



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog
III

Projekt: Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - "AGRODIALOG III.", financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Registrační číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010575

A n a l ý z a

Důsledky a dopady novelizace právní úpravy dovolené

Autor: Mgr. Denisa Heppnerová

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR

www.ospzv-aso.cz

a

Zemědělský svaz ČR

www.zscr.cz

www.agrodialog.cz

Praha 2019

Obsah:

1. Úvod

2. Popis stávající právní úpravy dovolené a vymezení problémů

- 2.1. Dovolená za kalendářní rok
- 2.2. Dovolená za odpracované dny
- 2.3. Dodatková dovolená
- 2.4. Čerpání dovolené
- 2.5. Krácení dovolené

3. Návrh nové právní úpravy dovolené

4. Popis hlavních bodů nové právní úpravy dovolené

- 4.1. Nová koncepce dovolené
- 4.2. Dovolená za kalendářní rok
- 4.3. Přepočítání dovolené při změně délky pracovní doby
- 4.4. Dodatková dovolená
- 4.5. Překážky v práci na straně zaměstnance a jejich zápočet do odpracované doby pro účely dovolené
- 4.6. Převádění dovolené
- 4.7. Minimální doba čerpání dovolené
- 4.8. Čerpání dovolené ve svátek u zaměstnanců nepřetržitého provozu
- 4.9. Dovolená při změně zaměstnání
- 4.10. Dovolená zaměstnanců vyslaných v rámci nadnárodního poskytování služeb
- 4.11. Krácení dovolené
- 4.12. Přejícné ustanovení

5. Zhodnocení přínosů a rizik nové právní úpravy dovolené

6. Závěr

7. Zdroje a literatura

1. Úvod

Právní úprava dovolené představuje důležitou oblast pracovního práva, která reprezentuje jeho ochrannou funkci. Prostřednictvím dovolené je zaměstnancům garantován při odpracování určitého rozsahu pracovní doby placený čas na odpočinek a regeneraci sil. Je zde tedy i přímá souvislost dovolené s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Právo na dovolenou patří k základním sociálním právům zaměstnanců. Dovolená, vznik práva na ni a pravidla pro její čerpání tvoří v širším smyslu součást pracovních podmínek všech zaměstnanců.

Se zřetelem k obvyklým potřebám lidského organismu, hledisku bezpečnosti práce, jakož i zájmu na sladění pracovního a soukromého (rodinného) života zaměstnanců, musí být časové úseky, kdy zaměstnanci vykonávají práci, pravidelně střídány dobami odpočinku, jimiž jsou zejména nepřetržitý odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Právo na dovolenou má zaměstnancům nad rámec těchto z jejich pohledu relativně krátkých dob odpočinku sloužících k bezprostřednímu obnovení pracovních sil zajistit možnost vypustit své pracovní povinnosti a odpočívat po delší, v řádu několika týdnů trvající dobu, a díky tomu zotavit své psychické i fyzické síly. Právě proto byl institut dovolené v právní úpravě ještě donedávna označován jako „dovolená na zotavenou“.

Stejně jako řada dalších oblastí a institutů pracovního práva má i právní úprava dovolené svůj základ v oblasti mezinárodního práva. Představuje jej vedle čl. 2 Evropské sociální charty zejména Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené (dále jen „úmluva o dovolené“), která je pro Českou republiku závazná¹. Tato úmluva zaručuje každému zaměstnanci právo dovolenou v délce minimálně třech pracovních týdnů v roce (čl. 3 bod 3.), přičemž za dobu dovolené musí zaměstnanci příslušet jeho normální nebo průměrná mzda (čl.

¹ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 229/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o placené dovolené (revidované).

7 bod 1.). Ve svých dalších člancích stanoví úmluva o placené dovolené ještě pravidla týkající se zejména vzniku práva na dovolenou a čerpání dovolené.

Na dovolenou pamatuje i právo EU, a sice v čl. 7 směrnice o pracovní době², podle něhož musí členské státy zajistit, aby měl každý zaměstnanec právo na placenou dovolenou v trvání nejméně čtyř týdnů v kalendářním roce. Česká právní úprava byla do souladu s tímto požadavkem práva Evropské unie uvedena ještě před vstupem České republiky do Evropské unie, konkrétně od 1. ledna 2001, kdy byl novelou tehdy platného zákoníku práce rozšířen základní rozsah dovolené z dosavadních třech týdnů v kalendářním roce na čtyři týdny.

První ucelená právní úprava institutu dovolené, která byla v našich podmínkách upravena zákonem č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení. Poté následovaly další právní předpisy, zejména zákon č. 81/1959, o placené dovolené na zotavenou, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Právní úprava dovolené obsažená v zákoníku práce z roku 1965 byla do velké míry převzata i do nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb. účinný od 1.1.2007) při rekonstrukci v roce 2006.

V současné době je připravována novela zákoníku práce³, která navrhuje po dlouhé době zcela zásadní změnu koncepce dovolené, která by měla napomoci odstranit některé letité problémy, na které praxe naráží. Ačkoli návrh nové právní úpravy vychází ze zásad té stávající, přináší i řadu změn. Navrhovaná účinnost nové právní úpravy dovolené je od 1.1.2021.

Cílem této analýzy je přispět k porozumění budoucí nové právní úpravě dovolené prostřednictvím jejího porovnání s platným zněním zákoníku práce a zaměření se na stávající

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

³ Sněmovní tisk č. 689 přístupný na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

problémy v oblasti dovolené a zhodnocení jejich případného řešení prostřednictvím navržených změn v právní úpravě.

2. Popis stávající právní úpravy dovolené a vymezení problémů

Právní úprava dovolené zakládá zaměstnancům právo na souvislý a delší dobu trvající odpočinek bez snížení jejich příjmu, a zaměstnavatelům povinnost toto právo zaměstnanců zohlednit při organizování pracovního procesu a zaměstnancům dovolenou poskytnout.

V zákoníku práce je právní úprava dovolené obsažena v části deváté, ustanoveních § 211 až 223. Dovolená představuje delší dobu trvající odpočinek, ve kterém se zaměstnanci mohou fyzicky i psychicky zotavit, doplnit energii a odpočinout si od výkonu práce, aniž by došlo ke ztrátě na výdělků. Jde o časový úsek, v němž dochází k přerušení naplňování základních povinností plynoucích z pracovního poměru. Po dobu dovolené není zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec není povinen práci vykonávat.

Právo na dovolenou vzniká podle zákoníku práce pouze zaměstnancům vykonávajícím práci v pracovním poměru. Právo na dovolenou může vzniknout i zaměstnanci, který vykonává práci v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti či dohodou o provedení práce, ovšem pouze tehdy, pokud to bylo sjednáno nebo zaměstnavatelem stanoveno.

Zákoník práce rozeznává tři druhy dovolených kterými jsou:

- dovolená za kalendářní rok,
- dovolená za odpracované dny a
- dodatková dovolená.

2.1. Dovolená za kalendářní rok

Základním typem dovolené je dovolená za kalendářní rok. Vznik práva na tuto dovolenou váže zákoník práce pouze na dosažení určité doby trvání pracovního poměru, resp. odpracování předepsaného počtu směn. Za splnění této podmínky tedy vzniká právo na dovolenou za

kalendářní rok v plné výměře každému zaměstnanci vykonávajícímu práci v pracovním poměru.

Podle ustanovení § 212 odst. 1 zákoníku práce vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok zaměstnanci, který v rámci nepřetržitě trvajících pracovního poměru k témuž zaměstnavateli odpracoval alespoň 60 směn. Pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok tedy není rozhodná délka trvání pracovního poměru, nýbrž počet odpracovaných (nikoli jen naplánovaných) směn. Přitom je ovšem třeba vycházet jak z obecných pravidel, která stanoví, jaká doba se podle zákoníku práce také považuje za odpracovanou dobu (viz ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce), tak i ze zvláštních pravidel obsažených v § 216 odst. 2 zákoníku práce, která obecnou úpravu dob, které se považují za odpracovanou dobu, pro účely vzniku práva na dovolenou modifikují a doplňují.

Jako na odpracované směny je tedy pro účely vzniku práva na dovolenou třeba nahlížet na směny, které zaměstnanec neodpracoval z důvodu:

- důležitých osobních překážek v práci, uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci,
- pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění,
- doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění,
- čerpání mateřské dovolené nebo čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- čerpání dovolené,
- čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek,

- svátku, za který přísluší náhrada mzdy nebo se měsíční mzda či plat nekrátí.

Za odpracovanou směnu se dále považuje i směna, z níž zaměstnanec odpracoval jen její převážnou část, tedy většinu. Kratší části odpracovaných směn se ovšem nesčítají a nehrají tedy z hlediska vzniku práva zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok roli.

Odvozování práva na dovolenou od počtu odpracovaných směn bez ohledu na jejich délku může vést k nerovnostem mezi zaměstnanci u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby s různě dlouhými směny a u kratší pracovní doby s různou délkou směn.

Například zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby na období 52 týdnů a 12h směny vznikne právo na dovolenou za kalendářní rok po odpracování 60 směn, tj. 720 hodin výkonu práce, zatímco pokud má zaměstnanec v průběhu vyrovnávacího období různě dlouhé směny (například střídá 8h a 12h směny), bude mu ke vzniku práva na dovolenou stačit odpracování menšího počtu hodin. Obdobně zaměstnanci s kratší pracovní dobou mohou odpracovat svoji týdenní pracovní dobu i v extrémně krátkých směnách, čímž při tomto pravidelném rozvrhu získají větší počet odpracovaných dní i pro účely dovolené (např. desetihodinovou kratší týdenní pracovní dobu by pravidelně jeden zaměstnanec odpracoval v pěti dvouhodinových směnách (právo na dovolenou by vzniklo po odpracování 120 hodin), jiný ve dvou pěti hodinových (právo na dovolenou by vzniklo po odpracování 300 hodin).

Podobně se pak výše popsané problémy projevují i v čerpání dovolené (viz níže).

Pokud by zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, ovšem jeho pracovní poměr k zaměstnavateli netrval po celý kalendářní rok, nýbrž jen po určitý počet celých kalendářních měsíců, vzniklo by mu za tento rok právo na poměrnou část dovolené. Poměrná část dovolené se odvozuje od počtu celých odpracovaných kalendářních měsíců a výměry dovolené, na kterou vzniklo zaměstnanci právo. Za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého

trvání pracovního poměru vznikne zaměstnanci právo na jednu dvanáctinu celkové výměry dovolené.

Stávající právní úprava dovolené za kalendářní rok a její poměrné části může vést zaměstnavatele k nerovnému zacházení se zaměstnanci, pokud jde o vznik práva na dovolenou u zaměstnanců s fakticky stejnou odpracovanou dobou, ale různou délkou trvání pracovního poměru. Pokud je totiž nástup zaměstnance do zaměstnání, tj. den vzniku pracovního poměru, v pracovní smlouvě sjednán nikoliv k prvnímu dni kalendářního měsíce, ale k prvnímu pracovnímu dni v rámci kalendářního měsíce, protože na první kalendářní den měsíce připadnul den pracovního klidu (typicky v praxi například 1.1. nebo 1.5.), nebude první měsíc pracovního poměru zohledněn pro účely vzniku práva na dovolenou, a to i když zaměstnanec v rámci daného měsíce odpracuje celou stanovenou či kratší týdenní pracovní dobu, která na toto období připadá. Stejně tak je to i v ostatních případech, kdy pracovní poměr vzniká nebo končí v průběhu kalendářního měsíce.

Pokud při výpočtu vyjde necelý den dovolené, zaokrouhlí se právo na dovolenou podle obecných matematických pravidel na celý půlden. Bližší upřesnění, jakého má být užito způsobu zaokrouhlení, zda směrem nahoru (od 0,25) či dolů (do 0,25), však zákonem předepsáno není. Zaokrouhluje se v praxi tak, že se ubírá nebo přidává nejvýše čtvrt den.

Výměra, tedy rozsah dovolené, je v zákoníku práce v obecné poloze upravena prostřednictvím stanovení minimálního rozsahu 4 týdnů dovolené v roce. Týdnem dovolené se ve smyslu obecného ustanovení § 350a zákoníku práce vymezuje pojem týdne rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů.

Základní výměra dovolené v rozsahu 4 týdny může být prodlužována (smlouvou, nejčastěji kolektivní, nebo vnitřním předpisem). Zákon toto prodloužení nijak neomezuje jeho maximálním rozsahem. Prodlužování dovolené nad rámec zákona je jedním z nejčastějších benefitů pro zaměstnance. V praxi se lze běžně setkat s prodloužením o jeden týden, tedy

celkem na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok. V rámci zásady, že co není zakázáno, je dovoleno, lze výměru dovolené prodlužovat i o jednotlivé dny.

Zákon nezakazuje, aby byla výměra dovolené určena diferencovaně pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, vždy je však při tom nutno respektovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Důvodem pro přiznání většího rozsahu dovolené může být například náročnost práce či typu provozu (například směnné provozy s nočními směnami či nepřetržité pracovní režimy), nebo ztížené pracovní podmínky pro výkon práce. Právo na dovolenou ve vyšším rozsahu je v praxi často používáno jako motivační a stabilizační benefit v návaznosti na počet odpracovaných let u zaměstnavatele.

Jiná základní výměra dovolené platí pro zaměstnance zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry a pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol, jimž zákon přiznává právo na přesně vymezený rozsah dovolené (5, resp. 8 týdnů), který nemůže být navyšován.

Je třeba zdůraznit, že zákoník práce upravuje výměru dovolené nikoli ve dnech, nýbrž v týdnech. Jakkoli je tedy z praktických důvodů souvisejících například s odměňováním, resp. pro případy, kdy je čerpání dovolené zaměstnavatelem nařizováno nikoli na celé týdny, nýbrž na jednotlivé dny, právo na dovolenou běžně vnímáno spíše v jednotkách pracovních dnů (zpravidla na základě chápání týdne jako období tvořeného 5 pracovními dny a 2 dny pracovního klidu), z právního pohledu je třeba vycházet ze základního pravidla, na jehož základě má být výměra dovolené za kalendářní rok vnímána v týdnech.

Konkrétně se určité problémy, které vyžadují nutnost tohoto správného chápání výměry dovolené, projevují u zaměstnanců s kratší pracovní dobou, kdy automatické převádění výměry dovolené z týdnů na pracovní dny pomocí obvyklého počtu 5 pracovních dnů v týdnu nemusí platit. Totéž se ostatně vztahuje i na zaměstnance pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu, jimž ovšem zaměstnavatel na základě zvoleného režimu rozvržení pracovní doby neurčuje na každý týden vždy právě 5, nýbrž jiný počet směn.

Pokud například zaměstnavatel rozvrhuje zaměstnanci, se kterým si dojednal výkon práce po kratší pracovní dobu, směny takovým způsobem, že pracuje vždy jen tři dny v týdnu, a zaměstnanec vykonával práci nepřetržitě po celý kalendářní rok, vzniklo mu tedy právo na dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu, tj. 4 týdny. Jelikož mu ovšem zaměstnavatel rozvrhuje na každý týden vždy jen 3 směny, zahrnuje jeho týden dovolené právě 3 pracovní dny (při přepočtu výměry dovolené z týdnů na pracovní dny tedy zjistíme, že tento zaměstnanec má právo na 12 pracovních dnů dovolené v roce). Zaměstnavatel by tomuto zaměstnanci měl nicméně stejně jako jiným zaměstnancům nařizovat čerpání dovolené v týdnech, když tedy týden představuje 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Nařídí-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci například čerpání 2 týdnů dovolené, bude mít dovolenou po 14 kalendářních dnů a ze své celkové výměry dovolené, která činí 4 týdny, vyčerpá 2. Při převedení výměry dovolené z týdnů na pracovní dny to znamená, že ze svých 12 dnů dovolené zaměstnanec vyčerpá 6.

Převedení výměry dovolené z týdnů na pracovní dny je podle zákoníku práce nezbytné u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na určité vyrovnávací období. Tito zaměstnanci totiž v různých týdnech odpracují různý rozsah pracovní doby a jsou-li jejich směny delší než 8 hodin, popřípadě různě dlouhé, neodpracují průměrně v týdnu 5 směn, nýbrž méně (například zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodiny týdně, kterému zaměstnavatel rozvrhuje vždy jen 12 hodinové směny, odpracuje svou stanovenou týdenní pracovní dobu za 3,125 směny, a právě tento počet směn tedy ve vyrovnávacím období v průměru odpracuje za týden). Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je využíváno převážně ve vícesměnných a nepřetržitých pracovních režimech, při sezónních pracích (například v zemědělství) a v odvětvích, kde v průběhu kalendářního roku jsou období s větší a s menší potřebou práce.

Počet směn v jednotlivých týdnech se u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou liší, a proto není určování dovolené v týdnech dobře možné. Mohlo by totiž docházet k tomu, že by někteří zaměstnanci čerpali dovolenou v týdnech, na které měli naplánováno více směn, a naopak jiní zaměstnanci měli dovolenou v týdnech, na které jim podle harmonogramu vycházel nižší počet směn. Z těchto důvodů je třeba výměru dovolené přepočítat na pracovní dny.

Podle ustanovení § 213 odst. 4 zákoníku práce se při tomto výpočtu postupuje tak, že se na základě rozvržení pracovní doby zjistí průměrný počet směn připadajících v celoročním průměru na dobu dovolené (počet týdnů odpovídající konkrétní výměře dovolené), a právě na tolik pracovních dnů dovolené má pak zaměstnanec právo.

Tento postup lze uvést na příkladu, kdy zaměstnanec pracující v třísměnném a nepřetržitém režimu, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 37,5 hodiny týdně a jemuž zaměstnavatel plánuje vždy jen 12 hodinové směny. Počet směn připadajících na jednotlivý týden musí (i v celoročním průměru) činit 3,125, neboť právě v tolika 12 hodinových směnách zaměstnanec odpracuje svou stanovenou týdenní pracovní dobu. Vznikne-li tomuto zaměstnanci právo na 4 týdny dovolené, vynásobíme tuto dobu dovolené průměrným počtem směn připadajících na týden a dojdeme k číslu 12,5. Tento zaměstnanec má tedy právo na 12,5 pracovních dnů dovolené v roce. Jestliže mu pak zaměstnavatel nařídí čerpání 2 týdnů dovolené, tedy 14 kalendářních dnů, a z harmonogramu směn vyplyne, že měl na toto období naplánováno 6 směn, vyčerpá 6 dnů dovolené.

Složitější výpočet musí zaměstnavatel provést v případě zaměstnance, kterému podle potřeby rozvrhuje různě dlouhé směny. V takovém případě bude třeba zjistit celkový počet směn za rok a následně vypočítat, kolik směn připadá v průměru na týden a výměru dovolené odvodit od tohoto počtu. Výpočet může ztížit skutečnost, že počet týdnů v kalendářním roce nečiní celé číslo. Právní úprava pro tento konkrétní výpočet neposkytuje žádná pravidla. Lze se domnívat,

že ob stojí i postup, kdy se při výpočtu namísto kalendářního roku (52,14 týdnů, resp. 52, 29 v případě přestupného roku) použije maximální vyrovnávací období v délce 52 týdnů.

Ještě komplikovanější počty čekají zaměstnavatele při stanovování rozsahu práva zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok v případě, kdy v průběhu roku dochází ke změně rozvržení pracovní doby z rovnoměrného rozvržení na nerovnoměrné rozvržení nebo naopak, případně v rámci nerovnoměrného rozvržení dojde k takové změně režimu práce, který ovlivní průměrný počet směn připadající na týden. V takovém případě přísluší zaměstnanci za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby. Příslušným rozvržením pracovní doby je třeba rozumět vždy ten režim rozvržení pracovní doby, ve kterém zaměstnanec aktuálně pracuje, resp. pracoval v době, kdy dovolenou čerpal.

Pokud by zaměstnanec vyčerpal část dovolené v době, kdy pracoval v určitém typu rozvržení pracovní doby, bylo by na ni třeba po změně režimu rozvržení pracovní doby pohlížet úhlem pohledu tohoto nového rozvržení. Především v případě, kdy dovolená nebyla čerpána v celých týdnech, bude proto nezbytné přistoupit k určitému přepočtu rozsahu vyčerpané dovolené (a tím i rozsahu zbývající dovolené) v souladu s režimem rozvržení pracovní doby, ve kterém zaměstnanec pracuje. Tento přepočet rozsahu práva na dovolenou je nutný proto, aby zaměstnanec nebyl ani neodůvodněně zvýhodněn, ani znevýhodněn.

Při přepočítání vyčerpané dovolené v poměru k novému rozvržení pracovní doby lze postupovat tak, že počet vyčerpaných dní dovolené v původním rozvržení pracovní doby se vydělí celkovým nárokem na dovolenou za kalendářní rok platným pro toto období a výsledek následně vynásobí celkovým počtem dní dovolené za rok podle nového rozvržení pracovní doby. Tímto postupem lze zjistit, kolik dní tato dříve vyčerpaná dovolená představuje v novém rozvržení pracovní doby. Například při změně z rovnoměrného rozvržení pracovní doby na nerovnoměrné bude výpočet následující: 15 vyčerpaných dní v původním rovnoměrném rozvržení / při nároku 20 dnů dovolené za rok = $0,75 * 12,5$ dnů dovolené za rok podle nového

nerovnoměrného rozvržení = 9,5 dne dovolené z celkem 12,5 již zaměstnankyně vyčerpala, tzn. že po změně rozvržení pracovní doby zbývá k vyčerpání 3 dny.

2.2. Dovolená za odpracované dny

Pokud zaměstnanci v rámci nepřetržitě trvajícího pracovního poměru k zaměstnavateli nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, může mu vzniknout právo na dovolenou za odpracované dny. K tomu, že zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, dojde tehdy, pokud v daném kalendářním roce neodpracuje 60 směn. Důvodem odpracování nižšího počtu směn přitom může být například to, že zaměstnanec nastoupil k výkonu práce k takovému datu, kdy do konce roku nestihne požadovaný počet směn odpracovat, případně že pracuje po kratší pracovní dobu s velmi nízkým rozsahem práce (například 1 den v týdnu) nebo měl v posuzovaném kalendářním roce překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce (typicky dlouhodobá dočasná pracovní neschopnost nebo rodičovská dovolená).

Pokud ovšem tento zaměstnanec odpracuje v rámci kalendářního roku alespoň 21 směn, náleží mu právo na dovolenou v rozsahu jedné dvanáctiny výměry dovolené za kalendářní rok. Do úvahy ještě připadá vznik práva na dovolenou za odpracované dny v rozsahu dvou dvanáctin dovolené za kalendářní rok, pokud zaměstnanec odpracuje alespoň 42 směn. V jiném rozsahu právo na dovolenou za odpracované dny vzniknout nemůže, neboť po odpracování 60 směn již vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok, resp. na její poměrnou část, a při odpracování menšího počtu směn než 21 nevznikne zaměstnanci právo na dovolenou vůbec.

Za odpracované směny je pro účely vzniku práva na dovolenou třeba považovat i doby, které se za odpracované považují z hlediska posuzování vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok (viz kapitola 2.1.).

I v případě vzniku práva na dovolenou za odpracované dny se projevuje problém s nerovností při různě dlouhých směnách jako v případě dovolené za kalendářní rok (blíže viz kapitola 2.1.).

2.3. Dodatková dovolená

Zvláštním typem dovolené je dodatková dovolená, na niž vzniká právo zaměstnancům vykonávajícím zvláště obtížné práce. O jaké druhy prací se konkrétně jedná, upravuje zákoník práce v odstavcích 1 a 2 ustanovení § 215. Zaměstnanci tyto práce vykonávající mají vedle dovolené za kalendářní rok, případně dovolené za odpracované dny, právo ještě na dodatkovou dovolenou v rozsahu jednoho týdne v roce.

Pokud zaměstnanec v zákonem stanovených podmínkách nepracuje po celý kalendářní rok, vzniká mu za každých 21 takto odpracovaných dnů právo na jednu dvanáctinu dodatkové dovolené.

2.4. Čerpání dovolené

Výchozím pravidlem právní úpravy čerpání dovolené, jež se vztahuje ke všem zákonem upraveným typům dovolené, je, že dobu čerpání určuje zaměstnavatel na základě rozvrhu čerpání dovolené, který vypracoval v dohodě s odborovou organizací, pokud u něj působí. Podle zákoníku práce nemůže zaměstnanec až na dále popsané výjimečné případy rozhodnout o době čerpání dovolené sám.

Sestavení rozvrhu čerpání dovolené má sloužit jako přehled či pomůcka pro určování čerpání dovolené konkrétním zaměstnancům v konkrétním termínu. V rámci tvorby tohoto rozvrhu by již zaměstnavatel měl postupovat tak, aby byl zajištěn jeho provoz, aby byly naplněny oprávněné zájmy zaměstnanců a zároveň aby byla zajištěna zákonná pravidla pro určování dovolené. Samotné sestavení rozvrhu čerpání dovolené ještě nepředstavuje závazné určení

jejího čerpání v konkrétním termínu. Pokud tedy chce mít zaměstnanec jistotu, že bude čerpat dovolenou v konkrétním termínu, měl by si toto čerpání nechat od zaměstnavatele písemně určit (schválit).

Zaměstnavatel by měl při určování čerpání dovolené brát do úvahy vedle svých provozních okolností i oprávněné zájmy zaměstnance. Je-li to tedy možné, měl by se pokusit případné žádosti zaměstnance o určení čerpání dovolené na určitou dobu vyhovět.

Zaměstnavatel zaměstnanci zpravidla nařizuje čerpání dovolené v době, kdy na ni zaměstnanci již vzniklo právo. Zákoník práce ovšem nebrání ani nařízení čerpání dovolené předem, tedy v době, kdy právo zaměstnance na dovolenou ještě nevzniklo. Řešení pro případ, kdy zaměstnanci právo na dovolenou, kterou si předem vyčerpal, následně nevznikne nebo na ni ztratil právo, obsahuje § 222 odst. 4 zákoníku práce. Podle něj má zaměstnanec v takovém případě povinnost vrátit zaměstnavateli náhradu mzdy či platu, která mu byla za tuto dovolenou poskytnuta. Ve smyslu § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce má zaměstnavatel za účelem vrácení této náhrady mzdy či platu právo provést srážku ze zaměstnancova příjmu.

Zákoník práce připouští i možnost, aby si zaměstnanec v pracovním poměru u určitého zaměstnavatele čerpal dovolenou, na kterou mu vzniklo právo v předchozím pracovním poměru u jiného zaměstnavatele. Předepisuje k tomu ovšem některé podmínky.

V první řadě musí nový pracovní poměr po dosavadním pracovním poměru zaměstnance bezprostředně navazovat. Dále je nezbytné, aby zaměstnanec o možnost poskytnutí dovolené u nového zaměstnavatele svého dosavadního zaměstnavatele požádal nejpozději před skončením pracovního poměru. Oba zúčastnění zaměstnavatelé se pak musí nějakým způsobem dohodnout na vzájemném vyrovnání. Při něm by mělo dojít k tomu, že dosavadní zaměstnavatel, u kterého zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, poskytne novému zaměstnavateli za tuto dovolenou odpovídající náhradu mzdy či platu.

Podle zákoníku práce by měl zaměstnavatel určovat zaměstnanci čerpání dovolené zpravidla vcelku. Není ovšem vyloučeno, aby bylo čerpání dovolené určováno i v několika částech. Pak by, ovšem alespoň jedna část měla činit minimálně 2 týdny vcelku. Zákoník práce nicméně připouští, aby byla dovolená čerpána i v kratších úsecích, pokud se na tom zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou, třeba i v jednotlivých dnech, resp. půldnech, na které se dovolená při výpočtu zaokrouhluje.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci určit čerpání dovolené písemně alespoň 14 dnů předem. Není ovšem vyloučeno ani určení čerpání dovolené v kratší době, třeba i po jednotlivých dnech, jestliže s tím zaměstnanec souhlasí, resp. se na tom se zaměstnavatelem dohodne.

Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci určí, popřípadě schválí, čerpání dovolené, může čerpání dovolené ještě před jejím nástupem zrušit. Zákoník práce dokonce zaměstnavateli přiznává i právo zaměstnance z dovolené odvolat. Zaměstnanec je v takovém případě povinen dovolenou nenastoupit, resp. její čerpání přerušit a vykonávat práci. Jestliže by mu ovšem bez jeho zavinění vznikly kvůli zrušení nebo odvolání z dovolené náklady, vzniklo by mu na základě jejich prokázání právo na náhradu těchto nákladů od zaměstnavatele.

Zákoník práce v § 219 odst. 1 vylučuje souběh čerpání dovolené s některými překážkami v práci na straně zaměstnance, mezi něž patří mj. dočasná pracovní neschopnost a mateřská nebo rodičovská dovolená. Jestliže během doby čerpání dovolené zaměstnance některá z uvedených překážek v práci nastane, čerpání dovolené se přerušuje. Na dobu jiných překážek v práci na straně zaměstnance (například ošetřování člena rodiny) může zaměstnavatel zaměstnanci čerpání dovolené nařídit, ovšem jen tehdy, pokud o to zaměstnanec sám požádá.

Pravidlo obsažené v pátém odstavci § 217 zákoníku práce upravuje jednu z výjimek ze základního principu, podle nějž rozhoduje o době čerpání dovolené zaměstnavatel. Pokud totiž zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, případně požádá-li zaměstnanec o čerpání dovolené tak, aby

navazovala na dobu čerpání rodičovské dovolené po dobu, kdy je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět a dovolenou na tuto dobu určit. S tím pak souvisí další pravidlo uvedené v poslední větě ustanovení § 223 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého ale není možné dovolenou vyčerpanou na žádost zaměstnance před nástupem rodičovské dovolené z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

Zaměstnavatel by měl určovat zaměstnancům čerpání dovolené tak, aby si zpravidla celou dovolenou vyčerpali v roce, ve kterém na ni vzniklo právo. Ve smyslu § 218 odst. 1 zákoníku práce by měl zaměstnavatel zaměstnanci v příslušném kalendářním roce vždy nařídit čerpání dovolené v plném rozsahu, na který za daný rok vzniklo právo, tj. případně i dovolené poskytované nad rámec zákona.

Pokud by kvůli překážkám v práci na straně zaměstnance nebo vážným provozním důvodům na straně zaměstnavatele nebylo možné nařídit zaměstnanci čerpání dovolené za daný rok v plném rozsahu, ve kterém na tuto dovolenou vzniklo právo, je možné nevyčerpanou dovolenou za daný kalendářní rok převést do dalšího kalendářního roku. Takto převedená dovolená pak musí být vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

Jestliže by zaměstnavatel nenařídil zaměstnanci do 30. června následujícího kalendářního roku dovolenou za předchozí kalendářní rok ani tak, aby skončila do konce daného roku, aniž by mu v tom bránila nějaká překážka v práci na straně zaměstnance, může si zaměstnanec od 1. července určit tuto dovolenou sám. Toto pravidlo představuje další výjimku ze zásady, že čerpání dovolené nařizuje zásadně zaměstnavatel. Právo zaměstnavatele na určení dovolené tím nezaniká, ale vedle něj může toto právo realizovat i zaměstnanec, a to obdobným postupem jako zaměstnavatel. I zaměstnanec je v takovém případě povinen oznámit zaměstnavateli čerpání dovolené písemně předem alespoň 14 dnů, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem jinak.

Výjimku představují pouze případy, kdy dovolená není vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, na mateřské nebo na rodičovské dovolené. Vzniklé právo na dovolenou, která nebyla před nástupem těchto překážek v práci vyčerpána, bude pak převedeno až do doby po jejich skončení. Zaměstnavatel pak bude povinen nařídit zaměstnanci čerpání této dovolené tak, aby následovala bezprostředně po ukončení zmíněných překážek v práci.

Nevyčerpaná dovolená nemůže nikdy propadnout, a to ani v případě, že není vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku, aniž by v jejím určení bránily překážky v práci na straně zaměstnance. Právo na nevyčerpanou dovolenou z předchozích let by se případně převádělo do dalších let. Zaměstnavatel by se tak ale dopustil porušení povinností týkajících se čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu, což je skutkovou podstatou správního deliktu podle zákona o inspekci práce, za který může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 200 000,- Kč. Nevyčerpanou dovolenou zásadně není možné proplatit. Jedinou výjimku představuje skončení pracovního poměru.

Zvláštní pravidlo pak zákoník práce stanoví ve vztahu k čerpání dodatkové dovolené. Za tuto dovolenou totiž zaměstnavatel zaměstnanci nikdy nemůže poskytnout náhradu mzdy či platu, a musí tedy být vždy vyčerpána. Proto je také zaměstnavatel povinen čerpání dodatkové dovolené, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, nařídit přednostně před čerpáním týdnů dovolené za kalendářní rok, případně dovolené za odpracované dny.

Zvláštní pravidla obsahuje zákoník práce také pro hromadné čerpání dovolené, tedy takový způsob určení dovolené, kdy ve stejném termínu čerpají dovolenou všichni zaměstnanci či jejich převažující část. Zaměstnavatel smí k hromadnému nařízení dovolené přistoupit jen tehdy, pokud je to nutné z provozních důvodů a vždy jen po dohodě s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí, a pouze v rozsahu 2 týdnů.

Ustanovení § 219 odst. 1 zákoníku práce úzce souvisí s výše popsaným pravidlem, podle kterého je vyloučeno, aby v době některých překážek v práci na straně zaměstnance čerpal zaměstnanec dovolenou. Pokud by během dovolené některá z těchto překážek v práci nastala, čerpání dovolené by se přerušilo. Výjimku představují překážky v práci, na jejichž dobu zaměstnavatel může zaměstnanci určit čerpání dovolené, jestliže jej o to požádá.

Ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce upravuje pravidlo, podle kterého jestliže během čerpání dovolené připadne svátek na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem zaměstnance, tento den se do dovolené nezapočítává. Zaměstnanec tedy nečerpá dovolenou a nepracuje právě z důvodu svátku. Toto ustanovení je dlouhá léta mezi odborníky na pracovní právo předmětem sporu, pokud jde o jeho aplikaci na zaměstnance v nepřetržitém provozu.

Pro zaměstnance v nepřetržitém provozu není svátek automaticky dnem pracovního klidu – pokud je mu na tento den rozvržena směna, je povinen ji odpracovat. Odborná literatura se ale rozcházela v tom, zda se nezapočítávání svátků do dovolené uplatní i u těchto zaměstnanců, což v praxi často vyústilo v odmítání zaměstnavatelů těmto zaměstnancům dovolenou na den svátku nařizovat z důvodu obavy o nárůst mzdových nákladů (zaměstnanec v nepřetržitém provozu by sváteční směnu neodpracoval z důvodu dovolené, která by se mu ale nemohla započítat, takže by de facto získal den dovolené navíc). Negativně tento stav mohou vnímat i samotní zaměstnanci, kteří by ve svátek, na nějž připadá jejich směna, chtěli volno, ale zaměstnavatel jim odmítá dovolenou nařídít. Jako možné řešení se doporučovalo pouze přesunutí směn těchto zaměstnanců na jiný než sváteční den, nebo čerpání náhradního volna.

K rozuzlení tohoto problému napomohl až judikát Krajského soudu v Hradci Králové z roku 2018 (rozsudek č.j. 20 Co 142/2018-100), ve kterém odvolací soud odůvodnil své rozhodnutí tak, že: *„u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu nelze o obvyklých pracovních dnech ve smyslu § 219 odst. 2 zák. práce vůbec hovořit, a to právě pro povahu tohoto provozu a jemu odpovídajícímu rozvržení pracovní doby. O obvyklých pracovních dnech lze typicky uvažovat*

např. u zaměstnanců pracujících během všedních dnů (pondělí až pátek). ... Důvodem zaměstnancovi nepřítomnosti v práci nebyl státní svátek, nýbrž jeho dovolená. Bez čerpání dovolené by naopak musel do práce jít. Ustanovení § 219 odst. 2 zák. práce se tak z logiky věci může týkat jen zaměstnanců, kteří ve svátek nepracují, nikoli těch, kteří by navzdory svátku pracovat museli.“

Vyloučen je podle zákoníku práce také souběh dovolené a čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek. Pokud by zaměstnavatel na určitou dobu zaměstnanci nařídil čerpání náhradního volna a poté mu na tutéž dobu určil čerpání dovolené, nařízení náhradního volna by tím bylo vlastně anulováno a zaměstnavatel by musel rozhodnout o jeho čerpání v jiný den.

Problémy s čerpáním dovolené v praxi vznikají u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, případně u zaměstnanců s různě dlouhými směnami. Pracuje-li zaměstnanec tzv. na krátké a dlouhé týdny (například v jednom týdnu 2 směny, v druhém týdnu 5 směn), může být pro něj výhodné, když mu zaměstnavatel nařídí dovolenou převážně v „krátkých“ týdnech, kdy čerpá jen 2 dny dovolené, ale je fakticky celý týden doma. Samozřejmě, že z povahy věci není možné vyhovět přání všech zaměstnanců o čerpání dovolené pouze v krátkých týdnech, což může při nespravedlivém přístupu zaměstnavatele v této věci vyvolat antagonii mezi zaměstnanci.

Obdobně může být problém, pokud jsou v jednotlivých dnech či týdnech rozvrhovány různě dlouhé směny (například 6h, 8h, 12h). Při čerpání dovolené pak v konkrétních případech dochází k tomu, že i při stejně dlouhé týdenní pracovní době jeden zaměstnanec z ní neodpracuje z důvodu čerpání dovolené více hodin a druhý zaměstnanec méně, přičemž ale oba vyčerpají stejný počet dní dovolené.

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, tzn. například v případě osmihodinové směny náhrada za 8 hodin, v případě dvanáctihodinové směny náhrada za 12 hodin. Zaměstnanci samozřejmě vždy upřednostní

čerpání dovolené ve dnech, na které jim připadají delší směny, což může při nedůsledném přístupu zaměstnavatele v této věci vést obdobně jako v předchozím případě až k problémům na pracovišti. Podle ustanovení § 222 odst. 1 zákoníku práce může být zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou náhrada mzdy nebo platu za 1 den dovolené poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny, aby se problém s různě dlouhými směny vyřešil. Jedná se však o nepovinné pravidlo, které zaměstnavatelé nemusí aplikovat.

Výše nastíněným problémům s čerpáním dovolené lze v současné době předcházet jen za použití zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace. Zaměstnavatel by měl při určování doby čerpání dovolené postupovat tak, aby nedocházelo ani ke zvýhodňování, ani ke znevýhodňování zaměstnanců. Nemělo by tedy docházet k situacím, kdy by zaměstnavatel určoval zaměstnanci čerpání dovolené pouze v týdnech, kdy má podle rozvrhu směn odpracovat větší počet dnů, anebo naopak pouze v týdnech, kdy má odpracovat menší počet dnů. Obdobně to platí o týdnech, resp. dnech, na které připadají různě dlouhé směny.

2.5. Krácení dovolené

Zákoník práce ukládá v ustanovení § 223 v některých případech zaměstnavateli povinnost provést krácení práva na dovolenou a v jiných případech mu svěřuje právo rozhodnout o tom, zda dovolenou zkrátí, či nikoli.

K povinnému krácení dovolené za kalendářní rok či její poměrné části dochází v případech, kdy by zaměstnanec v určitém roce odpracoval určitý počet směn nutný pro vznik práva na dovolenou nebo na její poměrnou část, ale také by určitý počet směn zameškal. Za zameškanou se přitom pro tyto účely považuje směna, kterou zaměstnanec neodpracoval pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce. Jedná se tedy nejčastěji o

dočasnou pracovní neschopnost, pokud nevznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nebo rodičovskou dovolenou.

Ke krácení dovolené je zaměstnavatel povinen přistoupit až tehdy, pokud zaměstnanec zameškal alespoň 100 směn. Právo zaměstnance na dovolenou by v tomto případě zaměstnavatel zkrátil o jednu dvanáctinu. Jestliže by ovšem zaměstnanec zameškal ještě více než 100 směn, pak by za každých 21 takto zameškaných směn zaměstnavatel zkrátil dovolenou o další dvanáctinu.

Zvláštní pravidlo platí pro případ, kdy by zaměstnanec zameškal práci kvůli výkonu trestu odnětí svobody nebo kvůli době vazby. Zaměstnavatel by pak byl povinen zkrátil dovolenou o jednu dvanáctinu za každých 21 takto zameškaných směn, i kdyby zaměstnanec v celkovém rozsahu z uvedených důvodů zameškal méně než 100 směn.

V odstavci 2 ustanovení § 223 zákoníku práce je upraveno právo, tedy nikoli povinnost zaměstnavatele zkrátil zaměstnanci dovolenou proto, že neomluveně zameškal směnu, případně několik částí směn, které v součtu činí celou směnu. Dovolená může být za každou neomluveně zameškanou směnu zkrácena o 1 až 3 dny. Jedná se tedy o zvláštní druh sankce, kterou může zaměstnavatel na základě takového porušení povinností zaměstnance uplatnit. Záleží tedy pouze na něm, zda o krácení dovolené kvůli neomluveně zameškané směně vůbec rozhodne, a pokud ano, pak v jakém rozsahu – zákon pro to žádná pravidla nestanoví. Zda se jedná o neomluvené zameškání práce určuje zaměstnavatel podle ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku práce po projednání s odborovou organizací.

Zaměstnanec, jehož pracovní poměr trval po celý rok a jemuž vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, musí mít i přes různé důvody ke krácení dovolené zachováno právo na dovolenou alespoň v rozsahu 2 týdnů. Zaměstnavatel tedy v tomto případě nikdy nemůže zkrátil dovolenou tak, aby její výsledný rozsah činil méně než 2 týdny. Obdobné pravidlo není

stanoveno pro případ, že pracovní poměr zaměstnance trval méně než celý rok a dochází ke krácení poměrné části dovolené.

Pro všechny druhy dovolené a pro všechny důvody krácení platí podle ustanovení § 223 odst. 6 zákoníku práce, že se dovolená krátí pouze z důvodů, které vznikly v tom roce, za který tato dovolená náleží. Zde se promítá obecné pravidlo českého zákoníku práce, které váže dovolenou vždy k jednomu kalendářnímu roku.

3. Návrh nové právní úpravy dovolené

Návrh nové právní úpravy dovolené ve formě úplného znění legislativního textu příslušné části zákoníku práce⁴:

ČÁST DEVÁTÁ DOVOLENÁ

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou.

HLAVA II

DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ

§ 212

Výměra dovolené

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

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

(3) Výměra dovolené pedagogických pracovníků⁴⁷⁾ a akademických pracovníků vysokých škol⁷²⁾ činí 8 týdnů v kalendářním roce.

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

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

⁴ Ve znění předloženém Poslanecké sněmovně jako tisk č. 689/0 ze dne 2.1.2020

⁷²⁾ Zákon o vysokých školách.

§ 213

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

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

(3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.

(4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(5) Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

§ 214

(zrušen)

HLAVA III

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

§ 215

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů

**a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší
dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto
podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce
odpovídající této kratší týdenní pracovní době.**

**(2) Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 jen část
kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní
dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková
dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší
týdenní pracovní doby; jde-li o právo na dodatkovou dovolenou za výkon práce
v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, postupuje se podle odstavce 4
písm. f).**

**(3) Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci
při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z
důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.**

**(4) Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové
dovolené považují zaměstnanci, kteří**

a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u
poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s
nakažlivou formou tuberkulózy,

b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí
nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní
pracovní doby,

c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,

d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených
alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako
zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky
alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech.
Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně
obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li
zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více
než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna
dvanáctina dodatkové dovolené,

g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu
vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny
stanovené týdenní pracovní doby,

h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci

(kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,

i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

(5) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

(6) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1 až 4.

(7) Při změně délky stanovené týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 212 odst. 4 obdobně.

(8) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 4 písm. a) až e) a g) až j) za výkon práce, s výjimkou čerpání dovolené, nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 až 4.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ

Díl 1

Obecné ustanovení

§ 216

(1) Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

(2) Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu

a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,

b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu⁵⁹⁾,

c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

(3) Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba překážek v práci uvedených v odstavci 2 pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po uvolnění.

(5) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Díl 2 Čerpání dovolené

§ 217

(1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

(2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce

neschopným podle zvláštního právního předpisu⁶¹⁾, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.

(3) Nemůže-li být dovolená vyčerpana podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 5 stanoveno jinak.

(4) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

(5) Nemůže-li být dovolená vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenskou cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; **k přerušování dovolené v době poskytování dlouhodobé péče, ošetřování**

nemocného člena rodiny, vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; **to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.** Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Díl 3

Hromadné čerpání dovolené

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Díl 4

Změna zaměstnání

§ 221

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

Díl 5

Náhrada za dovolenou

§ 222

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.

(5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

§ 222a

Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁹¹⁾ do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

⁹¹⁾ Čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Díl 6 Krácení dovolené

§ 223

(1) Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat.

(2) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle odstavce 1, který vznikl v tomto roce.

(3) Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

4. Popis hlavních bodů nové právní úpravy dovolené

Návrhy novely zákoníku práce, která obsahuje návrh nové právní úpravy dovolené, předložila vláda Poslanecké sněmovně 2. 1. 2020 jako sněmovní tisk č. 689/0. Návrh prošel prvním čtením a je aktuálně projednáván ve výborech Poslanecké sněmovny, druhé čtení tohoto návrhu by mělo být na pořadu nejbližší schůze sněmovny. Navrhovaná účinnost nové právní úpravy dovolené je od 1. ledna 2021.

Současná právní úprava dovolené byla do platného zákoníku práce převzata z původního zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Ačkoli se tedy jedná o v zásadě konstantní a řadu desítek let v praxi aplikovanou materii, vykazuje některé dobře známé, avšak dlouhodobě trpěné nedostatky, které způsobují nedůvodné rozdíly při stanovení délky dovolené a při jejím čerpání mezi zaměstnanci v rozdílných režimech rozvržení pracovní doby do směn (především při jejím nerovnoměrném rozvržení nebo při kratší pracovní době rozvrhované na menší než obvyklý počet pracovních dnů v týdnu).

V oblasti dovolené se kromě dílčích změn reagujících na potřeby praxe navrhuje zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i jejího čerpání. Vznik práva zaměstnance na dovolenou má být nově založen na jím odpracované stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní době, od níž se též odvozuje i délka dovolené. Návrh nové koncepce dovolené tak usiluje o přesnější a spravedlivější vyjádření určující jednotky dovolené, a to přeměnou dosavadního dne na hodiny. Jen tak může být dosaženo srovnatelné báze mezi zaměstnanci se stejnou týdenní pracovní dobou, a to bez ohledu na její rozvržení do směn.

Současně má být nově při stanovení dovolené akcentován princip zásluhovosti jednotlivých zaměstnanců na odpracované době vyjádřený počtem skutečně odpracovaných násobků jejich týdenní pracovní doby v příslušném kalendářním roce.

Dochází k opuštění institutu dovolené za odpracované dny a následného krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci.

4.1 Nová koncepce dovolené

Ačkoli se zachovává dosavadní výměra dovolené v týdnech, přináší nová koncepce dovolené změnu v tom, že pro vznik práva na dovolenou bude rozhodná zaměstnancem odpracovaná doba a že určování dovolené nemá být prováděno v týdnech, resp. dnech, ale v hodinách. Důvodem těchto změn jsou existující problémy v aplikační praxi (viz přechodí kapitola) vyplývající především z faktu, že výměra dovolené v týdnech musí být prakticky ve všech případech přepočtena na „pracovní dny dovolené“ připadající na týden dovolené v příslušném kalendářním roce, přičemž není zohledněna délka směn připadajících na tyto jednotlivé dny. Jako jednotka času je týden, resp. den dovolené, jednotkou nevěrohodnou a nedostatečnou. Je tomu tak proto, že počet zaměstnancem odpracovaných dnů (směn) v příslušném kalendářním roce, a to bez rozlišení délky jednotlivých směn, zásadně ovlivňuje délku jeho dovolené v pracovních dnech. Cílem navrhované změny koncepce dovolené je, aby zaměstnanci měli při stejné týdenní pracovní době právo na stejný počet hodin dovolené odpovídající této pracovní době bez ohledu na její rozvržení do směn.

Výše uvedenou změnou by se měly odstranit i problémy, které vznikají při čerpání dovolené u zaměstnanců s různě dlouhými směnami a s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

Změna koncepce stanovení práva na dovolenou a její délku v závislosti na odpracované stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní době umožňuje zrušit její dosavadní samostatný typ - dovolenou za odpracované dny (dosud § 214). Odpadne tak odlišný způsob výpočtu dovolené v situaci, kdy zaměstnanec nesplnil podmínku vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část odpracováním alespoň 60 dnů v kalendářním roce

a současně odpracoval v tomto roce alespoň 21 takových dní. Dovolena se proto napříště z hlediska typů má členit již jen na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dodatkovou dovolenou.

4.2 Dovolena za kalendářní rok

Ve stanovení práva na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část - dochází k výše popsané zásadní koncepční změně. Návrh nové koncepce dovolené je založen na týdenní pracovní době zaměstnance (ať stanovené podle § 79 nebo sjednané kratší podle § 80 zákoníku práce), z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou a k níž se poměřuje i čerpání této dovolené. Přitom je respektována výměra dovolené stanovená v týdnech dovolené za kalendářní rok podle § 212 odst. 1 až 3.

Právo na dovolenou za kalendářní rok podle nové právní úpravy získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů (§ 350a zákoníku práce) v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce). Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Započítávají se jen odpracované celé násobky stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, k odpracovaným hodinám nad tyto celé násobky se nepřihlíží (například zaměstnanec s týdenní pracovní dobou 40 h odpracoval za rok 2089 hodin, čímž splnil podmínku odpracování 52 týdnů – $52 \times 40 = 2080$, k 9 odpracovaným hodinám navíc se nepřihlíží).

Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem týdnů

dovolené (výměrou dovolené) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok (například 40 h x 4 týdny = 160 h dovolené; 37,5 h x 4 týdny = 150 h dovolené; 40 h x 5 týdnů = 200 h dovolené; 37,5 h x 5 týdnů = 188 h dovolené apod.). Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

V souvislosti se změnou koncepce výpočtu dovolené ve vazbě na týdenní pracovní dobu zaměstnance se celý nárok na dovolenou za příslušný kalendářní rok bude nově zaokrouhlovat na hodiny nahoru.

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu), přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou celou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

Příklad:

Zaměstnanci vznikl pracovní poměr s týdenní pracovní dobou 40 h od 1.10. 2021 a do konce roku odpracoval 529 hodin. Výměra dovolené je 5 týdnů. Právo na poměrnou část dovolené se vypočítá takto:

$$529 : 40 = 13,225 \text{ (k odpracovaným hodinám nad celé násobky se nepřihlíží)}$$

$$13 \times [(40 \times 5) : 52] = 50 \text{ hodin dovolené}$$

V navrženém ustanovení § 213 odst. 5 se zcela nově zohledňují též situace, kdy zaměstnanec (především v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby) v rámci vyrovnávacího období, které může přecházet z jednoho do dalšího kalendářního roku, odpracuje z důvodu nerovnoměrného rozvržení stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby do směn v jednom z těchto kalendářních roků více než 52 násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Zaměstnanci se v takovém případě zohlední v příslušném kalendářním roce vyšší počet celých násobků odpracované týdenní pracovní doby než 52. Dovolená se prodlouží o jednu dvaapadesátinu dovolené za každou další odpracovanou týdenní pracovní dobu navíc.

Do celkového počtu odpracovaných hodin v daném kalendářním roce pro účely výpočtu práva na dovolenou se zahrnuje pouze doba odpracovaná v rámci týdenní pracovní doby rozvržené do směn, nikoli práce přesčas.

4.3 Přepočet dovolené při změně délky pracovní doby

Nově upravený způsob stanovení práva na dovolenou v závislosti na zaměstnancem odpracované stanovené nebo kratší týdenní pracovní době si vyžádal modifikaci dosavadního ustanovení § 213 odst. 5 (viz nově § 212 odst. 4) ohledně úpravy délky dovolené při případné změně délky týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku. Dovolená má v takovém případě příslušet v poměru odpovídajícím délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Jedná se typicky o případy, kdy v průběhu téhož kalendářního roku přejde zaměstnanec ze stanovené týdenní pracovní doby na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu či naopak, což se odrazí v průměrné délce týdenní pracovní doby a tím i v délce dovolené (počtu hodin dovolené) v příslušném kalendářním roce.

Příklad:

Zaměstnanec v roce 2021 pracuje do 30. 6. po stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a od 1. 7. po sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 25 hodin. Za kalendářní rok 2021 odpracuje celkem 52 celých násobků týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 25 hodinách. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Postupem podle nového znění § 213 a § 216 odst. 5 zákoníku práce se stanoví výsledná délka jeho dovolené za kalendářní rok 2021 takto:

- za první pololetí: $[(40 \times 5) : 52] \times 26 = 100$

- za druhé pololetí: $[(25 \times 5) : 52] \times 26 = 62,5$

- za rok 2021: $100 + 62,5 = 162,5$; zaokrouhleno na hodiny nahoru celkem 163 hodin

4.4 Dodatková dovolená

Obdobně změnám u dovolené za kalendářní rok jsou navrhovány změny i u dodatkové dovolené podle § 215 zákoníku práce. Nově má být její délka odvozována z týdenní pracovní doby zaměstnance v závislosti na tom, zda zaměstnanec pracuje po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu za podmínek uvedených v tomto ustanovení po celý kalendářní rok nebo jen po jeho část.

Výměra dodatkové dovolené za kalendářní rok je vždy 1 týden. Týdnem dodatkové dovolené zaměstnance, který pracuje v exponovaných podmínkách po celý kalendářní rok, je v takovém případě dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby rovněž vyjádřena v hodinách. Nekoná-li zaměstnanec práci za těchto podmínek po celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok – tedy jako jedna dvaapadesátina stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou zaměstnancem odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, s výjimkou

zaměstnanců konajících práci v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, kde odlišný způsob stanovení délky dodatečné dovolené vyplývá z § 215 odst. 4 písm. f) zákoníku práce.

Nově se navrhuje, aby dodatečná dovolená byla poskytována i zaměstnancům, kteří alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby pracují při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady.

Přepočet dodatečné dovolené při změně délky pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se má řídit stejným postupem jako u dovolené za kalendářní rok (viz nový § 212 odst. 4 zákoníku práce).

Nově se též navrhuje, aby v případě dodatečné dovolené (s výjimkou zaměstnanců uvedených v § 215 odst. 4 písm. f) zákoníku práce) byly pro účely této dovolené započteny jako odpracované pouze ty doby, kdy zaměstnanec skutečně za stanovených ztížených podmínek práci koná a nikoli i další doby, které se podle § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 za odpracované pouze považují.

4.5 Překážky v práci na straně zaměstnance a jejich zápočet do odpracované doby pro účely dovolené

V rámci zásadní koncepční změny dovolené, v níž se nepočítá s následným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, k němuž podle dosavadní právní úpravy docházelo, jestliže zaměstnanec při splnění podmínky odpracování alespoň 60 dnů v tomto roce nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce, a to po dobu 100 a více dní (směn), se tato podmínka nově modifikuje tak, že se zaměstnanci naopak tyto

překážky v práci za výkon práce uznávají, avšak pouze do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce.

Překážkami v práci, které se pro účely dovolené započítávají jako výkon práce jen do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce podle nového § 216 odst. 2 zákoníku práce jsou:

- dočasná pracovní neschopnost, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- karanténa nařízené podle jiného právního předpisu,
- čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2, tj. nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

V podstatě tak zůstává v převrácené podobě zachováno stávající pojetí dob překážek v práci na straně zaměstnance, které se pro účely dovolené nepovažují za výkon práce (viz stávající § 216 odst. 2 zákoníku práce), resp. na jejichž základě nově vzniká dovolená v omezeném rozsahu (dříve byla z důvodu jejich existence dovolená krácena – viz stávající § 223 zákoníku práce).

Ostatní překážky na straně zaměstnance neuvedené v novém § 216 odst. 2 se ve smyslu § 348 zákoníku práce považují za výkon práce v plném rozsahu.

Podmínkou pro uznání důležitých osobních překážek v práci započítávaných jen do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce za odpracované je, že zaměstnanec v tomto roce odpracoval mimo tyto překážky v práci alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (odpovídá 60

odpracovaným dnům, které jsou podle platné právní úpravy třeba pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část).

Veškeré překážky v práci připadající na jednotlivé směny zaměstnance se tak započítávají či nezapočítají do počtu hodin odpracovaných zaměstnancem po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, čímž se výsledná délka dovolené koriguje. S ohledem na to je třeba všechny překážky v práci vztahující se k jednotlivým směnám konkrétního zaměstnance nebo jejich částem vyjádřit v hodinách – tedy podle toho, na jak dlouhou směnu nebo její část zaměstnanci připadly.

4.6 Převádění dovolené

Znovu se za určitých podmínek zavádí možnost převedení části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku. Převedení je podmíněno písemnou žádostí zaměstnance a přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. Převést bude takto možné nevyčerpanou část dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce.

Tato právní úprava má vyhovět jak mezinárodním závazkům ČR ve vztahu k Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, tak zájmům samotných zaměstnanců na převedení části jejich nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, zvláště za situace, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebují čerpat dovolenou již v době, kdy jim na ni ještě nevzniklo právo (zpravidla v průběhu prvního čtvrtletí).

4.7 Minimální doba čerpání dovolené

Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn, stanoví se nově pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí

délka směny zaměstnance, a to s jeho souhlasem, ne však méně než činí její polovina, ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny. Doposud minimální doba čerpání stanovena nebyla a pouze z pravidla o zaokrouhlování dovolené na půldny se dovozovala i možnost čerpat půlden dovolené.

4.8 Čerpání dovolené ve svátek u zaměstnanců nepřetržitého provozu

Novela se snaží určitým způsobem řešit praktické i výkladové problémy s možností nařizovat ve svátek dovolenou zaměstnancům nepřetržitých provozů (viz předchozí část). V současnosti platí, že případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Nově má být doplněno, že to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce (v nepřetržitém provozu a při střežení objektů zaměstnavatele) a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost. Výslovně je tedy připuštěna možnost určit těmto zaměstnancům čerpání dovolené na den svátku, ale pouze na základě jejich žádosti, zaměstnavatel sám takto dovolenou určit nesmí, respektive bez žádosti zaměstnance by se tato dovolená mezi vyčerpanou dovolenou nezapočítala.

4.9 Dovolená při změně zaměstnání

Je navrženo zrušit podmínku, podle které za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele. Převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým má nadále vyžadovat dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů, ale již nemá být nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Bude tedy na zaměstnanci, zda

před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

4.10 Dovolená zaměstnanců vyslaných v rámci nadnárodního poskytování služeb

Nově navrhovaný § 222a reaguje na právní úpravu některých členských států, která se týká náhrady za dovolenou zaměstnanců, kteří byli vysláni do těchto členských států v rámci nadnárodního poskytování služeb.

V některých členských státech EU musejí zaměstnavatelé platit částky odpovídající náhradě mzdy za dovolenou do příslušné pokladny, ze které je pak přímo zaměstnancům náhrada mzdy za dovolenou poskytována. Tuto povinnost mají i české firmy, pokud vysílají zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do těchto členských států. V případě, že by náš zaměstnavatel částku nezaplatil, vystavuje se uložení pokuty. Vedle povinnosti platit částku odpovídající náhradě mzdy za dovolenou v jiném členském státě je zaměstnavatel povinen poskytovat náhradu mzdy za dovolenou přímo zaměstnancům, kteří čerpají dovolenou. Zaměstnavatel tak zaměstnancům poskytuje náhradu za dovolenou 2x a zaměstnanci obdrží za dobu čerpání dovolené náhradu také 2x. Takovou duplicitu navržené ustanovení odstraňuje tím, že náhrada mzdy za dovolenou podle zákoníku práce zaměstnanci nepřísluší v rozsahu, ve kterém mu tato náhrada přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl zaměstnanec vyslán.

4.11 Krácení dovolené

V rámci nové koncepce dovolené se krácení dovolené upravuje pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce. Dosavadní postih zaměstnance za neomluvenou absenci s možností krátit jeho dovolenou o 1 až 3 dny podle uvážení zaměstnavatele se snižuje na počet skutečně zameškaných hodin.

Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena.

4.12 Přejícné ustanovení

Nová právní úprava dovolené má být účinná od 1. ledna 2021. Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem 1. ledna 2021, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde po 31. prosinci 2020, se má řídit § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem 1. ledna 2021.

Nevyčerpaná dovolená do konce roku 2020 podle dosavadní právní úpravy má být převedena v příslušném počtu dní dovolené do roku 2021 a zde čerpána ve dnech, tak jako je tomu dosud. Protože podle § 348 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se čerpání dovolené považuje za výkon práce, bude zaměstnanci čerpání dovolené převedené do roku 2021 započítáno jako odpracovaná doba v příslušném počtu hodin, které zaměstnanec čerpáním takové dovolené neodpracoval.

5. Zhodnocení přínosů a rizik nové právní úpravy dovolené

Jak již bylo zmíněno výše, způsobuje současná právní úprava dovolené dlouhodobě v praxi řadu problémů, které byly podrobněji popsány výše v kapitole 2:

- Odvozování práva na dovolenou za kalendářní rok nebo odpracované dny od počtu odpracovaných směn bez ohledu na jejich délku může vést k nerovnostem mezi zaměstnanci u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby s různě dlouhými směnami a u kratší pracovní doby s různou délkou směn.
- Stanovení výměry dovolené u zaměstnanců s kratší pracovní dobou, kdy automatické převádění výměry dovolené z týdnů na pracovní dny pomocí obvyklého počtu 5 pracovních dnů v týdnu nemusí platit. Totéž se vztahuje i na zaměstnance pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu, jimž ovšem zaměstnavatel na základě zvoleného režimu rozvržení pracovní doby neurčuje na každý týden vždy právě 5, nýbrž jiný počet směn.
- Nerovné zacházení se zaměstnanci, pokud jde o vznik práva na poměrnou část dovolené za kalendářní rok u zaměstnanců s fakticky stejnou odpracovanou dobou, ale různou délkou trvání pracovního poměru. Pokud pracovní poměr vznikne nebo skončí v průběhu kalendářního měsíce, nebude za tento necelý kalendářní měsíc poskytnuta poměrná část dovolené ani v případě, že zaměstnanec v tomto měsíci odpracoval veškeré směny připadající v rámci týdenní pracovní doby na toto období.
- Problémy s čerpáním dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, případně u zaměstnanců s různě dlouhými směnami. Pokud jsou v jednotlivých dnech či týdnech rozvrhovány různě dlouhé směny (například 6h, 8h, 12h), dochází pak při čerpání dovolené v konkrétních případech k tomu, že i při stejně dlouhé týdenní pracovní době jeden zaměstnanec z ní neodpracuje z důvodu čerpání dovolené více hodin a druhý zaměstnanec méně, přičemž ale oba vyčerpají stejný počet dní dovolené.

Zaměstnavatelé by měli tyto problémy aktivně řešit a dbát na rovné zacházení se zaměstnanci a nařizovat dovolenou tak, aby všichni mohli mít zhruba stejné období volna při vyčerpání stejného počtu dnů dovolené, případně aby jim za období čerpání dovolené byla poskytnuta náhrada mzdy ve srovnatelné výši podle počtu hodin připadajících na dny čerpání dovolené.

Všechny výše nastíněné problémy by měla vyřešit hlavní změna v oblasti dovolené, kterou návrh novely zákoníku práce přináší, a to zcela nová koncepce dovolené, podle které bude pro vznik práva na dovolenou rozhodná zaměstnancem odpracovaná doba a určování dovolené bude prováděno nikoli v týdnech, resp. dnech, ale v hodinách. Tuto zásadní změnu lze hodnotit již nyní pozitivně. Nové pojetí bude spravedlivější a umožní rovné zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na délku jejich týdenní pracovní doby nebo způsob jejího rozvržení.

Pozitivně lze hodnotit i zrušení kategorie „dovolené za odpracované dny“ a sjednocení úpravy do problematiky dovolené za kalendářní rok, respektive její poměrné části. Dosavadní právní úprava byla v tomto ohledu příliš formalistická a matoucí. Nově tak budou existovat již jen dva druhy dovolené – za kalendářní rok a dodatková dovolená pro zaměstnance konající zvlášť obtížné práce.

Některé další problémy, které přináší stávající právní úprava, již návrh neřeší tak maximálně uspokojivě podle potřeb praxe:

- Nová, resp. opět navrátilivší se, možnost převádět nevyčerpanou dovolenou přesahující zákonnou výměru 4 týdny a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů (viz nový § 2018 odst. 2), bude jistě v praxi vítána. Nicméně nově navržené znění, podle kterého pro převedení této nevyčerpané dovolené bude třeba písemná žádost zaměstnance se jeví jako zbytečně formalistické. Tato změna ještě zvýší administrativní zátěž pro zaměstnavatele, aniž by se zvýšila úroveň ochrany zaměstnanců. Není reálné očekávat, že by si sami zaměstnanci připravovali své písemné

žádosti. Fakticky budou podepisovat formuláře předpřipravené zaměstnavateli, resp. jejich personalisty.

- Novela se snaží vyřešit výkladové problémy související s ustanovením § 219 odst. 2 zákoníku práce, který zakazuje započítat svátky, které by byly jinak obvyklými pracovními dny, do dovolené, pokud případnou na dobu jejího čerpání. Jak bylo blíže rozebráno v kapitole 2, přetrvávala dlouho nejistota, zda je možné toto ustanovení aplikovat i na zaměstnance v nepřetržitých pracovních režimech, tzn. zda je možné jim nařídít dovolenou na den svátku, na který mají rozvrženou směnu, kterou jsou povinni odpracovat. Jisté řešení problematiky přinesl až nedávný judikát krajského soudu (viz výše), podle kterého se na zaměstnance nepřetržitých provozů dotčené ustanovení nevztahuje, neboť jsou povinni (na rozdíl od zaměstnanců pracujících v jiných pracovních režimech) směny připadající na svátek skutečně odpracovat. Zaměstnavatel má tedy podle tohoto výkladu právo nařídít zaměstnancům v nepřetržitých provozech dovolenou na den svátku s tím, že se tento den do čerpání dovolené započte.

V tomto světle se navrhovaná změna dotčeného ustanovení nejeví jako zcela efektivní, neboť novela sice výslovně zmiňuje možnost zaměstnanců uvedených v § 91 odst. 4 zákoníku práce (v nepřetržitém provozu a při střežení objektů zaměstnavatele) čerpat dovolenou v den svátku, avšak pouze na žádost zaměstnance. Nebude tedy možné, aby dovolenou v tento den takovému zaměstnanci nařídil sám zaměstnavatel, ten může pouze odsouhlasit žádost zaměstnance o čerpání dovolené v den svátku. Zaměstnavatelům tedy nezbyde nic jiného, než aby v případě, že takového zaměstnance ve svátek na pracovišti nepotřebují (například z důvodu omezeného provozu v den svátku či z jiných provozních příčin), musí mu s dostatečným předstihem (minimálně 2 týdny předem) zrušit sváteční směnu, případně nařídít čerpání náhradního volna za dříve vykonanou práci přesčas nebo ve svátek.

Potřebám praxe by pravděpodobně více vyhovovalo, aby novela uzákonila výklad soudu z výše zmíněného rozhodnutí, tj. aby zaměstnanci uvedení v ustanovení § 91 odst. 4 zákoníku práce byli z aplikace ustanovení § 219 odst. 2 výslovně zcela vyloučeni.

Zcela nově se v § 213 odst. 5 zákoníku práce zavádí prodloužení dovolené za kalendářní rok o jednu dvaapadesátinu za každou stanovenou týdenní pracovní dobu odpracovanou nad rámec maximálního dvaapadesátinásobku. Toto ustanovení má podle předkladatelů zákona sloužit k prodloužení dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, jejichž vyrovnávací období přesahuje z jednoho kalendářního roku do druhého, a fakticky tak mohou v rámci více vyrovnávacích období přesahujících z jednoho do dalšího kalendářního roku v rámci jednoho tohoto kalendářního roku odpracovat v průměru více, než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby. Nelze si asi představit jinou situaci, kdy by zaměstnanec mohl v souladu se zákonem odpracovat za období kalendářního roku, resp. 52 týdnů v průměru více, než právě 52 násobek stanovené týdenní pracovní doby. Toto ustanovení rozhodně nemá sloužit k tomu, aby zaměstnancům bylo rozvrhováno více pracovní doby, než odpovídá v průměru stanovené týdenní pracovní době za určité vyrovnávací období, maximálně 26, resp. na základě kolektivní smlouvy až 52 týdnů.

S ohledem na skutečnost, že v praxi se v drtivé většině vyskytují vyrovnávací období nejvýše 52 týdnů, která se stanoví v rámci kalendářního roku, zpravidla od 1.1., nebude zřejmě toto ustanovení aplikováno příliš často.

6. Závěr

Dovolená je důležitou dobou odpočinku zaměstnance, jejíž hlavní funkcí je regenerace pracovní síly zaměstnance. Význam dovolené a jejího řádného čerpání by proto neměl být opomíjen. Kladení vyššího důrazu na pravidelné vybírání dovolené a sledování naplňování účelu dovolené při jejím rozvrhování a čerpání se může projevit ve vyšší výkonnosti zaměstnanců a omezení pracovního stresu a napětí.

Stávající právní úprava dovolené obsažená v části deváté zákoníku práce, ustanoveních § 211 až § 223 neprošla již dlouhá desetiletí žádnou významnější revizí a přináší v praxi řadu problémů, jak bylo popsáno výše. Účastníci pracovněprávních vztahů se s ohledem na komplikovanost současné právní úpravy často těžko orientují ve výpočtu dovolené a v pravidlech pro její čerpání.

O potřebě revize této právní materie proto panuje všeobecný konsenzus a předložená novela zákoníku práce obsahující návrh na změnu právní úpravy dovolené byla připravována ve spolupráci se sociálními partnery. Aby byla cesta dotčené novely parlamentem co nejsnazší, došlo dokonce dne 14. 10. 2019 na Úřadu vlády k podpisu „Gentlemanské dohody“ mezi zástupci vládní koalice, odborů i zaměstnavatelů. Všechny strany se dohodly, že budou podporovat návrh právě v této aktuální podobě a že nebudou bez vzájemné dohody prosazovat ani podporovat žádné další změny této novely.

Na základě zjištění provedených v rámci této analýzy lze konstatovat, že většina hlavních problémů v oblasti dovolené by mohla být přijetím nové právní úpravy eliminována či zcela odstraněna. Pouze některé dílčí problémy neřeší návrh nové právní úpravy z pohledu potřeb praxe úplně ideálním způsobem (převádění dovolené a dovolená zaměstnanců nepřetržitých provozů ve svátek). S tím se ale praxe dokáže nepochybně vypořádat.

Otázkou nyní pouze zůstává, zda se podaří řádně a včas završit legislativní proces tak, aby nová právní úprava dovolené mohla být, jak je navrhováno, účinná již od 1. ledna 2021.

7. Zdroje a literatura

- Stránský, J., a kol., Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. SONDY, s.r.o., 2012
- Bělina, M., Drápal, L., Zákoník práce, Komentář, CH Beck, 2015
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura souvisící, LIND PRAHA, a. s., 2007
- Galvas, M., a kol. – Pracovní právo, Masarykova univerzita Brno, 2015
- Schmied, Z., Špundová, E., Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady. ANAG, 2012
- Dovolená ve zvláštních pracovních režimech, Jouza, L., přístupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/dovolena-ve-zvlastnich-pracovnich-rezimech-108785.html>
- Dovolená zaměstnanců s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, Klímová, R., Krchová, O., přístupné na <https://www.du.cz/33/dovolena-zamestnancu-s-pracovni-dobou-nerovnomerne-rozvrzenou-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElbwbxjXlw96fGKZjNOaQMw-KUBONeer4w/>
- Dovolená v příkladech, Klímová, R., přístupné na https://www.pamprofi.cz/33/dovolena-v-prikladech-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwp8b0yIw2wrk_m0YdOaZ0mPBNk0Dg/?uri_view_type=11
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 229/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o placené dovolené (revidované)

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
- Návrh novely zákoníku práce - Sněmovní tisk č. 689 přístupný na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>
- Gentlemská dohoda k novele zákoníku práce: Koalice, odbory i zaměstnavatelé si podali ruce, přístupné na <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/gentlemanska-dohoda-k-novele-zakoniku-prace-koalice-odbory-i-zamestnavatele-si-podali-ruce>