

DOVOLENÁ

A JEJÍ APLIKACE V PRAXI S PRAKTICKÝMI PŘÍKLADY K 1. 1. 2021

- citace paragrafů
- výklad
- příklady

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

JUDr. Michael Košnar – kapitoly 6 až 10

Mgr. Zdeněk Schmied – kapitoly 1 až 5

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



anag@anag.cz, tel.: 585 757 411

© JUDr. Michael Košnar, Mgr. Zdeněk Schmied, 2020

© Nakladatelství ANAG, 2020

ISBN 978-80-7554-285-4

Obsah

Úvod.....	6
Seznam použitých zkratk.....	8
1. Druhy dovolené	9
2. Výměra dovolené	12
2.1 Základní výměra dovolené.....	12
2.2 Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP.....	14
2.3 Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol.....	15
2.4 Prodloužení výměry dovolené	18
2.4.1 Prodloužení výměry dovolené individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	19
2.4.2 Prodloužení výměry dovolené kolektivní smlouvou	20
2.4.3 Prodloužení dovolené vnitřním předpisem	21
2.5 Dovolená při změně délky týdenní pracovní doby	23
2.6 Odchylná úprava dovolené pro zaměstnance drážní dopravy	23
3. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	25
3.1 Obecně k dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části	25
3.2 Podmínky vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část	27
3.2.1 Existence pracovního poměru a jeho nepřetržitě trvání k témuž zaměstnavateli a výkon práce ve stanoveném rozsahu	27
3.2.2 Co je výkonem práce a co se za výkon práce považuje	31
3.3 Výpočet délky dovolené.....	41
3.3.1 Dovolená za kalendářní rok při nezměněné délce stanovené nebo kratší TPD	41
3.3.2 Poměrná část dovolené při nezměněné délce stanovené nebo kratší TPD	45
3.3.3 Délka dovolené při změně TPD během kalendářního roku	48
4. Dodatková dovolená	51
4.1 Dodatková dovolená zaměstnanců pracujících pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.....	53
4.2 Dodatková dovolená zaměstnanců, kteří konají práce zvláště obtížné.....	55
4.3 Souběh práv na dodatkovou dovolenou	58

4.4	Délka dodatkové dovolené.....	59
4.4.1	Dodatková dovolená v délce stanovené nebo kratší TPD – „plná dodatková dovolená“	59
4.4.2	Poměrná část dodatkové dovolené	60
4.4.3	Jedna dvaapadesátina a jedna dvanáctina dodatkové dovolené	61
4.5	Krácení dodatkové dovolené a její čerpání	62
5.	Obecná ustanovení o dovolené.....	66
5.1	Nepřetržité trvání pracovního poměru.....	67
5.2	Limitované důležité osobní překážky v práci	67
5.3	Dovolená v souvislosti s dlouhodobým uvolněním zaměstnance pro výkon veřejné funkce	70
5.4	Zaokrouhlování dovolené	73
5.5	Dovolená při změně zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku	73
6.	Čerpání dovolené.....	75
6.1	Přehled změn úpravy čerpání dovolené účinných od 1. ledna 2021	77
6.2	Určení doby čerpání dovolené	80
6.2.1	Písemný rozvrh čerpání dovolené.....	81
6.2.2	Povinnost přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance	84
6.2.3	Čerpání dovolené po částech	85
6.2.4	Časový předstih, s nímž lze dovolenou určit k čerpání.....	88
6.2.5	Zákaz určit čerpání dovolené na dobu trvání některých překážek v práci	89
6.2.6	Čerpání dovolené v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo.....	91
6.2.7	Určení dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené.....	98
6.2.8	Hromadné čerpání dovolené.....	103
6.3	Změna určené doby čerpání dovolené a odvolání z dovolené.....	104
6.3.1	Povinnost nahradit zaměstnanci vzniklé náklady	106
6.4	Přerušování dovolené z důvodu překážek v práci	107
6.5	Čerpání dovolené v době svátku	108
7.	Náhrada mzdy nebo platu za dovolenou.....	112
7.1	Poskytnutí náhrady mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené.....	112
7.1.1	Průměrný výdělek zaměstnance.....	114
7.1.2	Termín výplaty	116
7.2	Vrácení náhrady mzdy nebo platu při přečerpání dovolené zaměstnancem	118
7.2.1	Případy přečerpání dovolené	118

7.2.2	Určení výše náhrady, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli vrátit	120
7.2.3	Uspokojení práva zaměstnavatele na vrácení náhrady za přečerpanou dovolenou	121
7.2.4	Doba čerpání přečerpané dovolené.....	121
7.3	Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru	122
7.3.1	Výše náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.....	124
7.3.2	Termín výplaty náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou	124
7.3.3	Nevyčerpanou dovolenou v průběhu trvání pracovního poměru nelze proplatit	125
7.4	Dovolenkové pokladny.....	126
8.	Krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu	128
8.1	Postup zaměstnavatele při krácení dovolené.....	129
8.2	Neomluvené zameškání práce	131
8.3	Uvážení zaměstnavatele při krácení dovolené	132
8.4	Krátit dovolenou lze jen z důvodů vzniklých v příslušném kalendářním roce	133
8.5	Nezkrátitelná část dovolené.....	134
8.6	Krácení dovolené a další možný postih zaměstnance za neomluvené zameškání práce	136
9.	Dovolená při více pracovněprávních vztazích	138
9.1	Zaměstnanec má souběžně více zaměstnavatelů.....	138
9.2	Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele více pracovněprávních vztahů	139
10.	Dovolená při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	143
10.1	Obecně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	146
10.2	Posouzení zaměstnancova práva na dovolenou při přechodu.....	147

Úvod

S účinností **od 1. ledna 2021** doznala právní úprava dovolené v zákoníku práce zásadní koncepční změnu. Stalo se tak **na základě zákona č. 285/2020 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Smyslem koncepční změny je především **sjednocení podmínek pro vznik práva na dovolenou, určení její délky a konec konců i její čerpání na základě jediného kritéria, kterým je stanovená nebo kratší týdenní pracovní doba zaměstnance bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn.** Délka dovolené konkrétního zaměstnance je určena počtem odpracovaných násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnancem během příslušného kalendářního roku nebo jeho části. **Dovolená a její čerpání se tak napříště posuzuje v hodinách.** Na stejném principu pak dochází k zápočtu tzv. náhradních dob, v nichž zaměstnanec fakticky práci nekoná, do odpracované doby pro účely dovolené.

Lze bez nadsázky říci, že „kdo si osvojil pravidla dovolené stanovená do 31. prosince 2020, zvládne bezpečně i aplikaci nové právní úpravy dovolené v hodinách“, neboť **změna spočívá převážně jen v jiném matematickém vyjádření pravidel dosavadních.** Tato příručka si nečiní ambice podat „jediný a zaručeně správný“ výklad k nové koncepci dovolené, neboť nová právní úprava dovolené je natolik převratná, že právní názory na jednotlivé její instituty se budou postupně vytvářet, vyvíjet i střetávat. Snahou autorů je však nabídnout taková řešení, která považují za souladná se záměrem nové právní úpravy, tj. dosáhnout spravedlivějšího a rovného přístupu k dovolené u všech zaměstnanců v pracovním poměru podle jednotného kritéria délky jejich týdenní pracovní doby a na základě zásluhového principu založeného na odpracované době.

Pracovněprávní institut dovolené podle zákoníku práce lze obecně charakterizovat jako **volný čas, po který fyzická osoba v pracovněprávním vztahu není povinna dočasně plnit povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu.** Pokud jde o pracovní poměr, jde o povinnosti uvedené v § 38 odst. 1 písm. b) ZP, čili o povinnost konat osobně a podle pokynů zaměstnavatele práci odpovídající druhu práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. V užším slova smyslu se dovolenou míní jen „placená dovolená“ (dříve označovaná jako dovolená na zotavenou), která by měla sloužit především k odpočinku a regeneraci pracovních sil zaměstnance. Konkrétní způsob trávení volného času během dovolené je věcí zaměstnance samotného.

Podle ústavního zákona č. 23/1991 Sb. a usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., kterými se uvozuje Listina základních práv a svobod, mají zaměstnanci **právo na uspokojivé pracovní podmínky**; podrobnosti přitom stanoví zákon. Jednou z pracovních podmínek je i dovolená, jejíž základní

úprava je obsažena v § 211 až § 223 ZP. Právní úprava dovolené souvisí s řadou dalších úprav obsažených v zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisech (např. pracovní poměr, pracovní doba, překážky v práci). Kodifikace pracovního práva tak umožňuje větší provázanost jednotlivých pracovněprávních institutů souvisejících s právní úpravou dovolené. Právní úprava provedená zákoníkem práce nevychází z principu rovnosti smluvních stran, a proto např. není možné, aby si dobu čerpání dovolené (až na výjimky) určoval zaměstnanec, rozhodující postavení při tomto určování má zaměstnavatel. Výjimkou z této obecné úpravy je čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené, kdy je zaměstnavatel na žádost zaměstnankyně povinen čerpání dovolené poskytnout, a případ, kdy zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené za příslušný kalendářní rok ani do 30. června následujícího roku, ač tak učinit mohl.

Zákoník práce vychází z požadavků směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která v čl. 7 stanoví právo na minimální výměru dovolené v délce 4 týdnů. I když zákoník práce v mezích daných § 4a umožňuje sjednat právo na dovolenou odchylně od tohoto zákona, **vždy musí být respektovány požadavky komunitárního práva a relativně kogentní ustanovení obsažená v § 363 ZP**, především pak právo zaměstnance na **minimální výměru dovolené v délce 4 týdnů**, pokud pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, a povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, **čerpání alespoň 4 týdnů dovolené**. Dovolenu **nelze nahradit peněžitým plněním** (musí být čerpána ve volnu), s výjimkou případů, kdy došlo ke skončení pracovního poměru, aniž byla dovolená zaměstnancem vyčerpána.

Předkládaná publikace proto musí vycházet z výše uvedené „rozpolcenosti“. Na straně jedné se při výkladu předpokládá, že se mnozí zaměstnavatelé nebudou snažit o specifické určování a poskytování dovolené a budou prostě aplikovat tradiční úpravu zákoníku práce, tedy to, co zákoník práce metodicky stanoví a na co ostatně byli oni i zaměstnanci zvyklí z minulosti. Druhou cestou, kterou mohou zaměstnavatelé zvolit, je stanovení vlastních (firemních) pravidel při určování a poskytování dovolené, popřípadě sjednání takových pravidel v kolektivní smlouvě nebo individuálně s jednotlivými zaměstnanci (v duchu ústavní zásady, že „je dovoleno vše, co zákon nezakazuje“). Odchýlení od právní úpravy dovolené je tak možné jen v těch případech, kdy to zákon nezakazuje a při respektování omezení stanovených především v § 4a odst. 1 a 3 ZP.

Při uplatňování nové koncepce dovolené je třeba také brát v úvahu, že **způsob a metody matematických výpočtů** v oblasti dovolené **se mohou různit**. Důležité je, aby se jimi dospělo k zákonem zamýšlenému výsledku a zejména, **aby při jejich použití nedošlo ke zvýhodnění, či naopak znevýhodnění některých zaměstnanců vůči zaměstnancům ostatním**.

2. Výměra dovolené

§ 212 ZP Výměra dovolené

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

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

(3) Výměra dovolené pedagogických 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 déle 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.

⁴⁷⁾ Zákon č. 563/2004 Sb.

⁷²⁾ Zákon o vysokých školách.

2.1 Základní výměra dovolené

Vznik práva na dovolenou je podmíněn každoročním **splněním dvou základních podmínek**, a to nepřetržitým trváním pracovního poměru u téhož zaměstnavatele nejméně po stanovenou dobu (tzv. čekací doba) a odpracováním alespoň stanoveného minimálního násobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (podrobně bude vysvětleno dále u jednotlivých druhů dovolené).⁴⁾

Z ustanovení § 212 odst. 1 až 3 ZP vyplývá, že výměra dovolené je stanovena v **kalendářních týdnech**. Týdnem se podle § 350a ZP pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Tato skutečnost je nyní významná především z hlediska „uceleného“ čerpání dovolené. Reálná **délka dovolené** je však **vyjádřena počtem hodin dovolené a je závislá na délce stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby a na zaměstnancem odpracovaném počtu jejích násobků** v příslušném kalendářním roce. Výslednou délku dovolené vždy přímo ovlivňuje její výměra, neboť příslušnou výměrou

⁴⁾ Je třeba uvést, že i právní úprava dovolené účinná do konce roku 2020 měla obdobné podmínky pro vznik práva na dovolenou, a to odpracování alespoň 21 dnů – směn.

2.4 Prodloužení výměry dovolené

V této podkapitole se nezabýváme prodloužením dovolené za kalendářní rok „ze zákona“, tedy podle § 213 odst. 5 ZP v souvislosti s odpracováním „vícenásobku“ TPD, než který je stanoven pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok; podrobně viz komentář k tomuto ustanovení v podkapitole 3.2.2). Jak bylo již výše v podkapitole 2.1 uvedeno, zákoník práce vychází v § 212 odst. 1 z toho, že zákonem (s výjimkou § 212 odst. 2 a 3 ZP) je stanoven pouze **minimální standard výměry dovolené** (nejméně 4 týdny), který je možné zvýšit. Z přehledů o uzavřených kolektivních smlouvách se také dovozuje, že zhruba 75 % zaměstnavatelů, na něž se vztahuje uvedená minimální výměra dovolené, svým zaměstnancům tuto výměru již prodloužilo, převážně na 5 týdnů. Současně, jak bylo již rovněž uvedeno, nelze vyloučit ani možnost prodloužení zákonem stanovené výměry dovolené pro skupiny zaměstnanců uvedené v § 212 odst. 2 a 3 ZP. Delší výměru dovolené, popřípadě konkrétní podmínky pro její stanovení, lze tedy sjednat (dohodnout) ve smlouvě, popřípadě jednostranně upravit vnitřním předpisem.

Smlouva je dvoustranné právní jednání, k němuž dochází na základě dvou jednostranných právních jednání, a to nabídkou a přijetím nabídky. Samotná smlouva vznikne v okamžiku, kdy byla nabídka přijata. Každá smlouva tedy vzniká tím, že si fyzické osoby nebo právnické osoby něco dohodnou, či smluví. To, co si smluvní strany dohodnou, je předmětem smlouvy. Aby smlouva vznikla v právním slova smyslu, je nezbytné, aby došlo ke smluvení závaznému, s úmyslem, aby nastaly následky, které právní řád předvídá. Smlouvou se tak zakládají oprávnění a povinnosti smluvních stran. K vyjádření toho se používá v konkrétních smlouvách výrazů jako „má právo“, „je oprávněn“. Na druhé straně se pak používá výrazů „je povinen“, „je zavázán“ apod. Pojem „oprávnění“ je v tomto případě totožný s výrazem „právo“ (tzv. subjektivní právo) a pojem „povinnost“ je totožný s pojmem „závazek“. Při sjednávání smluv je velice důležité, aby smlouva byla, pokud možno, co nejvíce určitá a jednoznačná, čili aby se vyloučilo jednání v omylu. Pokud by např. bylo bez dalšího smlouveno, že „zaměstnanec má právo na delší dovolenou, než stanoví zákoník práce, umožní-li to provoz zaměstnavatele“, jde o zcela neurčitý a nejednoznačný závazek zaměstnavatele. Pro uzavření kolektivní smlouvy se podle § 27 odst. 2 ZP vyžaduje nejen to, aby byla uzavřena písemně, ale také, aby podpisy smluvních stran byly na téže listině; nedodržení těchto požadavků způsobuje „nicotnost“, tj. k právnímu jednání se nepřihlíží („jakoby uzavřeno nic nebylo“).

Vnitřní předpis je, na rozdíl od smluv, jednostranným právním jednáním zaměstnavatele a je závazný pro všechny zaměstnance. Zaměstnancům ani jejich zástupcům ze zákona nepřisluší právo jej připomínkovat či o vnitřním předpisu spolurozhodovat (s výjimkou pracovního řádu). Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však

3. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

§ 213 ZP

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k těmž 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 těmž 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.

3.1 Obecně k dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části

Z dikce § 213 ZP nepochybně vyplývá, že i když se nová koncepce dovolené v zásadě odklonila od dřívější přímé závislosti délky dovolené na délce nepřetržitého trvání pracovního poměru v příslušném kalendářním roce a nyní – na základě principu zásluhovosti a proporcionality – je délka dovolené určena v závislosti na zaměstnancem odpracovaném násobku jeho stanovené, popřípadě kratší týdenní pracovní doby, přesto zákon **podmínku splnění stanovené doby trvání pracovního poměru** zaměstnance k těmž zaměstnavateli (v kumulaci s podmínkou odpracování stanoveného násobku TPD) **zachovává**. Je tomu tak ve dvou případech, a to u **dovolené za kalendářní rok**, kdy musí pracovní poměr během kalendářního roku trvat **nepřetržitě 52 týdnů** – srov. § 213

 **Zaměstnanec nemůže pro nepříznivé povětrnostní podmínky konat dosavadní práci podle pracovní smlouvy. První 3 dny nepracuje a potom na další týden souhlasí s převedením na jinou práci do skladu. Jak se bude hodnotit doba neodpracovaných prvních 3 dnů při existenci uvedené překážky v práci?**

První 3 dny se pro účely dovolené jako výkon práce neposuzují, i když jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

 **Zaměstnanec se stanovenou 40hodinovou TPD a výměrou dovolené v délce 5 týdnů se v roce 2021 dohodl se zaměstnavatelem na poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy v délce 6 měsíců. Jak to bude s dovolenou za tuto zameškanou dobu?**

V daném případě se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 ZP. Takto zameškaná doba se pro účely dovolené posoudí jako výkon práce do limitu 20násobku TPD zaměstnance, avšak jen za podmínky, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce, v němž neplacené volno čerpá, odpracoval mimo toto neplacené volno alespoň 12násobek své stanovené TPD (tedy musí takto odpracovat alespoň 480 hodin, aby mu bylo možné z neplaceného volna připočítat až dalších 800 hodin). Z dosažených 1 280 hodin (32násobku TPD) by mu příslušela poměrná část dovolené v délce 124 hodin ($32 \times (40 \times 5) : 52 = 123,076$, po zaokrouhlení 124).

3.3 Výpočet délky dovolené

3.3.1 Dovolená za kalendářní rok při nezměněné délce stanovené nebo kratší TPD

Podle § 213 odst. 1 ZP platí, že:

(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.

Zaměstnanec, který v kalendářním roce pracuje po stejně dlouhou stanovenou TPD, při **splnění obou základních podmínek** (trvání pracovního poměru 52 týdnů v kalendářním roce a odpracování 52násobku stanovené TPD) bude mít právo na dovolenou za kalendářní rok, jejíž délka činí **počet hodin příslušné stanovené TPD vynásobených výměrou dovolené v týdnech** (tedy počtem týdnů dovolené poskytované za kalendářní rok zaměstnancům daného zaměstnavatele).

- poskytnutí dovolené po uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce a po ukončení tohoto výkonu a návratu zaměstnance k uvolňujícímu zaměstnavateli a
- zaokrouhlování dovolené.

Stručně bude zmíněna i problematika možnosti poskytnutí dovolené jiným zaměstnavatelem při změně zaměstnání během téhož kalendářního roku, která sice není upravena v obecných ustanoveních zákoníku práce, nýbrž až v § 221 tohoto zákona a s obecnými ustanoveními souvisí.

5.1 Nepřetržité trvání pracovního poměru

O **nepřetržitém trvání pracovního poměru** jako jedné z obecných podmínek práva na dovolenou, včetně trvání pracovního poměru, které se za nepřetržitě považuje, je podrobně pojednáno v podkapitole 3.2.1, a to včetně příkladů, a proto se zde na tuto část publikace pouze odkazuje.

5.2 Limitované důležité osobní překážky v práci

V podkapitole 3.2.2 je podrobně uvedeno, co je výkonem práce a co se za výkon práce považuje. Můžeme proto pouze shrnout, že za výkon práce se považují všechny doby stanovené v § 348 odst. 1 ZP (s výjimkou dvou případů v tomto ustanovení výslovně uvedených). Dobou, která se za výkon práce považuje, je především doba **veškerých překážek v práci**, ať na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele (viz písm. a)). Mezi překážkami v práci na straně zaměstnance jsou především **důležité osobní překážky v práci**. Zákoník práce účinný do 31. prosince 2020 stanovil pro účely dovolené, které z těchto důležitých osobních překážek v práci se považují za výkon práce a které nikoliv. Od 1. ledna 2021 nahlíží zákoník práce jednotně na všechny důležité osobní překážky v práci jako na výkon práce, avšak ty z nich, které do 31. prosince 2020 za výkon práce považovány nebyly, se již podle nynější právní úpravy za výkon práce považují, pouze však **jen v omezeném rozsahu**. Tento rozsah je dán **limitem ve výši 20násobku stanovené nebo kratší TPD** zaměstnance v témže kalendářním roce (dále též jen „limit“). Závislost limitu na TPD znamená, že pokud nedojde během téhož kalendářního roku ke změně délky TPD, bude v tomto roce při stanovené 40hodinové TPD limit činit 800 hodin (20 × 40), při stanovené 37,5hodinové TPD 750 hodin, při kratší 20hodinové TPD 400 hodin apod. Dojde-li však v průběhu téhož kalendářního roku ke změně délky stanovené nebo kratší TPD zaměstnance, bude to mít vliv i na výši tohoto limitu; přitom právě v takovém případě lze doporučit, aby zaměstnavatel pro určení limitu vycházel z **průměrné délky TPD** zjištěné za příslušný kalendářní rok, popřípadě jeho část, za něž se dovo-

z nějakého důvodu nevznikne, zaokrouhlí se dovolená nevyčerpaná za dobu výkonu funkce na 92 hodin. Zaměstnanci tak zaměstnavatel poskytne za nevyčerpanou dovolenou z doby výkonu veřejné funkce dovolenou v délce 92 hodin.

Určitou možnost nabízí samotná právní úprava v zákoně o obcích (rovněž tak v zákoně o krajích nebo zákoně o hlavním městě Praze), kdy podle § 81a odst. 6, požádá-li dlouhodobě uvolněný zastupitel v souvislosti se skončením výkonu této veřejné funkce o poskytnutí náhrady za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, může mu obec tuto náhradu poskytnout.

5.4 Zaokrouhlování dovolené

Zákoník práce v § 216 odst. 5 stanoví, že dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se **zaokrouhluje na celé hodiny nahoru**. Jde tedy o jediné zaokrouhlení délky dovolené příslušející za celý kalendářní rok, popřípadě jeho poměrnou část. Dílčí délky dovolené připadající na dílčí období kalendářního roku se nezaokrouhlují. Podrobně je zaokrouhlování popsáno v jednotlivých příkladech výpočtu délky dovolené zejména v podkapitole 3.3.

5.5 Dovolená při změně zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku

Zákoník práce i po novele k 1. lednu 2021 zachovává v § 221 možnost, aby při změně zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku mohl zaměstnanci dovolenou nebo část dovolené, na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, poskytnout zaměstnavatel nový. Upouští se však napříště od podmínky, že pro tento účel se změnou zaměstnání rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele. Podmínka se jeví obsolentní s ohledem na smluvní povahu pracovněprávní úpravy a možnost převzít závazek k poskytnutí nevyčerpané dovolené u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým bez ohledu na to, zda oba pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují nebo nikoliv.

Obecnou podmínkou možnosti převzetí závazku k poskytnutí nevyčerpané dovolené novým zaměstnavatelem je, že:

- **zaměstnanec o to 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.**

práva a účel tohoto institutu, kterým je umožnit zaměstnanci soustředěný odpočinek za účelem regenerace jeho sil.

Jedná se zejména o následující omezení:

- **Zaměstnavatel určuje dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců.**
- **Zaměstnavatel musí přihlížet k provozním důvodům, ale rovněž k oprávněným zájmům zaměstnance.**
- **Zaměstnavatel by měl určit čerpání dovolené zpravidla vcelku, při čerpání po částech musí jedna část dovolené činit alespoň 2 týdny vcelku (nedohodne-li se se zaměstnancem jinak).**
- **Určenou dobu čerpání musí zaměstnavatel písemně oznámit alespoň 14 dnů předem (nedohodne-li se se zaměstnancem jinak).**
- **Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu trvání zákonem vypočtených překážek v práci na straně zaměstnance (mateřská dovolená, rodičovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, výkon vojenského cvičení); u ostatních překážek v práci na straně zaměstnance lze určit čerpání dovolené výhradně na žádost zaměstnance.**
- **Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci dovolenou k čerpání tak, aby byla vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo (ledaže tomu brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody nebo dovolená je převáděna na základě žádosti zaměstnance).**
- **Zaměstnavatel je na žádost zaměstnankyně povinen určit jí dovolenou k čerpání tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou.**
- **Zaměstnavatel nesmí postupovat diskriminačně a zakládat svým jednáním neodůvodněné nerovnosti mezi zaměstnanci, dále nesmí právo vykonávat šikanózním způsobem.**

Výše uvedená omezení zaměstnavatele při určování doby čerpání dovolené zaměstnanci budou blíže rozebrána v následujících podkapitolách (viz podkapitoly 6.2.1 až 6.2.7). Poruší-li zaměstnavatel zákonem uloženou povinností vztahující se k čerpání dovolené nebo k určení jejího nástupu, může mu být za přestupek uložena inspektorátem práce pokuta až do výše 200 000 Kč (viz § 16 a § 29 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).

6.2.1 Písemný rozvrh čerpání dovolené

Zákoník práce v § 217 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené. K vydání rozvrhu čerpání dovolené zaměstnavatel potřebuje předchozí souhlas odborové organizace a rady zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele

borné veřejnosti se však rozchází, zdali se jedná o nepojmenovanou překážku v práci, která se povahově blíží neplacenému volnu, nebo jde nadále o dobu čerpání dovolené. Tato otázka není čistě teoretická, protože se od ní odvíjí, v jakém rozsahu a za jakých podmínek se tato doba považuje pro účely dovolené za výkon práce (viz § 216 odst. 2 a 3 versus § 348 odst. 1 písm. b) ZP). **Lze se přitom přiklonit k názoru, že se nadále jedná o dobu čerpání dovolené** (tato doba se pak považuje pro účely dovolené za výkon práce bez dalšího). Ustanovení § 222 odst. 4 ZP totiž pouze stanoví, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou. Ve znění zákoníku práce však nelze najít oporu pro zpětné přehodnocení této doby jako překážky v práci. Nadto je třeba uvést, že určení doby čerpání dovolené je v zásadě v dispozici zaměstnavatele, který by měl případná rizika jejího možného přečerpání vyhodnotit. Zaměstnanec zpravidla čerpá dovolenou v dobré víře, tj. není si vědom toho, že v budoucnu nastane skutečnost vedoucí k jejímu přečerpání.

7.3 Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru

Pokud pracovní poměr zaměstnance skončil a dovolená, na kterou zaměstnanci za trvání pracovního poměru vzniklo právo, nebyla ke dni skončení pracovního poměru zcela vyčerpána, je zaměstnavatel povinen vyplatit tomuto zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za odpovídající počet hodin nevyčerpané dovolené. Není přitom rozhodné, zdali právo na dovolenou vzniklo v tomto nebo již např. v předchozím kalendářním roce. Stejně tak nehraje roli, jakým způsobem pracovní poměr zaměstnance skončil (na základě výpovědi dané zaměstnavatelem nebo zaměstnancem, okamžitého zrušení pracovního poměru, uplynutím doby určité apod.).

Příklad

☒ Zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnance pro zvláště hrubé porušení pracovních povinností. Zaměstnanci přitom ke dni skončení pracovního poměru zbývalo k vyčerpání právo na celkem 115 hodin dovolené (z toho 25 hodin dovolené bylo převedeno z předchozího kalendářního roku). Zaměstnavatel je tedy povinen zaměstnanci vyplatit náhradu mzdy za 115 hodin nevyčerpané dovolené.

Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou však zaměstnanci nepřísluší v případě, kdy zákon současně stanoví, že tato dovolená musí být zaměstnancem vždy vyčerpána, a to přednostně (viz § 222 odst. 5 ZP). Skončí-li tedy pracovní poměr zaměstnance a jeho vzniklé právo na dodatkovou dovolenou nebylo v celém rozsahu vyčerpáno, neproplácí se.

dohodu o provedení práce a namísto relaxace pracovat. Ostatně není vyloučeno, že zaměstnanec, který např. po celý rok vykonává kancelářskou práci, si během čerpání dovolené nejlépe „odpočine“ právě výkonem manuální práce.

Příklady

✂ Zaměstnanec má se zaměstnavatelem „A“ sjednaný pracovní poměr se stanovenou TPD v délce 40 hodin týdně. Současně má uzavřený pracovní poměr se zaměstnavatelem „B“ se sjednanou kratší TPD v délce 10 hodin týdně.

Zaměstnanec má z každého pracovního poměru právo na dovolenou, a to v rozsahu a za podmínek upravených v části deváté zákoníku práce. Zaměstnavatel „B“ tak např. nemůže zaměstnanci právo na dovolenou upírat s argumentací, že mu právo na dovolenou již náleží u zaměstnavatele „A“, kde má sjednán „plný úvazek“. Veškeré otázky týkající se zaměstnancova práva na dovolenou je třeba vždy posuzovat izolovaně ve vztahu ke každému pracovnímu poměru. Pokud tedy např. zaměstnanec při výkonu práce pro zaměstnavatele „A“ utrpí pracovní úraz, v důsledku čehož bude uznán po většinu kalendářního roku dočasně práce neschopným, doba trvání této překážky v práci se bude bez dalšího považovat v celém rozsahu za výkon práce pro účely dovolené (viz § 348 odst. 1 písm. a) v kombinaci s § 216 odst. 2 a 3 ZP). Bude-li ale zaměstnanec rovněž uznán dočasně práce neschopným k výkonu práce pro zaměstnavatele „B“, ve vztahu k tomuto pracovnímu poměru se již bude jednat o dočasnou pracovní neschopnost vyvolanou tzv. obecnou příčinou, nikoliv pracovním úrazem (pracovní úraz se mu v rámci tohoto vztahu nestal). Zaměstnanci se tak bude doba trvání této překážky v práci, pro kterou nemohl konat práci, považovat za výkon práce pro účely dovolené pouze v omezeném rozsahu, případně vůbec (viz blíže § 216 odst. 2 a 3 ZP). To se pochopitelně projeví v počtu hodin dovolené, na které zaměstnanci vznikne právo z pracovního poměru uzavřeného se zaměstnavatelem „B“.

✂ Zaměstnanec má uzavřen pracovní poměr se zaměstnavatelem „A“ a rovněž se zaměstnavatelem „B“. Pokud zaměstnavatel „A“ zaměstnanci určí dovolenou k čerpání, je tento zaměstnanec nadále povinen konat práci pro zaměstnavatele „B“. Zaměstnanec se však např. za účelem realizace zahraniční dovolené může se zaměstnavatelem „B“ dohodnout na čerpání dovolené či neplaceného volna, případně na vhodné úpravě rozvrhu směn.

9.2 Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele více pracovněprávních vztahů

Zaměstnanec dokonce může mít současně uzavřeno více pracovněprávních vztahů s tímtež zaměstnavatelem. Aby se však předešlo obcházení ochranné pracovněprávní úpravy, konkrétně např. zákonných omezení zaměstnavatele při rozvrhování pracovní doby, limitů výkonu přesčasové práce apod., § 34b odst. 2 ZP stanoví, že **zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhové**

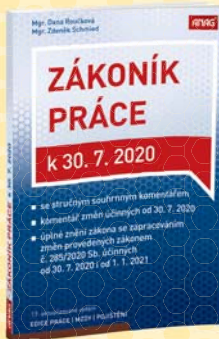
10.1 Obecně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Zaměstnavatelé podstupují různé transformační, organizační a strukturální změny, jež v řadě případů spočívají v tom, že určitá činnost zaměstnavatele, kterou doposud prostřednictvím svých zaměstnanců vykonával, je k určitému datu převáděna k jinému zaměstnavateli. Například dochází k prodeji či pachtu obchodního závodu, případně jeho části (pobočky), fúzí či naopak rozdělení společností, outsourcingu činnosti zaměstnavatele na externí společnost, převodu činnosti při střídání dodavatelů atd. Zaměstnancům vykonávajícím převáděnou činnost by tak zpravidla hrozila ztráta zaměstnání, poněvadž dosavadní zaměstnavatel by pro ně již nemusel mít dalšího uplatnění. Není sice vyloučeno, že by je zaměstnavatel, který činnost převzal, znovu zaměstnal, ovšem zaměstnanci by na to neměli ze zákona nárok a nový zaměstnavatel by s nimi mohl sjednat podstatně horší pracovní podmínky, zaměstnat pouze některé z nich apod. Pracovní právo tedy na tyto situace pamatuje a snaží se chránit zaměstnance před negativními vlivy takových změn, které mají svůj původ na straně zaměstnavatele. Tyto snahy pak nachází své vyjádření v institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který je upraven zejména v § 338 a násl. ZP a v řadě navazujících zvláštních právních předpisů (např. občanský zákoník, který určité dispozice s obchodním závodem či přeměny právnických osob považuje za převod činnosti zaměstnavatele, a proto v těchto případech dochází podle § 338 odst. 2 ZP k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

Podstatou přechodu je, že v zákonem vymezených případech přecházejí ze zákona veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů určitých zaměstnanců zcela automaticky na jiného zaměstnavatele. Tento přejímající zaměstnavatel tak k určitému datu („den převodu“ nebo též „den nabytí účinnosti přechodu“, zkráceně „den přechodu“) ve vztahu k přecházejícím zaměstnancům v podstatě vstupuje do pozice dosavadního zaměstnavatele. Pracovněprávní vztah přecházejícího zaměstnance tedy nekončí a nepřerušeně pokračuje dále, pouze s jiným zaměstnavatelem. Tato ryze ochranná úprava sleduje, aby navzdory probíhající změně, kterou zaměstnanec zpravidla nemůže ovlivnit, nemusely být pracovněprávní vztahy ze strany dosavadního zaměstnavatele rozvázány (ten je z důvodu přechodu ani vypovědět nesmí) a trvaly dále v nezměněné podobě u přejímajícího zaměstnavatele. Přecházející zaměstnanec, kterému se automaticky ze zákona mění zaměstnavatel, by tak v ideálním případě neměl probíhající změnu negativně pocítit. Uplatnění úpravy přechodu na konkrétní případ má významné dopady jak z pohledu přecházejících zaměstnanců, tak dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, jimž zákon v této souvislosti ukládá řadu povinností a omezení (např. informační a projednací povinnost).



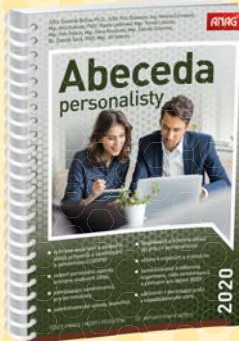
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



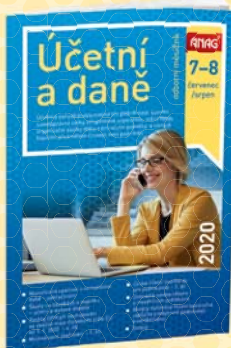
EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



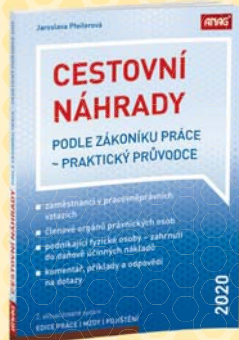
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

