ Těžkou prací se rozumí např. výkon práce v těžebních zařízeních výhradně nebo převážně v podzemí, výkon práce v horku, chladu či hluku a další. Noční prací je výkon práce v čase od 22:00 do 6:00 hod. V podrobnostech viz čl. VII NSchG.

i další doby, jako např. pracovní poměr u jiného zaměstnavatele apod. V případě, že zaměstnanec konal v daném období těžké noční práce méně než 50x, ale ne méně než 40x, náleží mu 1 den dodatekové dovolené, pokud odpracoval spolu s bezprostředně předcházejícím pracovním rokem alespoň 100x 6 hodin těžkých nočních prací. Naopak odpracuje-li zaměstnanec v rozhodném období dalších 50 těžkých nočních prací, nárok na dodatekovou dovolenou se zvyšuje o další 1 den. Toto zvýšení lze však provést v daném období pouze jednou.¹⁴⁸

Odlišnosti ve vztahu k české právní úpravě obsahují také ustanovení URIG v oblasti čerpání dovolené. Nástup na dovolenou je zde totiž určen vzájemnou dohodou stran s přihlédnutím k provozním důvodům zaměstnavatele a zájmům zaměstnance. Rakouský zaměstnavatel tedy není oprávněn k jednostrannému určení čerpání dovolené. Dovolená může být vyčerpana ve dvou částech, přičemž jedna by měla mít alespoň 6 dní, tedy jeden rakouský pracovní týden. Nevyčerpaná dovolená je automaticky převáděna do následujícího období, ve kterém je čerpána vždy přednostně. Právo na dovolenou zaniká uplynutím dvou let od konce roku, ve kterém na ni vzniklo právo. Tato doba se navíc prodlužuje o dobu trvání rodičovské dovolené.¹⁴⁹ Dojde-li v průběhu čerpání dovolené k události (nemoci či úrazu) mající za následek dočasnou pracovní neschopnost delší než 3 dny, tato doba se do dovolené nezapočítává, nebyl-li úraz či nemoc způsoben úmyslně nebo z hrubé nedbalosti zaměstnance. Avšak k zápočtu doby dočasné pracovní neschopnosti do dovolené dojde v případě, že zaměstnanec v jejím průběhu vykonával jinou výdělečnou činnost, jež ze své povahy odporuje samotnému smyslu a účelu dovolené. Existenci dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnanec povinen svému zaměstnavateli oznámit nejdéle do 3 dnů a následně ji při návratu do práce doložit lékařskou zprávou. Nesplní-li zaměstnanec tuto zákonem uloženou povinnost, započítá se mu tato doba do dovolené v plném rozsahu.¹⁵⁰ Za dobu dovolené se mzda nebo plat nekrátí a náhrada je tedy vyplácena ve shodné výši jako řádná odměna za práci. Je-li zaměstnanec odměňován např. na základě tzv. úkolové mzdy, vypočte se náhrada mzdy nebo platu jako průměr za posledních 13 odpracovaných týdnů.¹⁵¹ Zajímavý konstrukt je pak obsažen v ust. § 6 odst. 6 URIG, který stanovuje, že náhrada za dovolenou zaměstnanci náleží vždy už před nástupem na dovolenou.

¹⁴⁸ § 10a URIG.

¹⁴⁹ § 4 URIG

¹⁵⁰ § 5 URIG.

¹⁵¹ § 6 URIG.

Stejně jako česká, i rakouská právní úprava dbá na to, aby byl naplněn smysl a účel dovolené, a proto zapovídá možnost výplaty náhrady mzdy za dovolenou namísto jejího skutečného čerpání. Náhrada mzdy nebo platu je možná pouze v případě ukončení pracovního poměru, nebyl-li ukončen zaměstnancem předčasně bez vážného důvodu. V případě tzv. přečerpání dovolené se náhrada mzdy vrací pouze tehdy, ukončil-li zaměstnanec pracovní poměr předčasně a neoprávněně (např. nedodržením výpovědní doby) nebo v případě zaviněného porušení povinností zaměstnance. To však platí pouze ve vztahu k dovolené, na kterou vzniklo právo v roce, kdy byl pracovní poměr ukončen. Nevyčerpaná dovolená z předchozích let, která ještě nebyla promlčena, musí být proplacena vždy a v plné výši. V případě ukončení pracovního poměru smrtí zaměstnance je tento nárok shodně jako v české právní úpravě vyplacen dědicům, na rozdíl od ČR však bez limitu.¹⁵²

Odlišnost vykazuje rakouská právní úprava také v ust. § 10 odst. 7 URIG, kde stanovuje, že se náhrada mzdy nebo platu vyplácí v případě ukončení pracovního poměru i za dodatkovou dovolenou, nejedná-li se o předčasnou výpověď zaměstnance bez vážného důvodu. Na náhradu mzdy nebo platu v polovičním rozsahu má zaměstnanec nárok i tehdy, odpracoval-li alespoň 20x těžké noční práce a pracovní poměr byl ukončen dohodou stran, ze strany zaměstnavatele nebo smrtí zaměstnance. Zaměstnanci, který konal těžké noční práce po dobu 20 let, avšak z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání toho není nadále schopen, zůstává právo na dodatkovou dovolenou v rozsahu, na nějž měl právo před vznikem této skutečnosti.¹⁵³

5.3 Dílčí závěr

Z pohledu českého státního příslušníka, který se hodlá vydat za prací do Rakouska, se zdá rakouská právní úprava nepřehledná. Problematika pracovního práva je zde totiž obsažena v poměrně velkém množství právních předpisů. V dalších ohledech však vyznívá rakouská právní úprava pro zaměstnance příznivěji. Již ze zákona nabízí všem zaměstnancům (vyjma uvedených výjimek) nárok na dovolenou za kalendářní rok v rozsahu 5 týdnů, navíc s možností progresivního navýšení na 6 týdnů za 25 odpracovaných let. Na tomto místě je však nutné podotknout, že na tento navýšený rozsah dovolené nebude mít právo zdaleka každý, a to vzhledem k omezené možnosti zápočtu dob odpracovaných u jiných zaměstnavatelů nebo strávených formou studia a dalších skutečností. Převážná část doby pro vznik vyššího nároku na dovolenou musí být odpracována u jednoho (posledního) zaměstnavatele, což vyžaduje

¹⁵² § 7 a 10 URIG.

¹⁵³ § 10a odst. 7-9 URIG.

poměrnou stálost zaměstnance v pracovním poměru. Naopak srovnatelná se z mého pohledu zdá být úprava dodatečné dovolené, neboť oba právní systémy nabízí široké spektrum důvodů pro její vznik. Na rozdíl od Rakouska však ČR neumožňuje její proplacení v případě ukončení pracovního poměru. To však neshledávám za natolik podstatné vzhledem k samotnému účelu dodatečné dovolené.

Spravedlivější nastavení práv pak dle mého názoru obsahuje rakouská právní úprava v oblasti čerpání dovolené, které probíhá na základě vzájemné dohody stran. Navíc může být dovolená čerpána až v průběhu 3 let od vzniku nároku na její čerpání. Podobně je pak v obou státech nastavena úprava náhrady mzdy za dovolenou s mírným zpřísněním ze strany rakouského zákonodárce, který zapovídá možnost náhrady za dovolenou v případě skončení pracovního poměru z některých zákonem definovaných důvodů na straně zaměstnance.

6 Závěr

Český Zákoník práce z roku 2006 vykazoval v oblasti právní úpravy dovolené poměrnou stálost a neměnnost. Ačkoliv po jeho koncepční změně volala odborná i laická veřejnost již více než 10 let, byla provedena až zákonem č. 285/2020 Sb., přijatým 10. června 2020. Tato změna však přišla ve chvíli, kdy ji ne všichni uvítali. Zaměstnavatelé se zrovna vyrovnávali s krizí způsobenou nemocí Covid-19, když jim naši zákonodárci uložili další břímě v podobě nového způsobu výpočtu a čerpání dovolené. Došlo tak k dalšímu zvýšení jejich administrativní zátěže, jakkoliv to důvodová zpráva k provedené novele popírá. Zákonodárce však přijetím novely sledoval vyšší cíl. Snažil se sladit požadavky aplikační praxe se zněním zákona. Z tohoto důvodu se domnívám, že právě v době pandemie, která přinesla mimo jiné zásadní rozmach tzv. homeworkingu jako jednoho z nových způsobů zaměstnávání, byl nejvyšší čas, aby i oblast právní úpravy dovolené prošla vývojem, který bude reflektovat požadavky dnešní doby.

Vedle nedostatků způsobených nedokonalou právní úpravou dovolené v oblasti vzniku nároku a čerpání dovolené zejména zaměstnanci konajícími práci po sjednanou kratší pracovní týdenní dobu nebo pracujícími v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, vyvstala potřeba vzniku flexibilnější a progresivnější koncepce dovolené, právě i v důsledku zavádění nových forem práce jako např. sdíleného pracovního místa nebo již výše zmíněného homeworkingu. Bylo totiž nezbytné nastavit pravidla tak, aby všichni zaměstnanci měli rovná práva bez ohledu na velikost jejich pracovního úvazku, a tedy počet i délku směn. Z tohoto důvodu prošla úpravou jak oblast vzniku nároku na dovolenou, tak i jejího čerpání. Výpočet má být nyní v obou případech přesnější a v důsledku toho i spravedlivější, neboť mnohem více reflektuje princip zásluhovosti, který se prolíná celým Zákoníkem práce. Také rozhodná veličina při výpočtu, jíž je nyní jedna hodina namísto jednoho dne, má pozitivní vliv na dosažení kýženého cíle novelizace.

Zásadní změny doznalo hned první ustanovení Části IX. Zákoníku práce, které upravuje dovolenou, v podobě redukce z dosud existujících tří typů dovolené pouze na dva. Tento zásadní krok mohl být učiněn díky zakotvení nového způsobu vzniku nároku na dovolenou, kterým zákonodárce zamezil zcela zjevným disproporcím, které působila předchozí právní úprava požadavkem odpracování 60 dnů pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část. Požadavek výkonu práce po dobu alespoň 4 týdnů v rozsahu stanovené či sjednané kratší týdenní doby je tak v mnoha ohledech spravedlivější a pro mnohé zaměstnance

i výhodnější. Přínos spočívá zejména v odstranění požadavku trvání pracovního poměru po celý kalendářní měsíc či dokonce kalendářní rok s nerespektováním počtu odpracovaných směn za tuto dobu.

Také přechod zaměstnance na jiné rozvržení pracovní doby by již neměl působit takové problémy jako doposud. Při změně rozvržení pracovní doby je nově reflektováno, kolik násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnanec odpracuje, čímž je zohledněna i zásada proporcionality. Některým těžkostem novela zamezuje možným přesahem vyrovnávacího období do dalšího kalendářního roku nebo možností prodloužení dovolené v případě, že zaměstnanec odpracuje více než 52násobek své týdenní pracovní doby. Jistý nedostatek novelizované právní úpravy vyvstává v okamžiku čerpání dovolené po změně rozsahu pracovní doby zaměstnance. Domnívám se však, že se jedná pouze o logický důsledek, neboť dojde-li k navýšení (snížení) rozsahu týdenní pracovní doby, i dovolené bude v jednotlivých týdnech spotřebováno více (méně), což se odrazí na celkovém počtu týdnů dovolené. Tímto je zodpovězena i jedna z vymezených výzkumných otázek, zda s sebou přechod na kratší pracovní dobu v průběhu kalendářního roku přináší nějaké problémy. Nedostatek je dle mého názoru pouze formální, neboť vzniká až důsledkem přepočtu rozsahu dovolené na týdny a je bez závažnějších praktických dopadů.

Co se týče krácení dovolené, toto bylo zredukováno pouze na jedinou možnost, a to krácení z důvodu neomluvené absence zaměstnance v práci. Zároveň byla v této oblasti omezena diskrece zaměstnavatele ohledně rozsahu možného krácení. Ne každá změna je však tak pozitivní, jak se na první pohled může zdát. Oslabení jednoho z mála sankčních prostředků, které dosud mohl zaměstnavatel využít vůči zaměstnanci, jenž neplní své povinnosti, by mohlo mít za následek hojnější využití mnohem razantnějšího řešení, tedy potrestání porušení povinností zaměstnancem v podobě rozvázání pracovního poměru, na něž upozorňuje sama důvodová zpráva k provedené novele. Další okolnosti, které doposud vedly ke krácení dovolené, nebyly ze Zákoníku práce odstraněny, nýbrž se napříště staly jednou z okolností, které zákon považuje za výkon práce, ačkoliv k němu v tuto dobu nedochází. V této oblasti přináší novela další podstatnou změnu, když rozlišuje náhradní doby započítatelné bez omezení a v plném rozsahu a náhradní doby, které se započítávají pouze do výše 20násobku týdenní pracovní doby každého zaměstnance. Změna koncepce krácení dovolené a náhradních dob je významná zejména z pohledu zápočtu dob rozhodných pro vznik nároku na dovolenou. Jisté

zpřísnění je nově obsaženo pro účely dodatkové dovolené, u které vzniká – až na výjimky¹⁵⁴ – nárok pouze skutečným výkonem práce a náhradní doby se zde nereflexují.

V oblasti čerpání dovolené došlo k zásadním změnám zejména již zmíněným vyjádřením práva na dovolenou v hodinách, čímž se zamezilo ne zcela přesným přepočtům z týdnů na dny. Tento způsob výpočtu je tak přiléhavější i pro různé druhy rozvržení pracovní doby a flexibilnější formy zaměstnávání. I tato jednotka však s sebou nese určitá negativa, a to především v případě, kdy je dovolená čerpána po částech. Ne vždy směna tvoří celé hodiny a umožňuje-li zákon čerpat dovolenou až v rozsahu poloviny směny, ve svém důsledku to může znamenat, že se tyto části směn budou počítat dokonce v řádech minut, což zákonodárce zcela jistě nezamýšlel. Cílem této diplomové práce bylo také zodpovězení otázky, zda i po změně právní úpravy dovolené existuje nějaká znevýhodněná skupina zaměstnanců. Dle mého názoru jsou takovou skupinou zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, a to právě v oblasti čerpání dovolené. Novela totiž nezamezila možnému zvýhodnění či znevýhodnění konkrétního zaměstnance ze strany zaměstnavatele určováním dovolené záměrně v tzv. dlouhých nebo naopak krátkých týdnech.

Zákoník práce také konečně umožňuje převedení dovolené přesahující minimální zákonnou výměru z důvodu oprávněného zájmu zaměstnance a na jeho žádost do dalšího roku. Vyřešeny byly i nejasnosti, které v praxi vznikaly ohledně čerpání dovolené ve svátek. Dle mého názoru by však v budoucnu měl být vypuštěn požadavek stanovený Zákoníkem práce, aby byla dovolená vyčerpána zpravidla vcelku, neboť v praxi je obvykle čerpána po menších částech v průběhu celého roku. Nezměněna zůstala také právní úprava určování čerpání dovolené, kdy tato ze zákona závisí převážně na vůli zaměstnavatele. Troufám si však říci, že v praxi jsou tendence spíše opačné a termín dovolené je určován především na žádost zaměstnance. Bylo by vhodné tuto zavedenou praxi promítnout i do znění zákona, stejně jako tak činí např. rakouský URIG, který zapovídá možnost jednostranného určení dovolené ze strany zaměstnavatele. Tímto došlo k naplnění dalšího z vymezených cílů diplomové práce, jehož smyslem bylo nalezení ustanovení rakouského právního řádu, které by bylo vhodným inspiračním zdrojem pro další možné změny tuzemské právní úpravy dovolené. Nejedná se však o ustanovení jediné, zajímavý konstrukt obsahuje také ustanovení URIG, které přiznává od 2. roku výkonu práce u téhož zaměstnavatele dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu

¹⁵⁴ Právní úprava dodatkové dovolené, na niž mají nárok zaměstnanci pracující v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech zůstala nedotčena, v důsledku čehož se stala nesystémovou a dle mého názoru by měla být z tohoto důvodu změněna v souladu s koncepcí, jež nová právní úprava zastává.

již na počátku tohoto období. Také stanovením možnosti započítání doby dočasné pracovní neschopnosti do dovolené, v případě, že si ji zaměstnanec v průběhu čerpání dovolené přivodil výkonem jiné výdělečné činnosti, se rakouská právní úprava snaží lépe zabezpečit dosažení smyslu a účelu dovolené. Takové ustanovení v českém právním řádu absentuje. Další benefit rakouské právní úpravy spočívá v možnosti čerpat dovolenou až v průběhu 3 let. Výhodu spatřuji také ve vyplácení náhrady mzdy za dovolenou již na počátku jejího čerpání či v možnosti progresivního růstu dovolené. Právě možnost navýšení dovolené je z mého pohledu žádoucí zejména v případě dodatkové dovolené, neboť právě tímto způsobem je podpořen její hlavní smysl a účel.

Ačkoliv institut dovolené nebyl vždy samozřejmostí, v posledních letech se jedná o jeden ze základních zaměstnaneckých benefitů, a naopak stále sílí snahy o další prodloužení jejího trvání. Mnohé úspěšné obchodní společnosti tak sice činí prostřednictvím vnitřních předpisů, cílem je však prodloužení dovolené i na zákonné úrovni, což by přispělo k naplnění tendencí o sladění pracovního a rodinného života. Čeští zaměstnanci totiž patří v porovnání s dalšími členskými státy EU k těm, kterým je ze zákona garantováno nejméně dnů dovolené. Jak ukázala pátá kapitola, např. Rakousko garantuje 25 či až 30 dní dovolené, která může dokonce v průběhu pracovního života ještě narůst. Na tomto místě je však nutné podotknout, že rakouský právní řád sice garantuje více dovolené, ale na druhou stranu je zde běžný pracovní týden delší, neboť je zpravidla 6denní. Garance většího počtu dní dovolené se však netýká jen zahraničí; 5 týdnů dovolené je garantováno i v České republice, avšak pouze zaměstnancům ve veřejné správě, což působí nedůvodné, nikoli však nutně diskriminační, rozlišování mezi zaměstnanci ve veřejné a soukromé sféře. V členských státech EU přitom není neobvyklé ani snižování samotného rozsahu týdenní pracovní doby. Ačkoliv návrhy v tomto duchu již několikrát zazněly i v českém právním prostředí, na takové změny ještě zřejmě není Česká republika připravena a jedná se pouze o vize de lege ferenda. I přesto je česká právní úprava pro zaměstnance velice vstřícná, ať už se jedná o zápočet náhradních dob nebo například zaokrouhlování dovolené směrem nahoru. Provedená novela tak jistě přispěla k posílení flexicity v pracovněprávních vztazích a celkové vyšší spravedlnosti nastavení systému dovolené v českém Zákoníku práce, čímž jsou zodpovězeny i poslední z vymezených výzkumných otázek této diplomové práce.

Seznam použitých zdrojů

Komentářová literatura

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 1508 s.

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

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, 1088 s.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 1196 s.

VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C.H. Beck, 2018, 1162 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 768 s.

Právní předpisy a související dokumenty

Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020.

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

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

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

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění účinném do 31. 12. 2021.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, v platném znění.

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 461/2022-1/MIN/KAN.

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

Mezinárodní, unijní a zahraniční právní předpisy

Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/1976. [Federální zákon o standardizaci práv na dovolenou a zavedení dovolené na péči.]

Bundesgesetz über Schutzmaßnahmen für Nachtschwerarbeiter (Nachtschwerarbeitsgesetz – NSchG), BGBl. Nr. 354/1981. [Federální zákon o ochranných opatřeních pro pracovníky pracující v noci (zákon o práci v noci).]

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132/1970, o každoroční placené dovolené.

Judikatura

Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 10. července 1962, sp. zn. 5 Co 189/1962.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015 (č. 10/2017 Sb. rozh. civ.).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 3227/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.

Usnesení ze dne 13. června 2013, Bianca Brandes v. Land Niedersachsen, C-415/12 (v el. sb. rozh.).

Rozsudek ze dne 13. března 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH v. EurothermenResort Schallerbach GmbH, C-437/17 (v el. sb. rozh.).

Články, internetové a další zdroje

ALLINGER, Bernadette. *Austria: Equal treatment for blue- and white-collar employees* [online]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 22. ledna 2018 [cit. 15. února 2022]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/austria-equal-treatment-for-blue-and-white-collar-employees>.

BRŮHA, Dominik. Čerpání dovolené v den svátku v příkladech. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 4, s. 40-43.

BRŮHA, Dominik. Dodatková dovolená v příkladech. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 6, s. 17-21.

BRŮHA, Dominik. Dovolená od 1. 1. 2021 aneb (skoro) všechno je jinak. *Práce a mzda*, 2020, roč. 68, č. 12, s. 11-18.

BRŮHA, Dominik. Otazníky kolem čerpání dovolené v rozsahu kratším než délka směny. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 7-8, s. 12-15.

BRŮHA, Dominik. Praktické problémy dodatkové dovolené ve zdravotnictví a sociálních službách. *Práce a mzda*, 2019, roč. 67, č. 4, s. 19-24.

BRŮHA, Dominik. Praktické problémy dodatkové dovolené. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 4, s. 18-24.

BUKOVJAN, Petr. Dovolená v různých situacích. *Praktická personalistika*, 2018, č. 7-8, s. 15-19.

BUKOVJAN, Petr. Krácení dovolené v roce 2021. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 6, s. 10-13.

HROUZKOVÁ, Věra. Dovolená od 1. ledna 2021. *Rodinné listy*, 2020, roč. 9, č. 7-8, s. 27-31.

HŮRKA, Petr. Flexibilita v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, roč. 17, č. 3, s. 197-203.

JANOTOVÁ, Magda. *Pracovněprávní úprava sick days* [online]. Práce a mzdy profi, 6. dubna 2021 [cit. 22. října 2021]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/pracovnepravni-uprava-sick-days-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yLiYzac4IXpdhpb23pieArlw/>.

JOUZA, Ladislav. Výpočet dovolené po dnech – změny v zákoníku práce. *Zpravodaj Jednoty českých právníků*, 2020, roč. 30, č. 3, s. 62-69.

KALETOVÁ NÁHLÍKOVÁ, Romana. *Jarní opakování k dovolené* [online]. Právní prostor, 6. května 2016 [cit. 11. ledna 2022]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/jarni-opakovani-k-dovolene>.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. *Urlaubsrecht* [online]. Vídeň, leden 2021 [cit. 15. února 2022]. Dostupné z: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Urlaubsrecht_rg.pdf.

KOŠNAR, Michael. Odpracovaná doba pro účely dovolené. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 5, s. 18-22.

MORÁVEK, Jakub. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy* [online databáze], 2021, č. 2 [cit. 24. ledna 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

MORÁVEK, Jakub. Novela Zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy* [online databáze], 2020, č. 13-14 [cit. 21. ledna 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

PEŠKAR, Michal, MENZELOVÁ, Kristýna. „Krácení“ dovolené při překážkách v práci. *Řízení školy* [online databáze], 2021, č. 5 [cit. 19. ledna 2022]. Dostupné z: databáze aspi.cz.

PEŠKAR, Michal. Čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou – „limitní počet“. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 5, s. 14-17.

PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 22-28.

PRUNNER, Petr. Právní úprava dovolené po 1. 1. 2021 a některé otázky související s jejím čerpáním. *Právní rozhledy* [online databáze], 2021, č. 19 [cit. 3. února 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

ŘIČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 7-8, s. 17-22.

SCHMIED, Zdeněk. Některé aspekty právní úpravy dovolené. *Praktická personalistika*, 2017, č. 7-8, s. 14-19.

SCHMIED, Zdeněk. Změna délky týdenní pracovní doby v průběhu kalendářního roku a právo na dovolenou. *Práce a mzda*, 2021, roč. 69, č. 5, s. 23-26.

VRAJÍK, Michal. Krácení dovolené za neomluvené absence v příkladech. *Praktická personalistika*, 2016, č. 9-10, s. 8-13.

VRAJÍK, Michal. Přecherpaná dovolená a důsledky z toho plynoucí. *Mzdová účetní*, 2018, č. 7-8, s. 4-11.

Abstrakt

Diplomová práce na téma *Právní úprava dovolené* se zabývá analýzou a komparací právní úpravy před novelou Zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., pro případ dovolené s dílčí účinností od 1. 1. 2021, a právní úpravou po této novele. Cílem je především odhalení nedostatků, v důsledku kterých byla předchozí právní úprava dovolené nespravedlivě nastavena, a následné zhodnocení, zda nová právní úprava tyto disproporce odstranila a přispěla k posílení flexicurity v pracovněprávních vztazích. Konkrétně se diplomová práce zaměřuje zejména na oblast vzniku práva na dovolenou, krácení dovolené a zápočet náhradních dob, ale také na čerpání dovolené s příslušnou náhradou mzdy nebo platu. Zvýšená pozornost je věnována především praktickým dopadům provedených změn. Za účelem posouzení zdařilosti novelizace českého Zákoníku práce se tato diplomová práce v základních bodech věnuje také právní úpravě dovolené v Rakousku, která by z důvodu existence některých společných východisek s právní úpravou českou mohla posloužit jako vhodný inspirační zdroj pro případné další novelizace.

Klíčová slova

Dovolená, náhradní doby, krácení dovolené, čerpání dovolené, náhrada za dovolenou, novela Zákoníku práce, právní úprava dovolené v Rakousku, zaměstnanec, zaměstnavatel, změna rozvržení pracovní doby

Abstract

The master thesis on the topic of *Legal regulation of leave* deals with the analysis and comparison of the legal regulation before the amendment of the Labour Code by Act No. 285/2020 Coll., in case of leave with partial effect from 1 January 2021, and the legal regulation after this amendment. The main goal is to identify the shortcomings that have resulted in the unfairness of the previous legislation of leave. This is followed by an evaluation whether the new legislation has eliminated these disparities and contributed to strengthening flexicurity in employment relations. Specifically, the thesis focuses how is the right to leave created, on the reduction of leave and the crediting of compensatory periods, but also on drawing of leave with appropriate wage or salary compensation. Special attention is focused on the practical implications caused by changes of legal regulation of leave. In order to assess the success of the amendment of the Czech Labour Code, this thesis also focuses on the Austrian legal leave legislation, which, due to the existence of some common grounds with the Czech legislation, could be s a suitable source of inspiration for possible further amendments.

Keywords

Leave, replacement times, reduction of leave, taking leave, compensation for leave, amendment to the Labour Code, legal regulation of leave in Austria, employer, employee, change of working time schedule