

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Dovolená

Plzeň 2011

Zpracovala: Ing. Zdeňka Poklopová

Vedoucí práce: JUDr. Ján Matejka Ph.D.

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, srpen 2011

.....

podpis autora

Obsah

Úvod.....	6
1 Mateřská a rodičovská dovolená.....	8
1.1 Mateřská dovolená.....	8
1.2 Rodičovská dovolená.....	12
2 Dovolená a její vymezení	18
2.1 Pojem dovolené.....	18
3 Druhy dovolené.....	20
3.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část.....	20
3.1.1 Dovolená za kalendářní rok.....	20
3.1.2 Poměrná část dovolené	22
3.1.3 Výměra dovolené.....	24
3.1.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	25
3.2 Dovolená za odpracované dny	27
3.3 Dodatková dovolená	28
3.3.1 „Krácení“ dodatkové dovolené.....	30
3.3.2 Dodatková dovolená vs. příplatek ke mzdě za ztížené pracovní prostředí.....	32
3.4 Dovolená nad rámec zákoníku práce	32
4 Čerpání dovolené	33
4.1 Povinnosti zaměstnavatele	33
4.2 Minimální zákonná doba čerpání dovolené	35
4.3 Přerušení dovolené.....	37
4.4 Hromadné čerpání dovolené	38
4.5 Změna zaměstnání	38
4.6 Dovolená vs. neplacené pracovní volno	39

5 Náhrada za dovolenou	40
5.1 Náhrada mzdy (platu) po dobu čerpání dovolené	40
5.2 Náhrada mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou	40
5.3 Zjištění průměrného výdělku	41
5.4 Vrácení vyplacené náhrady mzdy (platu)	43
6 Krácení dovolené	44
6.1 Krácení dovolené pro neomluvenou absenci	44
6.2 Krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti	46
6.3 Krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazby	47
7 Nedostatky současné právní úpravy dovolené	48
7.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	48
7.2 Délka pracovní směny	49
7.3 Čerpání dovolené	50
7.4 Implementace směrnice 2003/88/ES	51
8 Související judikatura	53
8.1 Rodičovská dovolená a okamžité zrušení pracovního poměru	53
8.2 Určení dovolené zaměstnavatelem	55
9 Závěr	57
Resumé	59
Seznam použité literatury	60
Seznam příloh	63

Úvod

Každý člověk prochází v životě několika významnými etapami. Nejprve jako student navštěvuje základní školu a začíná postupně přemýšlet nad tím, kterému povolání by se chtěl v budoucnu věnovat. Podle toho také volí střední a popřípadě i vysokou školu. Po jejím absolvování nastává další významná životní změna a to nástup do prvního zaměstnání. V práci poté člověk stráví převážnou část svého života. Jako zaměstnanec má řadu práv a povinností a je pouze v jeho zájmu se s nimi seznámit. I to byl jeden z důvodů, proč jsem si pro svoji diplomovou práci zvolila právě téma z oblasti pracovního práva.

Pod pojmem *dovolená* si každý představí něco jiného. Někteří si vybaví odpočinek na pláži, jiní zase poznávání historie v některém zahraničním městě. Ačkoliv se představy o strávení dovolené liší, zjednodušeně by se dalo říci, že si většina lidí pod pojmem *dovolená* představí určitou dobu odpočinku, při které by měli nabrat síly na další týdny či měsíce v pracovním procesu. Účel dovolené spočívá v zotavení po výkonu práce. Zákon č. 65/1965, zákoník práce (dále jen „starý zákoník práce“)¹ také proto používal označení *dovolená na zotavenou*. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) již tento pojem nepoužívá a používá pouze označení *dovolená*. Nicméně účel dovolené zůstal stále stejný.

S pojmem *dovolená* je možné setkat se v zákoníku práce i v jiné souvislosti a to když hovoří o *mateřské a rodičovské dovolené*. Zákoník je řadí mezi překážky v práci na straně zaměstnance a jejich účel je zcela odlišný od výše uvedené dovolené - a to péče o dítě. V diplomové práci se stručně zmíním i o této dovolené, nicméně hlavní důraz bude kladen na *dovolenou na zotavenou*.

Cílem práce je tedy popsat současnou právní úpravu dovolené. Zaměřím se na jednotlivé druhy dovolené, čerpání dovolené, náhradu mzdy za nevyčerpanou *dovolenou* a krácení dovolené. Zhodnotím také nedostatky současné právní úpravy a poukážu na připravované změny zákoníku práce, především zda na dané nedostatky reagují.

Aby diplomová práce nepopisovala *dovolenou* pouze v teoretické rovině, budou uvedeny k jednotlivým tématům praktické příklady, které umožní lepší pochopení dané problematiky. Praktické využití diplomové práce také podpoří přílohy, obsahující vzory dokumentů.

¹ který na základě ustanovení § 395 zákoníku práce pozbyl účinnosti dne 31. 12. 2006

V závěru práce se ještě pro zajímavost zaměřím na některé soudní spory, týkající se dovolené.

Podle osnovy měla diplomová práce obsahovat i část o historii zákoníku práce, která byla po dohodě s vedoucím vypuštěna pro nadbytečnost. Některé rozdíly mezi současnou a bývalou právní úpravou, vztahující se k danému tématu, budou uvedeny přímo v jednotlivých kapitolách, nicméně samostatná kapitola, která by mapovala vývoj zákoníku práce, uvedena z výše zmíněných důvodů, nebude. Ze stejných důvodů byla vypuštěna i část o zahraniční úpravě dovolené.

1 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená jsou instituty pracovního práva, jejichž hlavním cílem není ekonomický zisk zaměstnavatele a tím pádem i celé společnosti. Těhotenství, porod dítěte a následná péče o něj (ale i o matku) je z biologického, ale i sociologického hlediska natolik důležitý, že vyžaduje zvláštní právní ochranu. Při implementování ustanovení o rodičovské a mateřské dovolené bylo zapotřebí najít kompromis mezi biologicko – sociologickým a ekonomickým aspektem takové kodifikace. Pro matku a dítě by bylo, ze zdravotního hlediska obou, bezesporu nejlepším řešením, aby se mohla připravovat na porod co nejdéle a nevystavovala se psychickému i fyzickému vypětí, které je často s výkonem pracovní činnosti spojeno. Stejná situace by nastala po porodu, kdy by matka zůstávala s dítětem co nejdéle. Vzhledem k faktu, že je ve vyspělých zemích doba mateřské a rodičovské dovolené spojena s pobíráním dávek (za podmínek stanovených zákonem, bude řešeno dále v této kapitole), znamenala by taková ustanovení velice citelný zásah do státního rozpočtu. Bylo proto nutné nalézt kompromis, který je pro stát ekonomicky únosný a zároveň poskytuje rodiči dítěte adekvátní dobu na regeneraci² a péči o dítě. Délka poskytovaného volna není ve všech státech stejná. *„Délka poskytovaného pracovního volna závisí na mnoha faktorech – např. na ekonomických možnostech společnosti, na situaci v populačním vývoji, na tradici, atd. Za minimální dobu se obecně považuje 12 týdnů.“*³

Zákoník práce zařadil ustanovení o rodičovské a mateřské dovolené do hlavy první části osmé nazvané překážky v práci na straně zaměstnance. V této době je zaměstnavatel ze zákona povinen omluvit neúčast daného zaměstnance.

1.1 Mateřská dovolená

*„Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž žena potřebuje intenzivní pomoc společnosti. Je nutné jí zajistit především lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna.“*⁴ Důležitost ochrany ženy v období těhotenství a mateřství je explicitně vyjádřena v čl. 32 odst. 2 a 6 Listiny základních práv a svobod, která přímo uvádí: *„Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní*

² Např. po porodu, který je velice citelným zásahem do těla matky

³ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání.* Praha: C.H. BECK 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. s.336

⁴ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání.* Praha: C.H. BECK 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. s.336

péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

Rovněž právní předpisy Evropské unie upravují nutnost zvláštní péče pro ženu v období před a po porodu. Směrnice č. 76/207 upravuje ochranu ženy ve dvou rovinách. „Zprvė se jedná o ochranu tělesné konstituce během těhotenství a po jeho skončení až do okamžiku, kdy se tělesné a duševní funkce ženy po slehnutí normalizují. Zadruhé jde o ochranu vztahu mezi matkou a jejím dítětem v době, která bezprostředně následuje po těhotenství a porodu tak, aby tento vztah nebyl v této době dotčen dvojitým zatížením spočívajícím v současném výkonu zaměstnání a péči o dítě.“⁵

Ženě náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená. Délka mateřské dovolené je závislá na počtu narozených dětí. V případě, že žena porodí jedno živé dítě, přísluší jí mateřská dovolená v délce 28 týdnů. V případě porodu dvou nebo více dětí, se zvyšuje délka mateřské dovolené na 37 týdnů.⁶ Žena na mateřskou dovolenou nastupuje zpravidla počátkem šestého týdne před plánovaným termínem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne. Z těchto ustanovení tedy vyplývá snaha zákonodárce rozdělit dobu mateřské dovolené na dvě části. První část je doba 6 – 8 týdnů před plánovaným datem porodu, ve kterém by se měla zaměstnankyně především připravovat na vlastní porod. Druhá část je doba po porodu, jejíž cílem je především péče o dítě a rekonvalescence matky. Délka této části je závislá na počtu narozených živých dětí. V případě, že žena porodí jedno živé dítě, náleží jí mateřská dovolená v délce 20 - 22 týdnů od okamžiku porodu⁷. Pokud porodí žena dvě nebo více živých dětí, přiznává jí zákoník práce 29 - 31 týdnů mateřské dovolené následující po porodu.

Bohužel, i přes pokročilost současné lékařské vědy není možné vyloučit, že se dítě narodí živé. I přes to, že není nutná péče o narozené dítě, přiznává zákoník práce v § 195 odst. 3 mateřskou dovolenou v délce 14 týdnů. V této době je však zahrnuta i doba mateřské dovolené před porodem, čili délka mateřské dovolené po porodu mrtvého dítěte je 6 – 8 týdnů. Tato doba slouží především k psychickému a fyzickému zotavení zaměstnankyně.

⁵ BĚLINA, M.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H.BECK 2008. ISBN 978-7179-607-7. s. 522

⁶ § 195 odst. 1 zákoníku práce

⁷ Délka části mateřské dovolené po porodu je závislá na tom, jak dlouho před porodem nastoupila žena na mateřskou dovolenou.

Vzhledem k pokročilosti soudobé lékařské vědy je schopen ošetřující lékař nastávající matky určit termín porodu s dostatečným předstihem a s patřičnou přesností. „Zaměstnankyně si termín nástupu mateřské dovolené určuje sama, nemůže však na ni nikdy nastoupit dříve, než na počátku osmého týdne před plánovaným dnem porodu, který stanoví lékař.“⁸ Zaměstnankyně by měla plánovaný datum nástupu na mateřskou dovolenou oznámit svému zaměstnavateli s dostatečným časovým předstihem. Tím bude dána zaměstnavateli dostatečná doba, aby stihl udělat potřebné personální, technické, případně i jiné změny a nebylo tak odchodem na mateřskou dovolenou zaměstnankyně ohroženo fungování podniku. Přikláním se k názoru, že zaměstnankyně by měla své těhotenství ohlásit zaměstnavateli brzy poté, co takovou skutečnost zjistí. Zákoník práce i další právní předpisy garantují těhotným ženám zvláštní zacházení. Jde například o ustanovení, která vyjmenovávají práce, které jsou těhotným ženám zakázány⁹, zákaz dání výpovědi těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnankyni na mateřské dovolené¹⁰, aj. V případě, že by zaměstnankyně takovou skutečnost svému zaměstnavateli neoznámila, může dojít k situaci, že zaměstnavatel bude chtít po zaměstnankyni, aby vykonávala práci, která je zákoníkem práce zakázána.

I přes pokročilost dnešní vědy je nutné stále brát datum porodu dítěte pouze jako datum předpokládané, nikoliv jako datum pevně dané. V případě, že nastane porod před tímto datem, mělo by to za následek i zkrácení délky mateřské dovolené. Zákoník práce takovou situaci řeší v ustanovení § 195 odst. 3, ve kterém přiznává matce nárok na mateřskou dovolenou v celém zákonem stanoveném rozsahu (28 nebo 37 týdnů). V případě, že by porod naopak nastal později, než je termín, který určil lékař, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 22 resp. 31 týdnů od porodu. Tímto může dojít k prodloužení délky mateřské dovolené nad zákonem stanovený rozsah uvedený v ustanovení § 195 odst. 1. Zákonodárce vyjádřil lhůtu 22 resp. 31 týdnů v zákoníku práce explicitně. Přikláním se k názoru, že taková formulace není nejvhodnější. Lhůty 22 a 31 týdnů vycházejí z předpokladu, že zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou až počátkem 6. týdne před plánovaným termínem porodu. V případě, že by nastoupila dříve, tedy v době až do počátku 8. týdne před plánovaným termínem porodu, měla by se jí o tuto část zkrátit i doba mateřské dovolené po porodu. Toto lze dovodit analogicky s ustanovením § 195 odst. 1 a 2 zákoníku práce. To však, podle

⁸ BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1 vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008. ISBN 978-80-7357-371-3. s. 59.

⁹ Na základě vyhlášky ministerstva zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy publikované ve sbírce zákonů pod číslem 288/2003 Sb. Taxativní výčet takových prací tvoří přílohu A této diplomové práce

¹⁰ § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

mého názoru možné není, vzhledem k tomu, že zákon explicitně uvádí lhůty a tím nepřipouští možnost aplikace odlišného postupu.

Vzhledem k důležitosti ochrany zdraví ženy, ustanovuje zákoník práce¹¹ výslovně minimální délku mateřské dovolené na 14 týdnů, s tím, že nemůže za žádných okolností skončit nebo být přerušena do 6 týdnů od porodu, „což např. znamená, že pokud zaměstnankyně, která porodila mrtvé dítě, vyčerpala před porodem více jak 8 týdnů mateřské dovolené, protože den porodu nastal později, než určil lékař, musí po porodu vždy čerpat dalších 6 týdnů mateřské dovolené, když délka této dovolené přesáhne 14 týdnů.“¹²

Situace popisované do této chvíle vycházely z předpokladu, že dojde k porodu dítěte. Zatím nebyla řešena otázka vzniku nároku na mateřskou dovolenou za předpokladu, že zaměstnankyně převzala dítě do péče, která nahrazuje péči rodičů a to na základě rozhodnutí příslušného orgánu¹³ nebo dítě, jehož matka zemřela. Mateřská dovolená se podle ustanovení § 197 odst. 1 zákoníku práce poskytuje ženě od okamžiku převzetí dítěte. Délka mateřské dovolené je identická s dobou poskytovanou v případě narození živého dítěte¹⁴, čili 22 resp. 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku. V případě, že nedojde k vyčerpání celé zákonem stanovené mateřské dovolené před dovršením jednoho roku dítěte, další čerpání již není možné a mateřská dovolená se tak zkracuje (tím však není dotčeno právo rodiče na rodičovskou dovolenou)¹⁵.

Skutečnost, že je žena na mateřské dovolené nikterak neoslabuje její právo na dovolenou (na zotavenou). Zákoník práce totiž uvádí, že doba čerpání mateřské dovolené se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce¹⁶. Podle § 217 odst. 1 zákoníku práce určuje dobu čerpání dovolené zaměstnavatel. Zákoník práce zvýhodňuje ženy na mateřské dovolené v tom směru, že pokud požádají zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala na skončení mateřské dovolené, musí jim

¹¹ § 195 odst. 5 zákoníku práce

¹² BĚLINA, M.: *Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání.* Praha: C.H.BECK 2008. ISBN 978-7179-607-7. s. 520

¹³ Taxativní výčet uvádí ustanovení § 7 odst. 11 a 12 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

¹⁴ Za předpokladu, že se jedno nebo více dětí narodilo živé a žena nastoupila na mateřskou dovolenou počátkem 6. týdne před plánovaným datem porodu.

¹⁵ § 197 odst. 1,3 zákoníku práce. O rodičovské dovolené při převzetí dítěte bude podrobněji hovořeno dále.

¹⁶ Ostatní podmínky pro vznik nároku na dovolenou tím nejsou dotčeny a musejí být splněny pro to, aby vznikl zaměstnankyni nárok na dovolenou. Více o těchto podmínkách v kapitole 3.

zaměstnavatel vyhovět a dovolenou poskytnout¹⁷. Tím je možné, aby si zaměstnankyně vyčerpala dovolenou ještě před jejím případným nástupem na rodičovskou dovolenou.

1.2 Rodičovská dovolená

Institut rodičovské dovolené, tak jak jej prezentuje současný zákoník, práce je poměrně nový. Do našeho právního řádu byl implementován kvůli dosažení souladu vnitrostátního a komunitárního práva. Zákon č. 155/2000 Sb., který novelizoval starý zákoník práce, definitivně zavedl pojem *rodičovská dovolená*. Starý zákoník práce (před účinností novely 155/2000 Sb.) přiznával zaměstnankyni v ustanovení § 157 odst. 1 mateřskou dovolenou v délce 28, resp. 37 týdnů po porodu dítěte, čili stejnou dobu, jako je tomu podle současně účinné právní úpravy. Současně však ukládal zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnankyni, která o to požádá *další mateřskou dovolenou* a to až do věku 3 let dítěte. Rozsah mateřské dovolené byl individuální, poskytovala se na základě žádosti a to v délce, která byla v žádosti uvedena, nesměla však nikdy překročit, již jednou zmíněnou, hranici 3 let dítěte.

Současná právní úprava vychází z koncepce starého zákoníku práce po výše zmínění novele. Tato novela již byla v souladu s právem EU¹⁸, a tudíž z něj mohl zákonodárce při tvorbě nového zákoníku práce vycházet. Tato novela již zavedla pojem *rodičovská dovolená*. Důvodem této změny je bezesporu fakt, že zákon od 1. 1. 2001¹⁹ umožňuje nově i otcům, aby požádali zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené. Zákon v souvislosti s rodičovskou dovolenou používá pojem *otec*. Nikterak již však nespécifikuje, zda se jedná o otce biologického, či otce v právním slova smyslu. Odpověď na tuto otázku lze nalézt v rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 3533/2009. Tento judikát uvádí, že „*není významné, zda je partner matky otcem biologickým, ale podstatné je, zda zaměstnanec je otcem v právním slova smyslu, ať již na základě právní domněnky stanovené zákonem (§ 52 zákona o rodině), nebo na základě souhlasného prohlášení rodičů před matričním úřadem nebo před soudem (§ 52 a 53 zákona o rodině), anebo jestliže otcovství určil soud.*“

Zaměstnavatel nesmí takovou žádost odmítnout a musí zaměstnanci poskytnout rodičovskou dovolenou v rozsahu, ve kterém si o ní požádá. Stejně jako tomu bylo u starého zákoníku práce, i v současné právní úpravě je stanovena hranice 3 let věku

¹⁷ § 217 odst. 5 zákoníku práce

¹⁸ Touto novelou došlo k inkorporaci směrnice rady ES č. 96/34 EEC, o rodičovském volnu, do právního pořádku ČR

¹⁹ Účinnost zákona č. 155/2000 Sb., který novelizoval starý zákoník práce

dítěte, do které je možné žádat o poskytnutí rodičovské dovolené. § 196 zákoníku práce rozlišuje situace, kdy je možné nastoupit na rodičovskou dovolenou. Zatímco matka nastupuje na rodičovskou dovolenou až po vyčerpání mateřské dovolené, otec může nastoupit na rodičovskou dovolenou kdykoliv po porodu dítěte. Z tohoto ustanovení jasně vyplývá, že oba rodiče mohou být s dítětem doma po dobu mateřské dovolené matky. Otázkou ovšem je, zda mají právo také oba na rodičovskou dovolenou. Zákon takovou možnost nikde nevylučuje a i odborná literatura jí potvrzuje. Je tedy možné, aby oba rodiče byli uvolněni z pracovního procesu po dobu 3 let²⁰. Ve starém zákoníku práce byla tato možnost umožněna pouze matce dítěte, tedy pouze jednomu z rodičů. Umožnění souběžného čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči je reakcí na směrnici Rady 96/34/ES, o rámcové dohodě rodičovské dovolené, která zakotvuje nárok na pracovní volno z důvodu péče o dítě oběma rodiči.

Nevýhodou čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči zároveň (případně mateřské a rodičovské dovolené) je bezpochyby ekonomická stránka. V případě souběžného čerpání rodičovské dovolené náleží rodičovský příspěvek pouze jednomu z rodičů²¹. Dohoda rodičů určí, který z nich bude pobírat daný příspěvek.

Dalším rozdílem mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou je fakt, že o rodičovskou dovolenou si musí zaměstnanec požádat. Zatímco mateřská dovolená vzniká ex lege, u rodičovské dovolené vzniká ze zákona pouze nárok. V případě, že se zaměstnanec rozhodne nastoupit na rodičovskou dovolenou, oznámí danou skutečnost zaměstnavateli a ten je povinen, a to zcela bez ohledu svou vůli a ekonomické potřeby, tuto dovolenou zaměstnanci poskytnout. Zákon nikterak nespécifikuje formu takové žádosti, je však, pro případ dokazování takové skutečnosti, všeobecně doporučováno učinit daný úkon písemně a vyžadovat potvrzení zaměstnavatele o přijetí. V této žádosti také žadatel o rodičovskou dovolenou uvede dobu, po které chce být na rodičovské dovolené. *„Není-li v žádosti doba rodičovské dovolené zaměstnancem vymezena, má se zpravidla za to, že rodičovská dovolené potrvá až do dosažení 3 let věku dítěte, Dřívější návrat do zaměstnání oproti původně požadovanému rozsahu rodičovské dovolené je podle ustálené soudní judikatury možný jen po dohodě se zaměstnavatelem.“* Důvodem je bezesporu fakt, že 3 roky dlouhá absence zaměstnance může zaměstnavateli způsobit provozní problémy, na které je často zapotřebí reagovat zaměstnáním jiného

²⁰ Doba 3 let se týká mužů, u žen to může být až 3 roky + 8 týdnů i více týdnů, v závislosti na tom kdy zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou a zda neproběhne porod až po plánovaném termínu porodu určeném ošetřujícím lékařem

²¹ Stejná situace je v případě souběhu mateřské a rodičovské dovolené, kdy mají rodiče nárok pouze na jeden příspěvek

pracovníka. V případě, že by zaměstnanec mohl ukončit rodičovskou dovolenou nezávisle na vůli zaměstnavatele, mohlo by to znamenat vážné provozní problémy zaměstnavatele (včetně přetlaku zaměstnanců na jedné pracovní pozici).

V praxi dochází také často k tomu, že pracovnice po skončení mateřské dovolené nepožádá o rodičovskou dovolenou, ale zůstane doma v domnění, že rodičovská dovolená plynule navazuje na mateřskou, bez jakékoliv žádosti. Jedna z odborných publikací zastává názor, že „v těchto situacích má právní praxe za to, že zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou požádala konkludentně (nevýslovně), a to v plné délce.“²² Já se osobně domnívám, že tento výklad přináší mnohá úskalí. Předně zákoník práce uvádí „...a to v rozsahu, o jaký požádají.“²³ Z tohoto ustanovení, podle mého názoru, vyplývá nutná aktivita pracovníka, který chce nastoupit na rodičovskou dovolenou. Na tento případ lze aplikovat zásadu *bdělým náleží práva*. Dalším argumentem může být i vlastní odlišnosti mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. Zatímco mateřská dovolená je koncipována tak, že vzniká přímo ex lege, není možné ji krátit pod zákonem stanovenou dobu, na rodičovskou dovolenou vzniká ze zákona pouze nárok²⁴ a bylo by logické předpokládat, že zaměstnanci, kteří chtějí na rodičovskou dovolenou nastoupit, vyvinou určitou aktivitu (žádost o poskytnutí rodičovské dovolené). Dalším argumentem může být i pohled zaměstnavatele. V případě, že by doopravdy nemusela zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou žádat, nevěděl by zaměstnavatel, zda zaměstnankyně nastoupí, či nikoliv a jestli je nezbytné za ní hledat náhradu.

Zaměstnavatelé často reagují na žádost o rodičovskou dovolenou uzavřením pracovního poměru s jiným pracovníkem a to přesně do okamžiku návratu zaměstnankyně, která je na mateřské dovolené. Otázkou je, zda je takový poměr uzavřený na dobu určitou nebo neurčitou. Odpověď na tuto otázku je možné nalézt v rozsudku Nejvyššího soudu, který stanovuje: „*Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou*

²² ERÉNYI, Tereze, a kol.: *Základy pracovního práva*. Ostrava: KEY Publishing, s.r.o. 2009. ISBN 978-80-7418-032-3. s. 99

²³ § 196 zákoníku práce

²⁴ O nároku hovoří například výslovně publikace BĚLINA, M.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H.BECK 2008. ISBN 978-7179-607-7. s. 520

*uplynutím sjednané doby skončí. Jestliže pracovní poměr byl sjednán do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu do tří let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.*²⁵

Dobu rodičovské dovolené, která je poskytována zaměstnanci – muži, by bylo možné rozdělit na 2 časové úseky. Prvním je období, které koresponduje s dobou mateřské dovolené zaměstnankyně. V této době má zaměstnanec „některé shodné nároky jako zaměstnankyně na mateřské dovolené (např. právo na určení čerpání dovolené bezprostředně navazující na skončení rodičovské dovolené, právo na zařazení na původní práci a pracoviště při návratu do práce při skončení rodičovské dovolené, prodloužení výpovědní doby při výpovědi z důvodu, pro který lze pracovní poměr zrušit okamžitě, má-li výpovědní doba uplynout v době mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené čerpané zaměstnancem po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.“²⁶ Druhá část rodičovské dovolené zaměstnance – muže je shodná s rodičovskou dovolenou, kterou je oprávněna čerpat zaměstnankyně (a to jak do délky, tak i do práv s tím spojených).

V předchozí kapitole jsem zmínila právo zaměstnankyně na mateřskou dovolenou při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů. Už z podstaty a účelu rodičovské dovolené (prohloubení péče o dítě²⁷) vyplývá, že tato dovolená bude poskytována zaměstnanci (na základě jeho žádosti) i při převzetí dítěte. Domnívám se, že jde o naprosto správný a spravedlivý přístup, který reflektuje především biologické a sociologické potřeby dítěte. Doba, na kterou se poskytuje rodičovské dovolená při převzetí dítěte do péče, kopíruje dobu, kterou poskytuje zákon biologickým rodičům. Zaměstnanec má nárok na rodičovskou dovolenou ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. V případě, že zaměstnankyně čerpala po převzetí dítěte mateřskou dovolenou, poskytuje se jí rodičovská dovolená až po skončení této dovolené. V případě, že došlo k převzetí dítěte do péče až po dosažení věku 3 let dítěte, má zaměstnanec právo na rodičovskou dovolenou v délce 22 týdnů (nejdéle však do věku 7 let dítěte). „Při převzetí dítěte před dosažením 3 let tak, že by doba 22 týdnů

²⁵ Judikát nepoužívá pojmu *rodičovská dovolená*, ačkoliv o ní nepochybně hovoří, jelikož v době vyhlášení daného rozsudku nepoužíval, v té době účinný, zákoník práce tento institut

²⁶ BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1 vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008. ISBN 978-80-7357-371-3. s. 101

²⁷ § 196 zákoníku práce

*uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.*²⁸

Zákoník práce stanovuje u rodičovské dovolené zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru během doby čerpání rodičovské dovolené. Z tohoto zákazu však existují výjimky. První z nich jsou tzv. organizační důvody na straně zaměstnavatele. Druhou výjimkou je výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr²⁹. Byla-li dána zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu před nástupem na rodičovskou dovolenou s tím, že by došlo k ukončení výpovědní doby během mateřské dovolené, končí pracovní poměr zaměstnance společně s koncem rodičovské dovolené.

Domnívám se, že je v této souvislosti důležité zmínit, že za předpokladu organizačních změn na straně zaměstnavatele záleží pouze na zaměstnavateli, kterému z pracovníků dá výpověď. Soudy v současné době nezkoumají výběr zaměstnavatele. Podle Nejvyššího soudu nemusí být změna počtu zaměstnanců spojená s reorganizací automaticky ještě doprovázená snižováním počtu zaměstnanců. V této souvislosti záleží pouze na druhu organizační změny na straně zaměstnavatele a následně na zhodnocení přínosu současných zaměstnanců. Organizační změny bývají tudíž v současné době velice častým důvodem pro ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který je v současné době na rodičovské dovolené.

V současné době dochází často k situaci, kdy pracovník, který je na rodičovské dovolené vykonává pro zaměstnavatele činnost, která je pro zaměstnavatele natolik zásadní, že si musí nalézt náhradu. *„V uvedených případech zaměstnavatel zpravidla spoléhá na to, že bezprostředně po skončení rodičovské dovolené se zaměstnanec, ale daleko častěji zaměstnankyně, z důvodu zajištění další péče o dítě nebudou moci vrátit do práce, a že „to nějak dopadne“. Teprve když se po uplynutí doby rodičovské dovolené vrátí tyto osoby do práce, zaměstnavatel jim oznámí, že „již pro ně nemá práci“. V lepším případě jim nabízí jiné pracovní zařazení odpovídající jejich pracovní smlouvě, v horším případě je přesvědčuje, aby sami pracovní poměr ukončili výpovědí nebo dohodou.*³⁰. V této souvislosti je zapotřebí připomenout, že zaměstnavatelé velice často volí, ve snaze rozvázat s nehodícím se zaměstnancem, mnohé různé postupy. Jde především o snahu přesvědčit zaměstnance k souhlasu s dohodou, která je však velmi

²⁸ BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1 vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008. ISBN 978-80-7357-371-3. s.102

²⁹ § 52 písm. g) zákoníku práce

³⁰ BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1 vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008. ISBN 978-80-7357-371-3. s. 104

často pro zaměstnance nevýhodná (např. nezakládá zaměstnanci právo na odstupné, atd.). V případě, že zaměstnanec odmítne přistoupit na předkládanou dohodu, přistoupí zaměstnavatel k výpovědi (např. z výše uvedených organizačních důvodů, kdy dojde k účelové reorganizaci, aby daný zaměstnanec neměl potřebné předpoklady).

Dalším z rozdílů mezi rodičovskou a mateřskou dovolenou, které je možné popsat, je vliv této dovolené (rodičovské nebo mateřské) na dovolenou (dříve dovolenou na zotavenou). Jak již bylo uvedeno v předcházející kapitole, pro účely dovolené (např. pro určení její délky) se u mateřské dovolené její doba posuzuje jako výkon práce. U rodičovské dovolené to neplatí (což je logické, například vzhledem k její délce). Aby nedošlo ke zvýhodnění matek, které jsou na mateřské dovolené proti otcům, kteří jsou na rodičovské dovolené, která ale kopíruje mateřskou dovolenou zaměstnankyně, platí, že po dobu, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, platí pro zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou z hlediska dovolené (na zotavenou) stejné podmínky jako pro jeho kolegyni, zaměstnankyni.

Zákoník práce v žádném ze svých ustanovení konkrétně neupravuje opětovné zařazení zaměstnance do pracovního procesu, ani podmínku, že musí zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele stejnou činnost, kterou vykonával před odchodem na mateřskou dovolenou. Skutečnost, že tato povinnost není legislativně nikde zakotvena, však automaticky neznamená, že zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci jakoukoliv práci (a tím případně donutit zaměstnance k souhlasu s rozvázáním pracovního poměru dohodou nebo případně jej nepřímo donutit, aby dal výpověď sám). Přikláním se k názoru, že v tomto okamžiku je zapotřebí vycházet z textu pracovní smlouvy, ve které musí být upraven druh vykonávané pracovní činnosti.

2 Dovolená a její vymezení

Právo na dovolenou je jedno ze základních sociálních práv zaměstnance. Jedná se o individuální právo, které nelze převést na jiného³¹. Je zakotveno v Listině základních práv a svobod. Z mezinárodních předpisů je pro úpravu dovolené nutné zmínit především Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132, týkající se každoroční placené dovolené (č. 229/1998 Sb.) a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Pokud jde o délku dovolené, Úmluva MOP v článku 3 garantuje, že „*dovolená nesmí být v žádném případě kratší než tři pracovní týdny za jeden rok práce*“. Směrnice v článku 7 uvádí, že každý pracovník má nárok na placenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdny, přičemž výslovně zakazuje náhradu nevyčerpané dovolené peněžním plněním.³² Česká právní úprava vzhledem k těmto požadavkům stanoví délku dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

Zákoník práce upravuje dovolenou v části deváté, v §211-223.

2.1 Pojem dovolené

Časový fond zaměstnance je možné rozdělit na dvě části – pracovní dobu a dobu odpočinku,³³ přičemž dovolená spadá do doby odpočinku. Dovolená není ale jedinou dobou odpočinku, tyto pojmy nejsou tedy souřadné, ale vzájemně podřazené. „*Zatímco každá dovolená je dobou odpočinku, nikoli každá doba odpočinku je dovolenou. Dovolená tak spadá do stejné právní kategorie jako přestávka v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu.*“³⁴ Právo na jejich čerpání vzniká však na základně rozdílného právního důvodu. Další rozdíl také spočívá v tom, že dovolená je spojena s právem na náhradu mzdy či platu. Jako třetí rozdíl dovolené od ostatních dob odpočinku lze uvést její délku, neboť dovolená má zajistit dlouhodobý odpočinek, čerpaný zpravidla vcelku.

Starý zákoník práce používal pojem *dovolená na zotavenou*, čímž vyjadřoval základní cíl dovolené, tedy zotavení po výkonu práce. Dovolená je totiž poskytována zaměstnancům především proto, aby zregenerovali své pracovní síly. Současná právní však tento pojem nepřevzala a používá pouze označení *dovolená*.

³¹ např. dle R 44/1982 – nárok pracovníka na dovolenku nemožno previesť na iného; smrťou pracovníka zaniká zároveň so zánikom pracovného pomeru.

³² Výjimkou jsou případy ukončení pracovního poměru.

³³ vyplývá to z definic uvedených v § 78 odst.1 písm.a),b) zákoníku práce

³⁴ VLASTNÍK, J.: *Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce*. Časopis Právní rozhledy č.23/2010.s. 440

„Samotný výraz dovolená nasvědčuje tomu, že se jedná o „dovolenou“ nepřítomnost zaměstnance na pracovišti, resp. o pracovní volno, které mu zaměstnavatel „dovolil“.³⁵

Definicí dovolené se zabývá řada autorů. Shodují se v tom, že dovolená je nejvýznamnější dobou odpočinku, která náleží zaměstnanci. Atypická je ovšem definice uvedená v jedné publikaci, a to, že *„dovolená je zpravidla definována jako dlouhodobá doba odpočinku poskytovaná občanům každoročně k regeneraci jejich pracovní síly.“³⁶* Zamýšlela jsem se především nad tím, z jakého důvodu je uveden pojem *občan*. Nárok na dovolenou vzniká zaměstnancům při splnění všech zákonných podmínek, základem je pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatel. Pokud by bylo v této definici pojmem *občan* myšleno *občan České republiky*, znamenalo by to, že občanům jiných států dovolená nenáleží. Což ale není pravda, neboť cizinci mají v pracovněprávních vztazích stejné právní postavení, jako občané ČR³⁷. Pokud by byl pojmem *občan* chápán *občan jakéhokoliv státu*, pak je ještě nutné zamyslet se nad osobami bez státní příslušnosti. Dle článku 1 Úmluvy o právním postavení osob bez státní příslušnosti se jí rozumí *„osoba, kterou žádný stát nepovažuje za svého občana“*. Výše zmíněná Úmluva v článku 17 také hovoří o právu vykonávat placené zaměstnání, především o tom, že je nutné s těmito osobami *„zacházet co nejpříznivěji, rozhodně ne méně příznivě, než jak se za stejných okolností zachází s cizinci obecně.“* Takovou osobu je tedy možné také zaměstnat (sám zákoník práce o ní výslovně hovoří např. v §48 v souvislosti se skončením pracovního poměru). Pokud by osoba bez státní příslušnosti splnila zákonné podmínky pro dovolenou, měla by na ní nárok.

Proto se tedy domnívám se použití slova *občan* ve výše uvedené definici dovolené není vhodné a bylo by možná vhodnější použít pojem *zaměstnanec*, neboť nárok na dovolenou s občanstvím přímo nesouvisí a rozhodující je především pracovněprávní vztah a splnění zákonných podmínek. Navíc všechny ostatní publikace, které byly použity pro zpracování této diplomové práce, hovoří v definici dovolené také o *zaměstnanci*.

³⁵ VLASTNÍK, J.: *Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce*. Časopis Právní rozhledy č.23/2010, s. 441

³⁶ SPIRIT, M.: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2. s.132

³⁷ Pro účely zaměstnávání definuje pojem cizince §85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. K přijetí do zaměstnání je nutné platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo držení zelené karty.

3 Druhy dovolené

Zákoník práce rozlišuje v §211 tři druhy dovolené, na které má zaměstnanec nárok při splnění zákonných podmínek, a to:

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

Oproti dřívější úpravě byla vypuštěna z tohoto výčtu *další dovolená*. Zaměstnavatel musí povinně poskytovat tyto druhy dovolené³⁸, protože ustanovení má kogentní povahu a nelze se od něj odchýlit, pokud jde o stanovené druhy dovolené. Nicméně je možné poskytnout i jiné druhy dovolené. Vyplývá to z § 2 odst.1 věty první zákoníku práce, který stanoví, že *„práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.“* Je nutné ovšem dodržet zásadu rovnosti a zákazu diskriminace (viz. §16 zákoníku práce). Možnost poskytnout i jiné druhy dovolené se ovšem týká pouze zaměstnavatelů v podnikatelské sféře.

3.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

3.1.1 Dovolená za kalendářní rok

Aby zaměstnanci náleželo právo na dovolenou za kalendářní rok, je nutné splnit dvě podmínky. První z nich je trvání pracovního poměru nepřetržitě po celý kalendářní rok (tj. období od 1.1. do 31.12.), druhou je konání práce aspoň 60 dnů. Zákoník práce v §212 odst. 1 také říká, že *„za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, přičemž části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.“* Za převážnou část směny se přitom považuje více jak jedna polovina směny.

Za odpracované dny se pro účely dovolená považují i jiné dny, kdy ke skutečnému výkonu práce nedochází a to dle §216 odst.3 zákoníku práce:

- doba čerpání mateřské dovolené,
- doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

³⁸ v zákonem stanoveném rozsahu a za splnění zákonných podmínek

- doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Za výkon práce se také považují doby uvedené v §348 odst. 1 zákoníku práce:

- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- dovolená,
- doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí.

Dovolenou je přitom možné poskytnout i zaměstnancům, kteří tyto podmínky ještě nesplnili, ale lze předpokládat, že k tomu v budoucnu dojde. Je tedy možné, aby zaměstnanec čerpal dovolenou již např. v lednu, přestože ještě není splněna podmínka odpracování šedesáti dnů a ani není jisté, zda vůbec pracovní poměr bude trvat do konce prosince. Ovšem v případě, že by nakonec tyto podmínky splněny nebyly, musí zaměstnanec vrátit vyplacenou náhradu mzdy, kterou za čerpanou dovolenou obdržel.

Zákoník hovoří o tom, že pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok je nutné nepřetržité trvání pracovního poměru, za které se „*považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.*“³⁹ Za bezprostřední navázání se považuje i situace, kdy by mezi předcházejícím pracovním poměrem a novým pracovním poměrem byly dny pracovního klidu (např. víkend).

Další podmínkou je konání práce alespoň 60 dnů. Jak je v právu časté, ne vždy užívané pojmy odpovídají jejich významu v běžné mluvě. Pod pojmem *den* je totiž v běžném životě obvykle chápán *kalendářní den*, trvající 24 hodin. V tomto ustanovení je nutné pod tímto pojmem chápat *průměrnou směnu* příslušného zaměstnance. „*Za odpracovaný den je pak nutné považovat takovou směnu, během níž zaměstnanec odpracoval více jak polovinu své průměrné směny.*“⁴⁰

³⁹ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. s.267

⁴⁰ VLASTNÍK, J.: *Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce*. Časopis Právní rozhledy č.23/2010. s. 442

Nárok zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok lze uvést na následujícím příkladě⁴¹: zaměstnanec odpracoval 58 dnů, 7 dnů čerpal dovolenou a 196 dnů měl dočasnou pracovní neschopnost (pracovní úraz). Dle §348 odst.1 písm.b) zákoníku práce se jako výkon práce posuzuje i dovolená. Pokud tedy zaměstnanec 58 dnů pracoval, 7 dnů měl dovolenou, pak se posuzuje jako kdyby odpracoval 65 dnů. Jestliže zaměstnanec nepracoval 196 dnů v důsledku pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, posuzuje se i tato doba jako výkon práce. Zaměstnanec tak bude mít právo na dovolenou za kalendářní rok bez krácení, které jinak předpokládá §223 zákoníku práce.

3.1.2 Poměrná část dovolené

Pokud pracovní poměr netrval celý kalendářní rok, náleží zaměstnanci právo na poměrnou část dovolené. Za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitě trvání téhož pracovního poměru mu náleží jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok. Například skončí-li pracovní poměr 30. června, má zaměstnanec nárok na 6/12 dovolené. Pokud budeme uvažovat základní výměru dovolené 4 týdny, má zaměstnanec nárok na dvoutýdenní dovolenou, tedy na 10 dnů. Na tomto místě by bylo vhodné opět uvést, že chápání týdne v pracovním právu se odlišuje od chápání tohoto pojmu v běžném životě. Pod pojmem 4 týdny dovolené nelze tedy chápat nárok zaměstnance na 672 hodin volna, jak by se mohlo dle matematického výpočtu zdát (4 týdny x 7 dnů x 24 hodin). „Čtyři týdny dovolené představují dle stávající praxe celkem 20 běžných pracovních dnů, což při čtyřicetihodinové týdenní pracovní době představuje nárok na 160 hodin pracovního volna (pojmaného jako doba, kterou by zaměstnanec jinak byl povinen odpracovat).“⁴² Proto ve výše uvedeném příkladu by měl zaměstnanec nárok pouze na dovolenou v trvání deseti dnů.

Pokud by pracovní poměr netrval nepřetržitě od prvního do posledního dne v měsíci, poměrná část za tento měsíc nenáleží. Výjimkou je ovšem případ, kdy by v tomto měsíci došlo ke změně zaměstnání tak, že by nový pracovní poměr bezprostředně navazoval na skončení pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele (sem je možno opět řadit i situaci, kdy by mezi novým a dosavadním pracovním poměrem byl víkend). Například skončí-li pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele 20. května a zaměstnanec 21. května nastoupí do nového zaměstnání, nový zaměstnavatel mu musí poskytnout poměrnou část dovolené i za květen, přestože u něj

⁴¹ Převzat z: JAKUBKA, J.: *Nárok na dovolenou za kalendářní rok*. Časopis Práce a mzda č.12/2010.s.51

⁴² VLASTNÍK, J.: *Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce*. Časopis Právní rozhledy č.23/2010. s. 441

pracoval pouze cca třetinu měsíce. Současný zákoník práce se v tomto směru odlišuje. Dle dřívější právní úpravy totiž tuto dvanáctinu získal zaměstnanec od zaměstnavatele, u něhož byl zaměstnán déle než polovinu kalendářního měsíce.

Pokud nedojde v daném měsíci k výše zmíněné změně zaměstnání, může zaměstnanec dostat 1/12 dovolené jen tehdy, pokud došlo k rozvázání pracovního poměru posledním dnem v měsíci. Například pokud zaměstnanec rozváže pracovní poměr 13. dubna, dostane pouze 3/12 dovolené (náhradu mzdy). Pokud pracovní poměr rozváže 30. dubna, dostane 4/12 dovolené.

Při výpočtu dovolené pomocí dvanáctin se lze často setkat se situací, že výsledek vyjde s několika desetinnými místy. Má-li například zaměstnanec nárok na 5/12 dovolené (při výměře 4 týdny), vyšlo by dle matematického výpočtu právo na dovolenou v délce trvání 1,6666 týdne, tedy 8,3333 dne. Pro tento případ je nutné použít §216 odst.5 zákoníku práce, který říká: „*jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.*“ Zaměstnanec by měl tedy nárok na 8,5 dne dovolené.⁴³ Především zákoník práce (účinný do 31.12.2006) úpravu zaokrouhlování neobsahoval. S tímto zaokrouhlováním je ovšem spojen jeden nedostatek, a to, že zaměstnanec je při stanovení práva na dovolenou o několik hodin zkrácen nebo zvýhodněn. Především u výrobních společností, které zaměstnávají několik set zaměstnanců, to může způsobit značnou ekonomickou ztrátu nebo zisk. Proto se někteří autoři kloní k tomu názoru, aby dovolená byla vyjadřována spíše v hodinách pracovní doby. Co se týče samotného zaokrouhlování, jeden z komentářů k zákoníku práce uvádí: „*zda bude zaokrouhlení provedeno směrem nahoru nebo dolů, bude záležet na zaměstnavateli.*“⁴⁴ V praxi se nejčastěji uplatňují dva postupy.

1) Vyjde-li výsledek 0,1 až 0,49, zaokrouhluje se na 0,5 dne, při výsledku od 0,51 do 0,99 se zaokrouhluje na 1 den.

2) Druhý možný a v praxi častý postup je, že při délce dovolené:

od 0,25 do 0,75 dne se zaokrouhluje na 0,5 dne,

od 0,76 do 1,25 dne se zaokrouhluje na 1 den,

od 1,26 do 1,75 dne se zaokrouhluje na 1,5 dne,

od 1,76 do 2,25 dne se zaokrouhluje na 2 dny,

⁴³ Přepočtovou tabulku je možno nalézt v příloze této diplomové práce.

⁴⁴ HOCHMAN, J. a kol.: *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2.aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008. ISBN 987-80-7201-724-9. s.584

od 2,26 do 2,75 dne se zaokrouhluje na 2,5 dne,
od 2,76 do 3,25 dne se zaokrouhluje na 3 dny atd.

Při použití těchto způsobů je možné ovšem dojít k rozdílným výsledkům. Problematika zaokrouhlování se řešila i na zasedání Kolegia expertů AKV⁴⁵ ve dnech 22. a 23. října 2010 ve Žďáru nad Sázavou. „*Jako účelnější (a z hlediska dopadu zaokrouhlování na právo zaměstnance na dovolenou „spravedlivější“)* shledalo pak Kolegium druhý ze zmíněných přístupů, tedy zaokrouhlování vycházející ze čtvrtdnů.“⁴⁶

3.1.3 Výměra dovolené

Výměra dovolené je upravena v §213 zákoníku práce a činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.⁴⁷ „*Protože zaměstnavatelé, jejichž odměňování je závislé na státním rozpočtu nemají možnost prodlužovat dovolenou, zákon stanoví, že zaměstnancům těchto zaměstnavatelů přísluší dovolená o jeden týden delší než základní výměra.*“⁴⁸ Mají tedy nárok na 5 týdnů dovolené a jedná se o zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v §109 odst.3 (stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení). Zaměstnancům ostatních zaměstnavatelů může být dovolená prodloužena kolektivní smlouvou nebo ve vnitřním předpisu⁴⁹, buď o celé týdny nebo o pracovní dny. Je možné také prodloužit dovolenou určitým skupinám zaměstnanců, např. těm, kteří u zaměstnavatele pracují delší počet let nebo vykonávají fyzicky nebo duševně náročné práce. I v tomto případě je ovšem nutné respektovat rovné zacházení a zákaz diskriminace. „*Zaměstnavatel může – na rozdíl od dřívější úpravy – diferencovat, např. podle věku zaměstnanců nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance. Zaměstnanci podnikatelských subjektů mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad*

⁴⁵ Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů

⁴⁶ BUKOVJAN,P.,ŠUBRT, B.: *Výkladová stanoviska AKV (IV) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 22.a 23 října 2010 ve Žďáru nad Sázavou.* Časopis Práce a mzda č.1/2011

⁴⁷ Je tedy v souladu s požadavky Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132, týkající se každoroční placené dovolené (č. 229/1998 Sb.).

⁴⁸ JOUZA, L.: *Zákoník práce s komentářem.* 3.aktualizované vydání. Praha: Polygon, 2008. ISBN 978-80-7273-150-3. s.581

⁴⁹ Vzor kolektivní smlouvy se sjednanou delší dovolenou a vnitřního předpisu se stanovenou delší dovolenou lze najít v příloze této diplomové práce.

*základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů.*⁵⁰

U pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol⁵¹ činí zákonná dovolená 8 týdnů a nemůže být prodlužována.

Výměru dovolené je opět možné vysvětlit na příkladě. Bude-li zaměstnanec pracovat tři dny v týdnu na 8 hodin a splní-li zákonné podmínky pro nárok na dovolenou za kalendářní rok (trvání pracovního poměru celý kalendářní rok a odpracování 60 pracovních dnů), bude mít nárok na dovolenou v rozsahu 4 týdnů. *„Týden dovolené tohoto zaměstnance však představuje tři pracovní dny po osmi hodinách. Týden totiž představuje sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů bez ohledu na délku pracovní doby zaměstnance a pro zaměstnance, který v průběhu kalendářního týdne odpracuje pouze tři dny, představuje týden dovolené tyto tři dny.*⁵²

3.1.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Zákoník práce také pamatuje na případy, kdy má zaměstnanec pracovní dobu nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. Přísluší mu poté tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. *„Přestože právo na dovolenou je určeno v týdnech, dovolená se přepočítává na pracovní dny. Je tomu jak u zaměstnanců, kteří pracují v rovnoměrném rozvržení pracovní doby, tak u zaměstnanců v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Jen u zaměstnanců v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, ať na jednotlivé týdny, tak na období celého kalendářního roku, je však způsob přepočtu dovolené z týdnů na pracovní doby*

⁵⁰ JOUZA, L.: *Problémy kolem dovolené a jejich řešení*. Časopis Daně, účetnictví: vzory a případy č.6/2008

⁵¹ *Pedagogického pracovníka* definuje §2 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících jako toho, „kdo koná přímou pedagogickou činnost, je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociální péče.“ Jedná se např. o učitele, vychovatele, speciálního pedagoga, psychologa, trenéra apod.

Akademického pracovníka definuje §70 odst. 1,2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách jako zaměstnance vysoké školy, který vykonává jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademickými pracovníky jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.

⁵² DANDOVÁ, E.: *Nárok na dovolenou v případě práce tři dny v týdnu*. Časopis Otázky a odpovědi v praxi č.5/2010. s.29

v zákoně výslovně upraven.⁵³ Z ustanovení §213 odst.4 zákoníku práce tak vyplývá následující vzorec, který je uváděn ve většině komentářů k zákoníku práce:⁵⁴

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

kde:

vpdd = výsledný počet pracovních dnů dovolené,

ps = počet směn (pracovních dnů) podle harmonogramu směn⁵⁵ nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby,

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

pd = počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo.

„Zaměstnancům přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich měli podle rozvržení pracovní doby v době čerpání dovolené odpracovat. Dostanou tedy tolik pracovních dnů dovolené, kolik by jinak, nebýt čerpání dovolené, podle jim určeného rozvrhu směn odpracovali.“⁵⁶

Například odpracoval-li zaměstnanec za kalendářní rok 156 směn (přičemž rok má 52 týdnů) a nárok na dovolenou za kalendářní rok činí 5 týdnů, pak nárok tohoto zaměstnance na dovolenou činí 15 dnů, neboť $(156/52) \times 5 = 15$.

Jako další příklad lze uvést situaci, kdy by měl zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu nerovnoměrně na čtvrt roku (tedy 13 týdnů) a v tomto období by měl dle rozvrhu práce odpracovat 42 směn. Nejprve se tedy opět vydělí počet směn počtem týdnů ($42/13 = 3,23$) a poté vynásobí počtem týdnů dovolené, které připadají na období, na něž byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena (bude-li mít nárok např. na celoroční výměru dovolené 5 týdnů, jedna čtvrtina je $5/4 = 1,25$ týdne). Celkový nárok zaměstnance na dovolenou tak činí 4,03 dny na příslušné čtvrtletí ($3,23 \times 1,25$).

Současná právní úprava, na rozdíl od zákoníku práce účinného do 31.12.2006, řeší postup v případech, kdy u zaměstnance dojde ke změně v rozvržení pracovní doby, z rovnoměrné na nerovnoměrnou nebo opačně. *„Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená*

⁵³ HOCHMAN, J. a kol.: *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2.aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008. ISBN 987-80-7201-724-9. s.586

⁵⁴ Např. VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 2.vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008

⁵⁵ Do harmonogramu směn se počítají také dny, které zaměstnanec neodpracoval, ale které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce (§216 odst.3 zákoníku práce)

⁵⁶ JOUZA, L.: *Zákoník práce s komentářem*. 3.aktualizované vydání. Praha: Polygon, 2008. ISBN 978-80-7273-150-3. s.582

v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.⁵⁷ Dané ustanovení je ovšem problematické. Při výkladu je tak možné setkat se s různými názory. V odborné literatuře se nejčastěji objevuje názor, že každé období se posuzuje samostatně⁵⁸. Bude-li zaměstnanec např. 6 měsíců pracovat v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (předpokládáme-li právo na dovolenou 4 týdny v kalendářním roce, pak za toto období bude mít nárok na 10 dovolené – tedy polovinu z 20ti dnů) a ve zbývajících šesti měsících bude pracovat v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (výpočet pro toto období se provede dle postupu výše, tedy dle §213 odst.4 zákoníku práce, kupř. 7 dnů – polovina ze 14 dnů). Pokud zaměstnanec dovolenou v prvním půlroce nečerpal, bude v druhém půlroce čerpat dle tohoto postupu dovolenou v celkové délce 17 dnů. Tento postup byl ovšem kritizován Kolegiem expertů AKV a v uvedeném příkladě dochází k jiným závěrům. „Pravidlo obsažené v zákoníku práce je zcela nevhodně formulováno. Vytváří totiž skutečně dojem, že se dovolená posuzuje v každém rozvržení pracovní doby samostatně. Takový přístup by byl ovšem popřením toho, jak je dovolená v zákoníku práce koncipována a jak se počítá. Nelze směřovat právo na dovolenou zjištěné ve dnech v jednom a druhém rozvržení pracovní doby (šlo by obrazně o míchání „jablek s hruškami“). Smyslem uvedeného ustanovení zákoníku práce není úprava délky dovolené (ta zůstává pořád stejná), ale přepočítání její délky na pracovní dny tak, aby odpovídala novému rozvržení. Citovanému pravidlu je proto třeba rozumět tak, že pokud zaměstnanec již vyčerpal část své dovolené v jednom režimu pracovní doby, přičemž přechází do rozvržení s jinou délkou směn, musí být dovolená, kterou již zaměstnanec vyčerpal, přepočítána, a to podle délky pracovních směn v pracovním režimu, do něhož zaměstnanec přechází (v podstatě jde o to, kolik dnů představuje dovolená vyčerpaná v jednom rozvržení, kdyby byla čerpána v novém rozvržení pracovní doby).“⁵⁹ Ve výše zmíněném příkladu zaměstnanec, pokud by v původním rozvržení pracovní doby žádnou dovolenou nečerpal, bude v druhém půlroce čerpat dovolenou v celkové délce 14 dnů (nikoliv 17).

3.2 Dovolená za odpracované dny

Pokud zaměstnanec nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok ani její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož

⁵⁷ §213 odst.5 zákoníku práce

⁵⁸ Tento názor zastává např. HOCHMAN, J. a kol.: *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2.aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008. ISBN 987-80-7201-724-9. s.588

⁵⁹ BUKOVJAN, P., ŠUBRT, B.: *Výkladová stanoviska AKV (IV) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 22.a 23 října 2010 ve Žďáru nad Sázavou*. Časopis Práce a mzda č.1/2011

zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží mu dovolená za odpracované dny v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.⁶⁰ I zde platí, že za odpracovaný den se považuje den, v němž odpracoval zaměstnanec převážnou část směny, tedy více jak jednu polovinu směny. Například je-li pracovní doba zaměstnance 8,5 hodiny, pak se za odpracovaný den považuje den, v němž odpracoval více než 4 hodiny a 15 minut. Za odpracovaný den by se považoval i den, kdy by zaměstnanec např. 3 hodiny ze směny skutečně odpracoval a zbytek pracovní doby strávil u lékaře (neboť tato doba se také považuje za výkon práce), pokud by součet skutečně odpracované doby a doby návštěvy u lékaře činil převážnou část směny zaměstnance.

Ustanovení o dovolené za odpracované dny vychází z průměrného počtu pracovních dnů, který připadá na jeden kalendářní měsíc, tedy 21. Oproti dřívější právní úpravě je zde opět malý rozdíl. V dřívějším zákoníku práce bylo právo na dovolenou za odpracované dny podmíněno odpracováním alespoň 22 dnů v příslušném kalendářním roce (§104 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce).

„Jestliže tedy odpracuje zaměstnanec 21-41 dnů, má nárok na 1/12 dovolené, pokud odpracuje 42-59 dnů, má nárok na 2/12 dovolené. Pokud odpracuje 60 a více dnů, má již nárok na celou dovolenou za kalendářní rok, popřípadě její poměrnou část.“⁶¹

Budeme uvažovat zaměstnance, který pracuje jeden den v týdnu 4 hodiny. Zaměstnanec nemůže splnit podmínku 60 odpracovaných dnů v roce, neboť rok má pouze 52 týdnů (tedy 52 směn). Za každých 21 odpracovaných dnů mu náleží 1/12 dovolené za kalendářní rok, bude mít tedy nárok na 2/12 celoroční dovolené (budeme uvažovat celoroční výměru dovolené 5 týdnů). *„Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Protože však zaměstnanec má stanovenou pracovní dobu kratší a jen na jeden den v týdnu, činí týden jeho dovolené pouze 1 den. Takže z 5 dnů dovolené je nezbytné určit 2/12 dovolené, což představuje 0,8 dne.“⁶²*

3.3 Dodatková dovolená

Třetím druhem dovolené je dodatková dovolená. Institut dodatkové dovolené nachází své uplatnění pouze v některých odvětvích a ve vztahu k některým druhům

⁶⁰ §214 zákoníku práce

⁶¹ SPIRIT, M.: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2. s.136

⁶² JAKUBKA, J.: *Nárok na dovolenou*. Časopis Práce a mzda č.1/2010, s.60

práce. Tato dovolená má sloužit jako kompenzace pro zaměstnance, kteří vykonávají práci za zhoršených pracovních podmínek nebo konají práce zvláště obtížné. „*Dodatková dovolená se proto také čerpá přednostně a poskytování náhrady mzdy či platu při jejím nečerpání není přípustné.*“⁶³

Nárok na dodatkovou dovolenou má zaměstnanec, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanec, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné. Takovému zaměstnanci náleží dodatková dovolená v délce jednoho týdne. Pokud zaměstnanec pracuje jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Zákoník práce v §215 odst. 2 taxativně vymezuje zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné. Jsou to zaměstnanci, kteří:

- trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření⁶⁴,
- pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech⁶⁵. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak

⁶³ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání.* Praha: C.H. BECK 2010. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 270

⁶⁴ Jde o radiační pracovníky kategorie A podle §16 odst.2 vyhlášky č.307/2002 Sb., o radiační ochraně.

⁶⁵ Tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti stanoví vyhláškou Ministerstvo práce a sociálních věcí (§1 odst. 1,2 vyhlášky č. 600/2006 Sb., zdravotně obtížné oblasti pro účely dodatkové dovolené).

Za *tropické oblasti* se pro považují státy nacházející se mezi obratníkem Raka a obratníkem Kozoroha (území mezi 23°27' severní šířky a 23°27' jižní šířky). Za tropickou oblast se považuje i ten stát, který jen částečně zasahuje do tropické oblasti.

Za *jinak zdravotně obtížné oblasti* se považují: Afghánistán, Arktida, Antarktida, Bahrajn, Bhútán, Faerské ostrovy, Falklandské ostrovy, Grónsko, Irák, Írán, Island, Izrael, Jordánsko, Katar, Kazachstán, Korejská lidově demokratická republika, Korejská republika, Kuvajt, Kyrgyzstán, Libanon, Maroko,

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,

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

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

Oproti dřívější právní úpravě je zde možno najít opět drobné změny. V případě, že zaměstnanec pracoval pouze část kalendářního roku, náležela mu dle starého zákoníku práce 1/12 dodatkové dovolené za každých 22 odpracovaných dnů (oproti 21 dnům v současné právní úpravě). Dále byla vypuštěna zvláštní úprava pro zaměstnance s pracovní dobou nerovnoměrnou rozvrženou, popřípadě dalších zaměstnanců, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech.

Novela zákoníku práce provedená s účinností od 1.ledna 2008 zákonem č.362/2007 přinesla drobnou terminologickou změnu. Byl vypuštěn pojem *práce zdraví škodlivé* a v daném ustanovení zůstal „jen“ výkon práce *zvlášť obtížné*. Důvodem této změny byl terminologický soulad s právem ES, ale fakticky se po 1.lednu 2008 na negativních vlivech pracovního prostředí na zdraví zaměstnance nic nezměnilo a okruh zaměstnanců, kteří mají právo na dodatkovou dovolenou zůstal stejný.

Zákon také upravuje situaci, kdy má zaměstnanec nárok na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a současně nárok z důvodu výkonu prací *zvlášť obtížných*. Práva na dovolenou se v tomto případě kumulují a zaměstnanec má tak právo na obě tyto dovolené.

3.3.1 „Krácení“ dodatkové dovolené

Současná právní úprava dodatkové dovolené může v praxi přinášet určité nedostatky. Lze je vysvětlit na příkladu. V kalendářním roce 2009 a 2010 činí *fond pracovní doby* při pětidenním pracovním týdnu 261 pracovních směn (vč. svátků, které se posuzují jako výkon práce). Nárok na plnou dodatkovou dovolenou (tedy 12/12 dodatkové dovolené) vznikne až po odpracování 252 směn (dle §215 odst. 1 věta druhá zákoníku práce, $21 \times 12 = 252$). Na 11/12 dodatkové dovolené vzniká zaměstnanci

nárok již po 231 odpracovaných směnách (21 x 11). Aby zaměstnanci vznikl nárok na dodatkovou dovolenou v plném rozsahu, může mít nejvýše 9 neodpracovaných směn (261 – 252). „*Neodpracuje-li zaměstnanec při pětidenním pracovním týdnu z důvodu např. „obyčejné“ pracovní neschopnosti (tj. takové, která nevzniká v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání) 10 a více směn v kalendářním roce 2009 či 2010, vzniká mu nárok na čerpání dodatkové dovolené toliko v rozsahu 11/12 (4,5 dne).*“⁶⁶ Zákoník tak „toleruje“ nejvýše 9 neodpracovaných směn. V jiných letech může být časový fond pracovníka jiný. Např. v letech 2008 a 2011 je *fond pracovní doby* jen 260 pracovních dnů (oproti 262 v roce 2009 a 2010). Zákoník tak „toleruje“ v těchto letech pro vznik nároku na dodatkovou dovolenou v plném rozsahu 8 neodpracovaných směn (z důvodů překážek v práci, které se dle zákona nepovažují za výkon práce pro účely dovolené).

Dodatková dovolená může být krácena pouze z důvodu neomluveně zmeškané směny. Pokud zaměstnanec omluveně zamešká několik málo směn, nárok na dodatkovou dovolenou se mu nijak nekrátí. „*Jde však o to, že tomuto zaměstnanci nárok na dodatkovou dovolenou nevznikne v plném rozsahu, ale pouze zčásti (nejčastěji 11/12).*“⁶⁷

Oproti tomu stojí kontrastní ustanovení o krácení dovolené v §223 odst. 1. Dle něj lze krátit dovolenou za kalendářní rok (popř. její poměrnou část) o 1/12 až za prvních 100 zameškaných směn.

Může tak vzniknout paradoxní situace. „*Např. zaměstnanec, kterému by zaměstnavatel na jeho žádost poskytl pracovní volno bez náhrady mzdy, aby tento zaměstnanec 4 měsíce v roce cestoval nebo si odjel přivydělat do zahraničí, nebude mít žádným způsobem krácen nárok na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část. Naproti tomu, zaměstnanec, který by např. vykonával v roce 2009 práce zvláště obtížné „pouze“ 251 směn z celkem 261 možných směn nařízených zaměstnavatelem v daném kalendářním roce (tj. odpracuje fakticky 96,1% všech nařízených směn) sice dodatková dovolená také nebude v právním slova smyslu „krácena“, ovšem tomuto zaměstnanci již fakticky nevznikne nárok na dodatkovou dovolenou v plném rozsahu jednoho týdne.*“⁶⁸

⁶⁶ BRŮHA, D.: *Praktické problémy dodatkové dovolené*. Časopis Práce a mzda č.4/2009, s. 22 (+ oprava nesprávností - BRŮHA, D.: *Upřesnění k článku „Praktické problémy dodatkové dovolené“*. Časopis Práce a mzda č.7/2009, s.18)

⁶⁷ BRŮHA, D.: *Praktické problémy dodatkové dovolené*. Časopis Práce a mzda č.4/2009, s. 22 (+ oprava nesprávností - BRŮHA, D.: *Upřesnění k článku „Praktické problémy dodatkové dovolené“*. Časopis Práce a mzda č.7/2009, s.18)

⁶⁸ BRŮHA, D.: *Praktické problémy dodatkové dovolené*. Časopis Práce a mzda č.4/2009, s. 22

3.3.2 Dodatková dovolená vs. příplatek ke mzdě za ztížené pracovní prostředí

Současná právní úprava dodatečné dovolené v zákoníku práce je téměř shodná s právní úpravou minulou (účinnou do 31.12.2006). Pokud tedy zaměstnanec vykonává stále stejnou práci, kterou konal do konce 2006, má i v současnosti nárok na dodatečnou dovolenou (za splnění výše uvedených podmínek).

Od 1.1.2007 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Dané nařízení oproti dřívější právní úpravě vymezuje zcela jinak ztížené pracovní prostředí pro účely poskytování příplatku ke mzdě za ztížené pracovní prostředí podle zákoníku práce (v praxi špatně označován jako tzv. rizikový příplatek). Příplatek je přiznáván užšímu okruhu zaměstnanců, než dříve.⁶⁹

Nárok zaměstnance na dodatečnou dovolenou je zcela nezávislý na příplatku za ztížené pracovní prostředí. Dodatečná dovolená je tak přiznána zaměstnanci bez ohledu na to, zda je mu současně přiznán či nepřiznán příplatek za ztížené pracovní prostředí.

3.4 Dovolená nad rámec zákoníku práce

Kromě dovolené za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, dovolené za odpracované dny a dodatečné dovolené může být zaměstnavatelem poskytnut i další druh dovolené. Vychází to ze zásady *co není zakázáno je dovoleno*.⁷⁰ Tento druh dovolené může být sjednán v kolektivní i individuální smlouvě se zaměstnancem. „*Poskytování takovéto dovolené nad rámec zákoníku práce je možné pouze z důvodů spočívajících v povaze práce (doba trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, práce v kontu pracovní doby) nikoliv však z důvodů ostatních (věk, rodinný stav), což je považováno za diskriminaci.*“⁷¹

(+ oprava nesprávností - BRŮHA, D.: *Upřesnění k článku „Praktické problémy dodatečné dovolené“*. Časopis Práce a mzda č.7/2009, s.18)

⁶⁹ Nařízení vlády č.252/1992 Sb., o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách a nařízení vlády č.333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci.

⁷⁰ Čl.2 odst.3 Listiny základních práv a svobod. Tato zásada je v zákoníku práce vyjádřena v §2 odst.1.

⁷¹ HŮRKA,P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008. 978-80-7357-352-2, s.65

4 Čerpání dovolené

Poté, co je zjištěn počet hodin, na které má zaměstnanec nárok, je nutné určit čerpání dovolené.

4.1 Povinnosti zaměstnavatele

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, a to podle rozvrhu čerpání dovolené. Dřívější právní úprava místo pojmu *rozvrh čerpání dovolené* používala pojem *plán dovolených*. Pokud zaměstnanec není z důvodu čerpání dovolené přítomný na pracovišti, nemůže zaměstnavatel využít jeho pracovní síly a nedochází tak k plnění potřebných úkolů. Z tohoto důvodu určuje čerpání dovolené právě zaměstnavatel, který vybírá vhodnou dobu. Je přitom možné považovat za slušnost, aby zaměstnavatel přihlédl k požadavkům a potřebám zaměstnance (např. k době školních prázdnin, rodinné rekreaci, péči o děti apod.). Zaměstnavatel sice nemá povinnost zaměstnanci vyhovět, ale domnívám se, že v rámci zachování dobrých vztahů na pracovišti je to vhodné a zaměstnavatel by měl zaměstnanci vyjít vstříc, pokud je to možné a nebrání mu například vážné provozní důvody. Zaměstnanec si dovolenou „nebere“, jak se často v běžném životě říká, nýbrž dovolenou čerpá a nastupuje ji podle rozhodnutí zaměstnavatele. Za tímto účelem musí zaměstnavatel vypracovat rozvrh čerpání dovolené. Pokud u něho působí odborová organizace, musí mít její předchozí souhlas. *„I když jej odborová organizace neschválí, nemá to vliv na zaměstnavatelovo právo určovat, kdy budou zaměstnanci dovolenou čerpat. Vypracovaný rozvrh pro něj není závazným, může zaměstnanci určit dovolenou i na dobu mimo původní plán.“*⁷²

Za určení dovolené zaměstnavatelem se považuje i situace, kdy by zaměstnavatel schválil zaměstnanci dovolenou na základě jeho žádosti (žádanky, dovolenky⁷³). V jeho souhlasu lze spatřovat určení nástupu dovolené.⁷⁴

„Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu potřebný souhlas neudělí, případně udělení výslovně odmítne, nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci považována za čerpání dovolené, a nepřísluší mu

⁷² BEZOUŠKA, P., IVANICO, G.: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. ISBN 928-80-7201-795-9. s.85

⁷³ Vzor dovolenky lze najít v příloze této diplomové práce.

⁷⁴ Např. dle R 11/1969 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27.9.2001, sp.zn. 21 Cdo 2795/2000. Více v kapitole 8.2.

proto po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy nebo platu; nadto může být stížen dalšími sankcemi (např. krácením dovolené).“⁷⁵

Výjimku z pravidla, že čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, stanoví §217 odst. 5 zákoníku práce. Podle něho je zaměstnavatel povinen vyhovět zaměstnankyni, která ho požádá o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené. Stejně je to je i v případě, kdy o poskytnutí dovolené požádá zaměstnanec tak, aby bezprostředně navazovala na skončení jeho rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně – matka dítěte – oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. *„Pro žádost zaměstnance či zaměstnankyně nepředepisuje zákoník práce písemnou formu, postačuje tudíž i žádost ústní. V případném sporu je však důležité, jakým způsobem zaměstnanec prokáže, že zaměstnavatel s nástupem dovolené v určitém konkrétním termínu souhlasil. I v tomto případě platí známé pravidlo “co je psáno, je dáno“. U některých zaměstnavatelů se proto k tomuto účelu používají tak zvané „dovolenky“, kdy vedoucí zaměstnanec podepíše zaměstnanci souhlas s nástupem dovolené.“⁷⁶* Pokud by taková žádost neměla písemnou formu, byl by jistě problém s jejím prokazováním. Pokud by zaměstnanec nemohl prokázat opak, poskytne mu zaměstnavatel dovolenou až po skončení rodičovské dovolené, což je v souladu s §218 odst.3 zákoníku práce.

Při učení nástupu na dovolenou musí zaměstnavatel splnit několik podmínek. V první řadě musí zaměstnanci písemně oznámit určenou dobu čerpání dovolené, aby se mohl zaměstnanec na její optimální využití připravit, a to alespoň 14 dnů předem. Tato doba může být ale i kratší, pokud se tak dohodne se zaměstnancem. *„Dohoda se zaměstnancem nahrazuje již zastaralou právní úpravu, podle níž byl k určení doby čerpání dovolené v kratším termínu nutný předchozí souhlas odborového orgánu. Nově se stanoví povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené písemně.“⁷⁷* Zaměstnavateli je možné doporučit, aby v pracovní smlouvě dohodl kratší lhůtu. Je tomu tak proto, že v případě změny termínu dovolené, může vzniknout povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci náklady, které mu touto změnou vznikly, například stornopoplatky cestovní kanceláře v případě, že zaměstnanec musel zrušit zakoupený zájezd.⁷⁸

⁷⁵ FETTER, R.:*Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené*. Právní rádce [online]. 2008 [cit.2011-8-6]. Dostupné na www: <<http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-25656300-prevadeni-a-proplaceni-nevycerpane-dovolene>>

⁷⁶ JAKUBKA, J.: *Proplácení dovolené před rodičovskou dovolenou*. Časopis Řízení školy č.2/2010, s.17

⁷⁷ SMUTNÁ, M.: *Dovolená v novém zákoníku práce*. Časopis otázky a odpovědi z praxe č.6/2007, s.2

⁷⁸ To platí i v případě odvolání z dovolené - viz. §217 odst.3 zákoníku práce

Pokud se poskytuje zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny. Tento požadavek především reaguje na hlavní účel dovolené, což je regenerace pracovních sil. Aby byl tento cíl splněn, měla by dovolená být dlouhodobou dobou odpočinku. Nicméně i zde je možná dohoda se zaměstnancem. Pokud tedy zaměstnanec preferuje krátkodobé čerpání dovolené, pak může se souhlasem zaměstnavatele čerpat dovolenou v kratších úsecích.

K naplnění účelu dovolené lze řadit i další podmínku zákoníku práce, a to, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Jedině tak se totiž projeví kladný účinek dovolené pro bezpečnost a zdraví zaměstnance. Ve výjimečných případech je povinen zaměstnavatel dovolenou určit ještě do konce následujícího kalendářního roku (viz dále).

Zaměstnavatel ovšem nesmí určit čerpání dovolené (a to ani se souhlasem zaměstnance) na dobu, kdy:

- zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení,
- je uznán dočasně práce neschopným podle zákona o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb.),
- je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené.

Pokud jde o dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance, lze na ni dovolenou určit pouze na žádost zaměstnance.

4.2 Minimální zákonná doba čerpání dovolené

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby ve svém čl. 7 odst. 1 stanoví, že členské státy musí přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Navíc ve čl. 7 odst. 2 je uvedeno, že namísto minimální doby roční placené dovolené nesmí být vyplacena peněžní náhrada (výjimkou je skončení pracovního poměru). Daná směrnice tedy usiluje o to, aby byla dovolená zaměstnancem vyčerpána a aby nebyla proplácena. Zákoník práce reaguje na zmíněná ustanovení směrnice následovně.

„Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny

*dovolené právo.*⁷⁹ Existují ovšem dvě výjimky, kdy k takovému čerpání dovolené nemusí dojít. První z nich je situace, kdy zaměstnavateli brání v určení čerpání dovolené některé překážky v práci na straně zaměstnance. Těmi jsou dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená a vojenské cvičení. Druhým případem jsou naléhavé provozní důvody. Pokud nastane jeden z těchto důvodů, poté musí být určena dovolená tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel neurčí tuto dovolenou ani do 31. října příštího kalendářního roku, pak je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci v nástupu dovolené nebrání překážky v práci, např. pracovní neschopnost.

Pokud zaměstnanec nevyčerpá tímto způsobem dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká. Zaniká také právo na náhradu mzdy za tuto nevyčerpanou dovolenou. Pokud ovšem není dovolená vyčerpána do konce příštího kalendářního roku z důvodů čerpání rodičovské dovolené, právo na dovolenou nezaniká a zaměstnavatel určí dobu čerpání dovolené po skončení rodičovské dovolené.

Je vhodné zdůraznit, že do 31. října musí být určen jen nástup dovolené. Doba čerpání však může být určena i na později, např. na prosinec tak, aby k vyčerpání došlo do konce prosince.

Daná ustanovení lze vysvětlit na příkladu.⁸⁰ V roce 2007 čerpal zaměstnanec 2 týdny dovolené z roku 2006 a 1 týden dovolené z roku 2007. Má nárok na 5 týdnů dovolené. Zaměstnavatel musí do 31.10.2008 určit čerpání alespoň 3 týdnů dovolené (zbývající dovolená do 4 týdnů z roku 2007) tak, aby byla vyčerpána nejpozději do 31.12.2008. Zbývající pátý týden může být buď převeden do roku 2009 (je k tomu ovšem nutný písemný souhlas zaměstnance) nebo může být za jeho nečerpání poskytnuta náhrada mzdy v lednu 2009.

Je možné uvést ještě následující příklad⁸¹: V roce 2009 má zaměstnanec právo na 4 týdny dovolené, zaměstnavatel mu pro tento rok neurčí žádnou dovolenou. Všechny čtyři týdny se tak převádějí do roku 2010 a v tomto roce bude mít zaměstnanec právo celkem na 8 týdnů dovolené. Budeme předpokládat, že v březnu zaměstnanec vyčerpá jeden týden dovolené a v srpnu dva týdny. Z roku 2009 tak stále bude chybět

⁷⁹ §218 odst. 1 zákoníku práce

⁸⁰ Převzat z: HŮRKA, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008. 978-80-7357-352-2. s.69

⁸¹ Převzato z: BEZOUŠKA, P., IVANICO, G.: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. ISBN 928-80-7201-795-9. s. 86

jeden týden dovolené. Zaměstnavatel by měl do 31.října 2010 určit jeho čerpání. Pokud tak neučiní, zaměstnanec nastoupí 2. listopadu 2010 (1.pracovní den) na jednotýdenní dovolenou.

Závěrem této podkapitoly lze ještě říci, že pokud by zaměstnavatel výše uvedenou zákonnou povinnost ohledně minimální doby čerpání dovolené nesplnil, hrozila by mu sankce ze strany inspektorátu práce, neboť se jedná o porušování pracovněprávních povinností. Nabízí se ovšem také otázka, jak by se postupovalo v případě, kdy by zaměstnanec na dovolenou nenastoupil, ale přišel by do zaměstnání a hlásil se u svého zaměstnavatele o přidělení práce. Za dané situace by ho měl zaměstnavatel správně vykázat z pracoviště. Pokud by ovšem zaměstnanci práci přidělil, porušil by tím zákon a hrozil by mu postih kontrolního orgánu. Navíc by se jednalo o bezdůvodné obohacení dle občanského zákoníku, neboť zaměstnavatel vykonanou práci přijal bez právního důvodu. Dle občanského zákoníku⁸² je nutné takové bezdůvodné obohacení vydat, což u odvedené práce zaměstnance není možné. Přihází tedy pouze v úvahu poskytnutí ekvivalentu odpovídající výši mzdy nebo platu za odvedenou práci.

4.3 Přerušování dovolené

Zákoník práce v §219 odst.1 stanovuje případy, kdy dochází k přerušování dovolené. Jedná se o:

- nástup zaměstnance na vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách (výjimkou je případ, kdy byla dovolená určena zaměstnavatelem na žádost zaměstnance),
- dočasnou pracovní neschopnost,
- případ, kdy daný zaměstnanec ošetřuje nemocného člena rodiny (výjimkou je také případ, kdy byla dovolená určena zaměstnavatelem na žádost zaměstnance; záleží tedy na rozhodnutí zaměstnance, zda chce o nemocného člena rodiny pečovat v době své dovolené),
- nástup mateřské a rodičovské dovolené.

Dojde-li k výše uvedeným skutečnostem, běh dovolené se přerušuje bez ohledu na to, zda s tím zaměstnanec souhlasí či nikoliv. „*Dovolená se však o trvání překážky*

⁸² §458 odst. 1 občanského zákoníku

*neprodlužuje, skončí vždy v původním termínu. Čerpání dovolené, která se kryla s dobou překážky, určí zaměstnavatel v náhradním termínu.*⁸³

Do dovolené se nezapočítávají svátky a zaměstnavatel by neměl na tyto dny určovat dovolenou.

4.4 Hromadné čerpání dovolené

Zaměstnavatel může určit hromadné čerpání dovolené, je k tomu ovšem nutná dohoda s odborovou organizací. Pokud u daného zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, pak stanoví hromadné čerpání dovolené sám zaměstnavatel.

Hromadné čerpání dovolené je možné pouze z provozních důvodů a nesmí činit více než dva týdny a u uměleckých souborů více než čtyři týdny.

4.5 Změna zaměstnání

V běžném životě často dochází k situaci, že zaměstnanec v průběhu roku odejde ze stávajícího zaměstnání a nastoupí do práce k novému zaměstnavateli. Na tento případ reaguje zákoník práce ve svém §221. Umožňuje, aby zaměstnanec požadoval poskytnutí dovolené u nového zaměstnavatele, na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele. Přitom by u nového zaměstnavatele nárok na celou dovolenou neměl.

Aby byl takový postup možný, je nutné splnit několik podmínek:

- zaměstnanec změní zaměstnání v průběhu kalendářního roku, přičemž je nutné, aby na skončení pracovního poměru dosavadního zaměstnavatele bezprostředně navazoval vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele (tato podmínka je splněna i tehdy, pokud jsou mezi pracovními poměry dny pracovního klidu),
- musí podat žádost svému dosavadnímu zaměstnavateli před skončením pracovního poměru,
- zainteresovaní zaměstnavatelé (dosavadní a nový) se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou.

Zaměstnanec tedy rozváže pracovní poměr u stávajícího zaměstnavatele, ale nemá zájem, aby mu byla vyplacena náhrada mzdy nebo platu na nevyčerpanou dovolenou (např. chce jet na podzim do lázní). Takový zaměstnanec tedy požádá svého dosavadního zaměstnavatele o převedení dovolené nebo její části k novému

⁸³ BEZOUŠKA, P., IVANICO, G.: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. ISBN 928-80-7201-795-9. s.87

zaměstnavateli, kde jí hodlá čerpat. Pokud se zúčastnění zaměstnavatelé dohodnou, pak musí původní zaměstnavatel uhradit (refundovat) novému zaměstnavateli tu část náhrady mzdy (platu), za dovolenou, na kterou u něho vzniklo zaměstnanci právo. Částka, kterou mu takto uhradí, se odvíjí od výše průměrného výdělku zaměstnance u nového zaměstnavatele.

Pokud tedy zaměstnanec ukončí pracovní poměr např. 30.6. u stávajícího zaměstnavatele bude mít u něj nárok na 6/12 dovolené. Pokud předpokládáme výměru dovolené 5 týdnů, bude mít nárok na 12,5 dne. Pokud by daný zaměstnanec nastupoval 3.7. do nového zaměstnání (mezi dosavadním a novým zaměstnáním by byl víkend), mohl by požádat stávajícího zaměstnavatele o převedení dovolené k novému zaměstnavateli. Pokud se oba zaměstnavatelé dohodnou o úhradě mzdy za polovinu dovolené, může zaměstnanec vybrat celou dovolenou u nového zaměstnavatele.

4.6 Dovolená vs. neplacené pracovní volno

Zaměstnavatel by neměl zaměňovat institut dovolené s institutem neplaceného volna. „*Dovolená je určena k zotavení zaměstnance, nikoliv k tomu, aby si zaměstnanec vyřizoval záležitosti, které nemohl vyřídit mimo svoji pracovní dobu.*“⁸⁴ Neplacené volno je volno bez náhrady příjmu, které nelze zaměstnanci nařídit, a to z jakýchkoliv důvodů. Neplacené volno nenahazuje dovolenou a není ani určeno k účelům, které zákoník uznává jako překážky v práci a stanoví pro ně právo zaměstnance na náhradu mzdy či platu či bez této náhrady.

Není přípustné, aby zaměstnavatel nutil zaměstnance k čerpání neplaceného pracovního volna, např. z důvodu, že nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou. Stejně tak by nemohl určit zaměstnavatel zaměstnanci čerpání neplaceného volna, z důvodu, že pro něj nemá práci. A nepřichází v úvahu ani situace, kdy by zaměstnavatel odmítl žádost zaměstnance o neplacené volno a argumentoval by tím, že zaměstnanec doposud nevyčerpal dovolenou apod.

⁸⁴ HROUZKOVÁ, V.: *Dovolená nebo neplacené pracovní volno*. Časopis Personální a sociálně právní kartotéka č.7/2007, s.1

5 Náhrada za dovolenou

5.1 Náhrada mzdy (platu) po dobu čerpání dovolené

Zaměstnanci musí být nejen poskytnuta adekvátní dovolená, ale také musí být zajištěno, aby dovolená danému zaměstnanci nepřinášela peněžitou újmu. Dovolená tak znamená nejen právo na pracovní volno, ale také právo na náhradu výdělku po dobu jejího čerpání.

Zaměstnanci náleží po dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu⁸⁵ ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům, jejichž doba je nerovnoměrně rozvržena, může zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny. Zaměstnanci nepřísluší tedy *mzda (plat)*, protože ta je poskytována pouze za výkon práce a tu zaměstnanec v době dovolené nekoná, ale *náhrada mzdy (platu)*.

Náhrada mzdy je splatná v obvyklých výplatních termínech. Pokud je mzda a náhrady mzdy splatná v době dovolené, musí být na žádost zaměstnance vyplacena již před jejím nástupem. „*V nejbližším výplatním termínu po návratu z dovolené bude mít zaměstnanec mzdu nebo plat vyšší, neboť náhrada se poskytuje ve výši průměrného výdělku a do něj se započítávají i odměny, prémie či další části hrubého výdělku, které měl vyplaceny v předchozím kalendářním čtvrtletí.*“⁸⁶

5.2 Náhrada mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou

Jak již bylo v této práci několikrát zmíněno, současná právní úprava musí respektovat podmínky stanové ve směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tato směrnice má za cíl, aby byla dovolená zaměstnancem vyčerpana a aby nebyla proplácena. Proto není možné poskytnout náhradu mzdy (platu) za 4 týdny nevyčerpané dovolené. Jedinou výjimkou, kdy to lze, je skončení pracovního poměru.

⁸⁵ *Platem* jsou odměňováni zaměstnanci zaměstnavatele uvedeného v §109 odst. 3 – stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Ostatní zaměstnavatelé poskytují *mzdu*.

⁸⁶ JOUZA, L.: *Zákoník práce s komentářem*. 3. aktualizované vydání. Praha: Polygon, 2008. ISBN 978-80-7273-150-3. s. 599

U dovolené, která přesahuje 4 týdny, už to možné je. Náhrada mzdy (platu) za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny lze poskytnout zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího roku.

Lze to osvětlit na příkladě. Zaměstnanci v roce 2007 vznikl nárok na 5 týdnů dovolené a vyčerpal pouze 4 týdny. Zbývající jeden týden může vyčerpat do 31. 12. 2008. Pokud ho nevyčerpá a dá k tomu písemný souhlas, lze tento jeden týden vyčerpat ještě to 31. 12. 2009. „V případě, že tento jeden týden dovolené nevyčerpá ani do 31. 12. 2009, vznikne mu 1. 1. 2010 nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za tento jeden týden nevyčerpané dovolené. Jestliže však zaměstnanec písemný souhlas s převedením jednoho týdne dovolené za rok 2007 k čerpání v roce 2009 neudělí, vznikne mu nárok na vyplacení náhrady již 1. 1. 2009.“⁸⁷

Náhradu mzdy (platu) za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout. Tato dovolená musí být vždy vyčerpana, a to přednostně.⁸⁸

5.3 Zjištění průměrného výdělku

Pro náhradu mzdy je nutné znát výši průměrného výdělku. *Průměrný výdělek* se využívá pouze pro pracovněprávní účely a nelze ho zaměňovat s pojmem *průměrná mzda*. Průměrnou mzdu určuje Český statistický úřad.

Průměrný výdělek se v pracovním právu nezjišťuje pouze pro účely náhrady mzdy (za čerpanou dovolenou, za nevyčerpanou dovolenou, za svátek, který připadl na pracovní den...), ale také pro příplatky a odměny (za práci přesčas, za práci ve svátek, za noční práci...) i pro odstupné a další plnění v rámci pracovněprávního vztahu (např. určení výše odstupného z důvodů organizačních změn...).

Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zaměstnance v tzv. rozhodném období a z doby, kterou zaměstnanec v rozhodném období odpracoval. Rozhodným obdobím je přitom předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se tak stanovuje k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu.

Vždy je nutné použít tzv. *aktuální výdělek*, tedy ten, který je pro zaměstnance platný v den vzniku příslušného nároku, případně v den, kdy vznikla jiná potřeba

⁸⁷ FETTER, R.:*Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené*. Právní rádce [online]. 2008 [cit.2011-8-7]. Dostupné na www: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-25656300-prevedeni-a-proplaceni-nevycerpane-dovolene>>

⁸⁸ §222 odst.6 zákoníku práce

průměrný výdělek použit. Pokud by tedy zaměstnanec čerpal dovolenou v dubnu 2008, je aktuálním průměrným výdělkem, který je nutné pro účely náhrady mzdy znát, průměrný výdělek zjištěný k 1.4.2008, tedy průměrný výdělek za období 1.1. - 31.3.2008.

Průměrný hodinový výdělek zjistíme následovně:

$$\text{průměrný hodinový výdělek} = \frac{\text{hrubý příjem}}{\text{odpracovaná doba v rozhodném období}}$$

Předpokládáme-li zaměstnance s průměrným hodinovým výdělkem 112,50 Kč (hrubý výdělek 54 000 Kč a odpracování 480 hodin) a potřebujeme-li podle pracovněprávních předpisů vycházet z *průměrného měsíčního výdělku*, pak je nutné tuto částku vynásobit týdenní pracovní dobou a koeficientem 4,348 (průměrný počet týdnů na jeden měsíc v průměrném roce). Tak získáme průměrný měsíční výdělek při 40 hodinové týdenní pracovní době 19 566 Kč (112,5 x 40 x 4,348).

Je nutné ještě zdůraznit, že při výpočtu nelze postupovat tak, že by se sečetli příjmy za čtvrtletí a tato částka by se vydělila 3 měsíci. Tak by se totiž dospělo k chybnému výsledku.

Do odpracované doby se nezapočítávají zejména:

- překážky v práci (ať již jde o pracovní volno s náhradou mzdy nebo neplacené volno)
- doba dovolené,
- neomluvená nepřítomnost v práci,
- náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek,
- přestávky v práci na jídlo a oddech apod.

Do hrubého příjmu se zahrnuje mzda, zúčtovaná k výplatě v rozhodném období, nezahrnují se však plnění, která nemají povahu mzdy nebo platu, protože nejsou poskytována za práci, např.:

- cestovní náhrady,
- náhrady za opotřebení vlastního nářadí nebo předmětů užívaných zaměstnancem při výkonu práce,
- výnosy z kapitálových podílů,
- plnění věrnostní a stabilizační povahy poskytovaná k pracovním a životním výročím.

„Jestliže zaměstnanec v příslušném kalendářním čtvrtletí neodpracoval alespoň 21 (dosud 22) dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Ten

se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.“⁸⁹

5.4 Vracení vyplacené náhrady mzdy (platu)

V §222 odst. 5 zákoníku práce jsou upraveny případy, kdy je zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy (platu) za dovolenou nebo její část. První případ spočívá v tom, že zaměstnanec vyčerpal dovolenou za příslušný kalendářní rok, ale potom na část této dovolené ztratil právo (např. dovolená mu byla krácena). Druhá situace, která může nastat, je ta, kdy zaměstnanec vyčerpal dovolenou, avšak právo na tuto dovolenou mu nevzniklo (např. pokud by ukončil v průběhu kalendářního roku pracovní poměr). Pokud tedy zaměstnanec např. čerpal dovolenou za kalendářní rok již v lednu a pracovní poměr by netrval do konce prosince daného roku, pak by mu právo na tuto dovolenou nevzniklo (neboť podmínkou pro dovolenou za kalendářní rok je odpracování 60 dnů + trvání pracovního poměru od 1.1. do 31.12, blíže kapitola 3.1.1) a musel by vrátit vyplacenou náhradu mzdy.

⁸⁹ JOUZA, L.: *Průměrný výdělek podle nového zákoníku práce*. Časopis Práce a mzda č.10/2006

6 Krácení dovolené

Krácení dovolené může přicházet v úvahu jak u zaměstnance, který dovolenou již vyčerpal (ten ale musí vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu, viz předešlá kapitola), tak i u zaměstnance, který ještě dovolenou nečerpal. Krácením dovolené přichází zaměstnanec o právo na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolené krácena.

Dovolená se krátí:

- pro překážky v práci na straně zaměstnance,
- pro neomluvené zmeškání pracovní doby,
- pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazby.

Dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část lze krátit pouze z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance a pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazby. Pro neomluvené zmeškání pracovní doby lze krátit všechny druhy dovolené (dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny, dodatkovou dovolenou).

6.1 Krácení dovolené pro neomluvenou absenci

Zaměstnavatel může krátit dovolenou zaměstnanci z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti. Takové krácení dovolené má mít především sankční charakter za porušení povinností vztahující se k práci zaměstnance. Zaměstnavatel ovšem nemá povinnosti takto zaměstnance potrestat, je to pouze na jeho uvážení, zda takové opatření využije.

Za neomluvené zameškání práce se považuje nepřítomnost zaměstnance na pracovišti, pokud tato nepřítomnost nebyla způsobena pracovní neschopností zaměstnance, čerpáním dovolené nebo jinou zákonnou překážkou. „*V případě existence jakékoliv zákonné překážky v práci se nemůže nikdy jednat o neomluvenou absenci (neomluvené zameškání práce); takové případy je zaměstnavatel povinen tolerovat a nesmí za ně zaměstnance nikterak postihovat nebo znevýhodňovat.*“⁹⁰

Z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci lze krátit všechny druhy dovolené, které zákoník práce upravuje. Zaměstnavatel může dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) krátit o 1 až 3 dny. Zároveň se neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou (ale nemusejí) sčítat.

⁹⁰ MAULWURF,A.: *Krácení dovolené pro neomluvenou absenci*. Epravo [online]. 2011 [cit.2011-8-7]. Dostupné na [www: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-pro-neomluvenou-absenci-73982.html>](http://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-pro-neomluvenou-absenci-73982.html)

Krátit dovolenou lze pouze z důvodů, které vznikly v tom kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje. Proto sčítání zameškaných směn, o němž zákoník hovoří, lze sčítat pouze za každý jednotlivý kalendářní rok. Nebylo by tedy možné např. krátit zaměstnanci nárok na dovolenou za rok 2011, pokud zameškal polovinu směny v říjnu 2010 a další polovinu v únoru 2011. „*Zaměstnavatel má právo krátit zaměstnanci dovolenou pouze v případě, že zaměstnanec zameškal celou směnu nebo kupř. dvakrát její polovinu či třikrát její třetinu nebo jde o jinou kombinaci (součet) absencí dosahující nejméně jedné směny. Není možné krátit zaměstnanci dovolenou v situaci, kdy dosud nezameškal ani jednu celou svou směnu.*“⁹¹

Jak již bylo zmíněno, zda zaměstnavatel bude či nebude krátit dovolenou za neomluvené zameškání práce, bude záviset pouze na jeho rozhodnutí. Stejně tak může volně rozhodnout o tom, zda zkrátí dovolenou o jeden, dva nebo tři dny za jednu zmeškanou směnu. Vše je tedy pouze v kompetenci zaměstnavatele a pokud se rozhodne, že neomluvenou absenci promine, nepotřebuje k tomu ani souhlas odborů. Ovšem o tom, zda se jedná o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací (pokud u něj odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o neomluvené nepřítomnosti sám).⁹²

I přesto, že zákoník práce dává zaměstnavateli v případě krácení dovolené určitou svobodu, musí být vždy splněny některé podmínky. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok (od 1. ledna do 31. prosince), poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů. „*Pokud by šlo o dovolenou zaměstnance, jehož pracovní poměr sice trval jeden rok (12 kalendářních měsíců), ale nikoliv celý jeden kalendářní rok, nýbrž např. od 1. dubna do 31. března roku následujícího, pak je možno krátit dovolenou celou; ostatně právo na dovolenou za kalendářní rok takovému zaměstnanci nevzniklo, nýbrž právo (nárok) na poměrnou část (resp. poměrné části) roční dovolené.*“⁹³

⁹¹ MAULWURF,A.: *Krácení dovolené pro neomluvenou absenci*. Epravo [online]. 2011 [cit.2011-8-7]. Dostupné na [www: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-pro-neomluvenou-absenci-73982.html>](http://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-pro-neomluvenou-absenci-73982.html)

⁹² §348 odst.3 zákoníku práce; nestačí pouze otázku neomluvené absence s odbory projednat, ale musí být dosaženo souhlasu, že absence zaměstnance byla neomluvená. To tedy znamená, že zaměstnavatel musí absenci zaměstnance kvalifikovat jako neomluvenou a s jeho stanoviskem musí vyslovit souhlas příslušný odborový orgán.

⁹³ MAULWURF,A.: *Krácení dovolené pro neomluvenou absenci*. Epravo [online]. 2011 [cit.2011-8-7]. Dostupné na [www: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-pro-neomluvenou-absenci-73982.html>](http://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-pro-neomluvenou-absenci-73982.html)

Pokud byla dovolená krácena zaměstnanci, který dovolenou již vyčerpal, pak musí vrátit vyplacenou náhradu mzdy (platu), nebo mu může zaměstnavatel srazit odpovídající částku ze mzdy (platu).

6.2 Krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti

Pokud zaměstnanec nepracoval pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, dochází ke krácení dovolené za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Krácení dovolené po zameškání sto dnů je progresivnější. Z důvodu omluvené nepřítomnosti lze krátit pouze dovolenou na kalendářní rok nebo její poměrnou část.

Jak bylo zmíněno v kapitole o čerpání dovolené, existuje jedna výjimka, kdy čerpání neurčuje zaměstnavatel a to, že zaměstnavatel musí vyhovět žádosti zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Vyčerpanou dovolenou před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

I při krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů, jako tomu bylo u krácení dovolené pro neomluvenou absenci.

Oproti neomluvené absenci je zde ovšem rozdíl v tom, že zaměstnavatel dovolenou z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci je povinen krátit. Není zde tedy možnost volby, jako tomu je u neomluvené absence.

Lze uvést následující příklad. Zaměstnanec z důvodu pracovní neschopnosti, trvající od 1.2.2007 do 30.4.2007, neodpracoval 63 dnů. Protože ale neodpracoval méně než sto dnů, ke krácení dovolené nedojde.

Ke krácení dovolené by došlo např. za následujících podmínek. Zaměstnanec by od 1. 4. 2007 do 31. 12. 2007 v důsledku pracovní neschopnosti neodpracoval 196 dnů. Za prvních 100 dnů se mu dovolená krátí o 1/12 a za každých dalších 21 dnů o další 1/12 (tedy o 4/12). Celkem by došlo ke krácení o 5/12 dovolené za kalendářní rok.

6.3 Krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazby

Mezi třetí důvod, kvůli kterému dojde ke krácení dovolené patří výkon odnětí svobody nebo vazby. I v tomto případě zaměstnavatel musí krátit dovolenou, nastanou-li zákoníkem požadované podmínky v §223 odst.4 : *„Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí i dovolená pro vazbu došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.“* Je zde tedy opět progresivnější krácení dovolené oproti obecnému režimu krácení dovolené. Pokud by trestní stíhání skončilo s jiným výsledkem, například kdyby byl daný zaměstnanec zproštěn obžaloby proto, že se neprokáže, že se stal skutek pro který je stíhán nebo skutek není trestným činem apod., dovolená se nekrátí.

Při krácení dovolené pro vazbu nebo výkon trestu odnětí svobody neplatí, na rozdíl od předešlých dvou důvodů krácení dovolené, pravidlo, že zaměstnanci musí být poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů, jestliže jeho pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok.

7 Nedostatky současné právní úpravy dovolené

V předešlých kapitolách byla nastíněna současná právní úprava dovolené. Tato úprava za posledních 20 let nedoznala velkých změn⁹⁴ a přináší s sebou některé nedostatky. Mezi největší nedostatek současné právní úpravy lze řadit především určování délky dovolené. Je nutné ovšem také říci, že v současné době (srpen 2011) se připravuje novela zákoníku práce, která by měla být účinná od 1.1.2012. Zákon zatím nemá definitivní podobu.⁹⁵ Je tedy možné, že některé z nedostatků současné právní úpravy dovolené budou odstraněny.

7.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Největší kritika současné právní úpravy dovolené směřuje k určování délky dovolené. Dovolená by měla být poskytována v délce, která by odpovídala odpracované době v kalendářním roce (nebo alespoň době, která se za výkon práce považuje). To by ovšem znamenalo, že by v zákoníku práce musela být délka dovolené určena v jednotné veličině, kterou by mohla být pracovní hodina. Taková změna by ovšem znamenala zrušení dovolené za kalendářní rok a její poměrné části (která vychází z kalendářního měsíce a ignoruje počet odpracovaných dnů) a zavést dovolenou za odpracované dny.

Dle současné právní úpravy má zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok, pokud pracovní poměr trval nepřetržitě po celý kalendářní rok (tj. období od 1.1. do 31.12.) a zaměstnanec konal práci aspoň 60 dnů. Pokud pracovní poměr netrval celý kalendářní rok, náleží zaměstnanci právo na poměrnou část dovolené (1/12 za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru). Problematické je především poskytování poměrné části dovolené. Pokud zaměstnanec odpracoval alespoň 60 dnů, ale jeho pracovní poměr netrval po celý kalendářní rok, poskytuje se mu dovolená v závislosti na celé kalendářní měsíce trvání zaměstnání. Taková právní úprava ovšem nebere ohled na skutečnou odpracovanou dobu.

Lze to vysvětlit na příkladě⁹⁶. Pokud byl zaměstnanec A v pracovním poměru od 2.1.2010 do 28.4.2010 (1.1. byl státní svátek, 29. a 30.4. byly dny pracovního klidu)

⁹⁴ kromě novely s účinností od 1.10.2004

⁹⁵ 29.června 2011 byl na zasedání Vlády jednohlasně odsouhlasen vládní návrh, Sněmovnou prošel zákon 12.července 2011 v prvním čtení bez připomínek a nyní se jím zabývají jednotlivé parlamentní výbory. 25.srpna 2011 je zákoník práce znovu na programu Poslanecké sněmovny parlamentu. Pokud by prošel bez připomínek, čeká ho cesta do Senátu. Konečný text je možné očekávat na přelomu října/listopadu 2011.

⁹⁶ HŮRKA, P.: *Zhodnocení právní úpravy dovolené a návrh jejích koncepčních změn*. Časopis Práce a mzda č.5/2011

a odpracoval 86 pracovních směn, má nárok na dovolenou ve výměře 2/12 za měsíc únor a březen. Pokud by zaměstnavatel poskytoval 5 týdnů dovolené, měl by zaměstnanec nárok na 4 dny. Uvažujeme nyní zaměstnance B, který koná stejnou práci a má stejně rozvrženou pracovní dobu, jako zaměstnanec A, ale je v pracovním poměru od 1.1. do 30.4. Odpracuje také 86 pracovních směn jako zaměstnanec A. Má ovšem dle zákoníku práce právo na dovolenou v rozsahu 4/12, což je 8 dnů.

„Tento problém by bylo vhodné řešit změnou právní úpravy. Tato změna by buď vycházela pouze z určení dovolené za odpracované dny (za 21 odpracovaných dnů 1/12 dovolené), nebo alespoň z právní fikce, že za celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru se pro účely práva na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku považuje, pokud zaměstnanec v tomto měsíci odpracuje všechny směny rozvržené zaměstnavatelem.“⁹⁷

7.2 Délka pracovní směny

Na základě současné právní úpravy je dovolená poskytována v pracovních dnech a není přitom zohledněna délka pracovní směny. To může v praxi přinášet některé negativní důsledky. Např. zaměstnanec orgánu státní správy pracuje pět dní v týdnu, přičemž v pondělí a středu má pracovní dobu 9,5 hodiny (např. z důvodů úředních hodin), v úterý a čtvrtek 8 hodin a v pátek jen 5 hodin (zbývajících do 40 hodin). Pokud připadne dovolená na pátek, bude se jednat o jeden den dovolené, přičemž zaměstnanec z týdenní pracovní doby neodpracuje pouze 5 hodin (poměr 1 den dovolené 5/40). Pokud připadne dovolená na úterý nebo čtvrtek, neodpracuje 8 hodin ze stanovené týdenní pracovní doby (poměr 1 den dovolené 8/40), připadne-li na pondělí či středu, pak se bude jednat opět o jeden den dovolené, ale z týdenní pracovní doby zaměstnanec neodpracuje 9,5 hodiny (poměr 1 den dovolené 9,5/40).

Nedostatky současné právní úpravy lze spatřit i situaci, kdy je zaměstnanci v průběhu kalendářního roku změněna délka pracovní směny. Bude-li například zaměstnanec pracovat první půlrok v roce 40 hodin týdně, pět dní v týdnu a při délce směny 8 hodin, bude mít právo na 6/12 dovolené, celkem 10 dnů (což odpovídá 80 hodinám). Ve druhém pololetí dojde ke změně pracovního úvazku a zaměstnanec bude pracovat 10 hodin týdně, pět dní v týdnu a při délce směny 2 hodiny. Vznikne mu tedy také právo na 6/12 dovolené, 10 dnů, ovšem odpovídá tomu pouze 20 hodin. Celkem

⁹⁷ HŮRKA, P.: *Zhodnocení právní úpravy dovolené a návrh jejích koncepčních změn*. Časopis Práce a mzda č.5/2011

bude mít zaměstnanec nárok na 20 dnů dovolené. Pokud je vyčerpá v prvním pololetí, bude mu poskytnuta dovolená v délce 160 hodin, pokud v druhém pololetí pak pouze 40 hodin. „*Pro čerpání dovolené je rozhodující délka směny, která připadla zaměstnanci na den, kdy dovolenou čerpá den dovolené. Pokud zaměstnanci případně dovolená na den, kdy má pracovní směnu kratší, dochází k poskytnutí dovolené v menším hodinovém rozsahu ve vztahu k odpracované době. Při čerpání dovolené v den, na který připadne směna delší, dochází k opačnému důsledku.*“⁹⁸ Na tomto místě je ovšem vhodné uvést, že výklad §213 odst.5 zákoníku práce se u některých autorů liší. Výše citovaný přístup je kritizován například Kolegiem expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (blíže bylo rozebráno v kapitole 3.1.4).

7.3 Čerpání dovolené

Dalším nedostatkem v současném zákoníku práce je úprava čerpání dovolené. Blíže byla popsána v kapitole 4.2, lze tedy pouze stručně připomenout, že by měl zaměstnanec při splnění zákonných podmínek vyčerpát 4 týdny dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, jsou ovšem dvě výjimky, kdy k tomu dojít nemusí a dovolená musí být určena tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku, s tím, že pokud jí zaměstnavatel neurčí do 31.října příštího kalendářního roku, pak je dnem nástupu zaměstnance dovolenou první následující pracovní den. Pokud zaměstnanec nevyčerpá tímto způsobem dovolenou, nárok na tuto dovolenou zaniká.

Vhodnější by byla úprava, která by umožnila v případě neurčení čerpání dovolené zaměstnavatelem, aby ji určit zaměstnanec. Pokud by tak neurčil ani zaměstnanec, právo na dovolenou by mělo přejít do dalšího kalendářního roku, kdy se bude automaticky čerpat jako první.

Připravovaná novela zákoníku práce by měla uvedenou změnu obsahovat, neboť počítá s tím, že „*pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30.června následujícího kalendářního roku (po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo), bude mít zaměstnanec právo si dobu čerpání dovolené určit sám. Po 30 červnu následujícího kalendářního roku tak budou mít právo určit dobu čerpání dovolené, na niž vzniklo právo v předchozím roce, jak zaměstnavatel, tak i*

⁹⁸ HŮRKA, P.: *Zhodnocení právní úpravy dovolené a návrh jejích koncepčních změn*. Časopis Práce a mzda č.5/2011

*zaměstnanec, s tím, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli oznámit nástup čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem, nedohodnou-li se na jiné době.*⁹⁹

7.4 Implementace směrnice 2003/88/ES

20. ledna 2009 vydal Soudní dvůr ES rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, ve kterém se zabýval výkladem směrnice Parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, především článkem 7, který říká, že: *členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů.*

Soudní dvůr ve výše zmíněném rozsudku stanovil, že *„členské státy nemohou podřídít samotnou existenci minimálního nároku na placenou dovolenou jakékoli podmínce, tedy ani na podmínku, že příslušný zaměstnanec skutečně během referenčního období pracoval. Směrnice tak dle tohoto výkladu nečiní rozdíl mezi zaměstnanci, kteří mají pracovní volno z důvodu nemoci (dočasné pracovní neschopnosti) a těmi, kteří skutečně pracují.*¹⁰⁰

Podle českého zákoníku práce lze nevyčerpanou dovolenou převést a vyčerpat do konce následujícího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené do 31. října, pak je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou první následující pracovní den. Pokud zaměstnanec nevyčerpá tímto způsobem dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká (blíže kapitola 4.2).

Zákoník práce neumožňuje čerpání dovolené v době dočasné pracovní neschopnosti. Pokud by tedy zaměstnanec dlouhodobě onemocněl, neměl by možnost svou nevyčerpanou dovolenou z minulého kalendářního roku vyčerpat. Nárok na dovolenou ve výměře 4 týdnů by tedy zanikl.

Před implementací směrnice byla tato nevyčerpaná dovolená proplácena zaměstnavatelem. Směrnice ve svém čl.7 odst.2 ovšem říká, že proplatit nevyčerpanou dovolenou v rozsahu 4 týdnů lze pouze při ukončení pracovního poměru. Implementace směrnice byla tedy provedena tak, že nárok na nevyčerpanou dovolenou zanikne.

⁹⁹ JAKUBKA, J.: *Novela zákoníku práce od roku 2012*. Časopis Práce a mzda č.6/2011, s.21

¹⁰⁰ KALETOVÁ, R.: *Úprava dovolené v českém zákoníku práce a její soulad respektive nesoulad s právem Evropských společenství*. Epravo [online]. 2008 [cit.2011-8-11]. Dostupné na www.epravo.cz/top/clanky/uprava-dovolene-v-ceskem-zakoniku-prace-a-jeji-soulad-respektive-nesoulad-s-pravem-evropskych-spolecenstvi-57821.html

„Jak je však vidět, dle rozhodnutí Evropského soudního dvora je tato česká úprava v rozporu se Směrnicí. Úprava uvedená v zákoníku práce tak poškozuje české zaměstnance, kteří v důsledku pochybení České republiky, která nesprávně implementovala Směrnici, neprávem přicházejí o svůj nárok na dovolenou, ačkoli jej nemohou z objektivních důvodů vyčerpat.“¹⁰¹

¹⁰¹ KALETOVÁ, R.: *Úprava dovolené v českém zákoníku práce a její soulad respektive nesoulad s právem Evropských společenství*. Epravo [online]. 2008 [cit.2011-8-11]. Dostupné na [www: <http://www.epravo.cz/top/clanky/uprava-dovolene-v-ceskem-zakoniku-prace-a-jeji-soulad-respektive-nesoulad-s-pravem-evropskych-spolecenstvi-57821.html>](http://www.epravo.cz/top/clanky/uprava-dovolene-v-ceskem-zakoniku-prace-a-jeji-soulad-respektive-nesoulad-s-pravem-evropskych-spolecenstvi-57821.html)

8 Související judikatura

V této kapitole budou uvedeny některé judikáty Nejvyššího soudu vztahující se k rodičovské dovolené a dovolené (na zotavenou). Právní názory Nejvyššího soudu nejsou sice závazné pro řešení případů obdobného druhu, nicméně bývají často respektovány a měly by sloužit ke sjednocení rozhodovací činnosti soudů.¹⁰²

8.1 Rodičovská dovolená a okamžité zrušení pracovního poměru

Jako první bude uveden Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009, který se zabýval platností okamžitého zrušení pracovního poměru pro neomluvené zmeškání práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem upravuje §55 zákoníku práce, který v druhém odstavci zakazuje rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením v době, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.

Žalobce Mgr. M.Š. pracoval jako učitel na Gymnáziu Čelákovice. Dne 29.5.2008 písemně oznámil svému zaměstnavateli, že „převzal do péče svého syna“ a od následujícího dne nastupuje na rodičovskou dovolenou. U orgánu státní sociální podpory požádal o přiznání rodičovského příspěvku, který mu byl následně přiznán.

Zaměstnavatel ho dle §206 zákoníku práce písemně vyzval, aby své právo na poskytnutí rodičovské dovolené prokázal, např. rodným listem dítěte. Tento dopis byl uložen u provozovatele poštovních služeb, neboť adresát (zaměstnanec) nebyl na kontaktní adrese zastížen. Zaměstnavatel následně okamžitě zrušil se zaměstnancem pracovní poměr z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně. Absenci v práci považoval za neomluvenou, neboť zaměstnanec neprokázal vznik práva na rodičovskou dovolenou.

Žalobce Mgr. M.Š. žaloval zaměstnavatele na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Argumentoval tím, že k porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem nedošlo, neboť řádně oznámil, že nastupuje na rodičovskou dovolenou a dle §55 odst. 2 zákoníku práce nepřichází okamžité zrušení pracovního poměru v úvahu. *„Jeho právo na rodičovskou dovolenou vyplývá z toho, že je biologickým otcem dítěte, a to bez ohledu na to, že se dítě narodilo za trvání předchozího manželství matky, jeho partnerky, se kterou žije ve společné domácnosti. Na rodičovskou dovolenou nastoupil*

¹⁰² Blíže k závaznosti judikatury Nejvyššího soudu např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 12. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2811/2007.

v „dobré víře“ a svůj postup konzultoval s orgánem státní sociální podpory. Tímto orgánem mu byl přiznán rodičovský příspěvek a také s touto skutečností zaměstnavatele seznámil.¹⁰³

Zaměstnavatel naopak tvrdil, že absenci v práci je nutné považovat za neomluvenou, neboť zaměstnanec Mgr. M.Š. neprokázal vznik práva na rodičovskou dovolenou. Přiznání rodičovského příspěvku neprokazuje, že je zaměstnanec otcem dítěte, navíc nelze zaměňovat právní a faktické otcovství. V době svého nástupu na dovolenou nebyl zaměstnanec právně otcem, neboť otcovství svědčilo dle zákonné domněnky manželovi matky dítěte a jeho otcovství bylo popřeno až rozsudkem, který nabyl právní moci dne 11.6.2008. Uznáním otcovství se sice zaměstnanec Mgr. M.Š. stal otcem dítěte „od okamžiku jeho narození“, ale ke dni, kdy přestal docházet do zaměstnání, tedy 30.5.2008, tento stav neplatil.

Dovolací soud v odůvodnění rozsudku uvedl následující:

- pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně;
- v posuzovaném případě odvolací soud dovedl, že jednání žalobce dosáhlo intenzity porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem a že uplatněný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru u žalobce byl naplněn;
- zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnost existenci překážky v práci prokázat (§206 odst. 2 zák. práce); zaměstnanec může zaměstnavatele uvědomit o překážce v práci i dodatečně a může rovněž její existenci dodatečně prokazovat;
- odvolací soud měl přihlížet nejen k samotné skutečnosti, že žalobce neprokázal vznik nároku na rodičovskou dovolenou, ale i k situaci, v níž k porušení povinnosti došlo a dalším okolnostem případu. Měl tedy rovněž zhodnotit, že žalobce dnem 30.5.2008 převzal do trvalé péče nezletilého, že mu byl z tohoto důvodu přiznán rodičovský příspěvek a že nezletilý v době okamžitého zrušení pracovního poměru byl, byť ještě ne

¹⁰³ BUKOVJAN, P.: *Rodičovská dovolená a okamžité zrušení pracovního poměru*. Časopis práce a mzda č. 2/2011, s.43

z hlediska právních, ale z hlediska společenských a mravních norem považován za jeho syna.

Nejvyšší soud zrušil rozsudek krajského a okresního soudu a věc vrátil k novému projednání.

8.2 Určení dovolené zaměstnavatelem

Dle zákoníku práce určuje dobu čerpání dovolené zaměstnavatel (blíže v kapitole 4.1). K dané problematice se vztahuje Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000. Ačkoliv té době platil ještě starý zákoník práce, lze výklad obsažený v odůvodnění tohoto rozsudku použít i na současnou právní úpravu.

Předmětem sporu byla také neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Žalobce vykonával práci vedoucího prodejny vozů SEAT. O svém záměru čerpat dovolenou od 25.5.1996-7.6.1996 předem jednal s jednatelem žalovaného Ing.Z.Č. v jehož pravomoci bylo schválit nástup na dovolenou. Jednatel žalovaného s nástupem na dovolenou souhlasil za podmínky, že ve stejném období nebude čerpat dovolenou jeho podřízený, prodejce S. O poskytnutí dovolené požádal S. žalobce jako svého nadřízeného. Žalobce jeho žádosti nevyhověl, prodejce S. však přesto na pracoviště do práce nedocházel. V prodejně tak nebyl přítomen žádný prodejce a provoz prodejny byl narušen.

Žalovaný dne 11.6.1996 dopisem žalobci sdělil, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvodem byla neomluvená absence, která u vedoucího zaměstnance představuje porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Namítal, že žalobce nebyl přítomen v práci, aniž by měl zaměstnavatelem řádně určenou dovolenou. Provoz prodejny byl současnou nepřítomností žalobce a prodejce S. narušen a došlo "k hrubému poškození obchodního jména" žalovaného

Žalobce naopak argumentoval tím, že jednatel žalovaného s nástupem na dovolenou vyjádřil souhlas za podmínky, že ve stejném období nebude čerpat dovolenou prodejce S. Žalobce tuto podmínku splnil, neboť S. žádosti o dovolenou nevyhověl.

Nejvyšší soud v odůvodnění uvedl, že podle §108 odst. 1 zákoníku práce¹⁰⁴ dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. „V rozporu s ustanovením § 108 odst.1 zák.

¹⁰⁴ V současnosti §217 odst.1

práce však není ani takový postup, jestliže zaměstnanec požádá o udělení dovolené a jeho nadřízený (do jehož pravomoci spadá takový úkon) mu dá k čerpání dovolené souhlas, neboť v tomto souhlasu lze spatřovat určení nástupu dovolené. Souhlas k čerpání dovolené může nadřízený vedoucí zaměstnanec dát nejen písemně, ale i ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, že byl udělen (tj. konkludentně).“¹⁰⁵

Jestliže tedy rozhodl, že dovolenou v uvedeném termínu nastoupí sám a prodejci S. jeho žádost o udělení dovolené ve stejném termínu neschválil, pak v tomto souhlasu žalovaného (protože se splnila podmínka v něm obsažená) lze spatřovat určení čerpání dovolené pro žalobce.

Nejvyšší soud potvrdil rozsudek odvolacího soudu, kterým byla určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000

9 Závěr

Dovolená patří mezi základní instituty pracovního práva, setká se s ní téměř každý dospělý člověk. Cílem diplomové práce bylo popsat její současnou právní úpravu a vysvětlit jí na příkladech. Úvodní kapitola se stručně zabývala popisem mateřské a rodičovské dovolené, následující kapitoly se již týkaly dovolené na zotavenou.

Pro vysvětlení problematiky byly nejprve uvedeny druhy dovolené a podmínky, za nichž je zaměstnanci poskytována. Současný zákoník práce umožňuje zaměstnancům získat nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Zároveň může být ještě poskytována dovolená nad rámec zákoníku práce. Byly zde vysvětleny některé pojmy, které zákoník práce užívá a které se odlišují od jejich chápání v běžné mluvě – např. *den* nebo *týden*. Stejně tak bylo upozorněno na některé odlišné názory, které lze najít v odborné literatuře k čerpání dovolené při změně rozvržení pracovní doby z rovnoměrné na nerovnoměrnou nebo opačně.

Další kapitola diplomové práce se zabývala již samotným čerpáním dovolené, především povinností zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené, podmínkou čerpání dovolené v délce 4 týdnů v kalendářním roce, ve kterém na ní vzniklo právo i výjimkami, kdy k takovému čerpání dojít nemusí. Bylo zde také popsáno hromadné čerpání dovolené a důvody přerušování dovolené.

Diplomová práce se dále zabývala poskytováním náhrady mzdy za dovolenou a možností proplácení mzdy za nevyčerpanou dovolenou a byly také nastíněny podmínky, za nichž lze krátit dovolenou.

Současná právní úprava má některé nedostatky, na které bylo upozorněno v předposlední kapitole. Největší kritika směřuje k určování délky dovolené a ozývají se stále častěji názory, že by bylo vhodnější její vyjádření v pracovních hodinách (např. autoři Hůrka, Vlastník). Další nedostatek lze spatřovat v úpravě čerpání 4 týdnů dovolené, především pokud jde o převod nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, kdy musí být vyčerpana do konce prosince, jinak na ní nárok zanikne. Připravovaná novela zákoníku práce by mohla přinést v tomto směru určité zlepšení, nicméně v době psaní diplomové práce byla v legislativním procesu. Dále byl zhodnocen nesoulad současné úpravy se Směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Závěrečná kapitola práce uvedla příklady z judikatury Nejvyššího soudu vztahující se k rodičovské dovolené a okamžitému zrušení pracovního poměru a určení dovolené zaměstnavatelem.

Diplomová práce mi umožnila zorientovat se v současné právní úpravě dovolené a získat mnoho poznatků, které bude možné využít i v praxi.

Resumé

The topic of this diploma thesis is *Holiday leave*. The right to the holiday leave is one of the most important rights of every employee. In Czech republic is the legal regulation included in Labour Code.

This diploma thesis is divided into 9 sections. The first part describes a maternity and parental leave. The following chapter deals with the types of holiday leave. I described the conditions that must be fulfilled to get an entitlement for each type of holiday (for example to work at least for 60 days). There were also written some examples that explain the legal regulation in practice.

The next part describes how the employee takes a leave. Directive of the European Parliament and the Council 2003/88/ES says that the length of the leave must be at least 4 weeks. When the employee takes a leave he receives also a wage compensation. This topic was described in chapter 5.

The very important but also very unpopular part of the Labor Code are the articles that are concerning with shortening of the leave. The shortening means that the employee gets the less time of leave due to some reasons that I wrote in chapter 7.

Current legal regulation has some shortcomings. I tried to explain some of them in chapter 8. These days is prepared an amendment to the Labour Code so maybe some of these problems will be removed.

The last part of this diploma thesis describes some judicial decisions and brings the brief comment to these cases.

Seznam použité literatury

Knížní zdroje

BEZOUŠKA, P., IVANICO, G.: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9

BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. BECK 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4

BĚLINA, M.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. BECK 2008. ISBN 978-7179-607-7.

BUKOVJAN, P.: *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008. 312 s. ISBN 978-80-7357-403-1

BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1 vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008. 160 s. ISBN 978-80-7357-371-3

ERÉNYI, T., a kol.: *Základy pracovního práva*. Ostrava: KEY Publishing, s.r.o. 2009. 144 s. ISBN 978-80-7418-032-3

HOCHMAN, J. a kol.: *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008. 927 s. ISBN 987-80-7201-724-9

HŮRKA, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008. 124 s. 978-80-7357-352-2

HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

JOUZA, L.: *Zákoník práce s komentářem*. 3. aktualizované vydání. Praha: Polygon, 2008. 1088 s. ISBN 978-80-7273-150-3

SPIRIT, M.: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s. 978-80-7357-327-0

Články

BLAŽKOVÁ, D.: *Zákoník práce novela od 1. 1. 2012 - připravované změny v pracovním právu od roku 2012*. Poradna pracovní právo [online]. 2011 [cit.2011-8-11]. Dostupné na www: <<http://www.poradna-pracovni-pravo.cz/clanek/zakonik-prace-novela-2012.php>>

BRŮHA, D.: *Praktické problémy dodatkové dovolené*. Časopis Práce a mzda č.4/2009 (+ oprava nesprávností - BRŮHA, D.: *Upřesnění k článku „Praktické problémy dodatkové dovolené“*. Časopis Práce a mzda č.7/2009)

BUKOVJAN, P., ŠUBRT, B.: *Výkladová stanoviska AKV (IV) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 22.a 23 října 2010 ve Žďáru nad Sázavou*. Časopis Práce a mzda č.1/2011

BUKOVJAN, P.: *Rodičovská dovolená a okamžité zrušení pracovního poměru*. Časopis práce a mzda č. 2/2011

DANDOVÁ, E.: *Nárok na dovolenou v případě práce tři dny v týdnu*. Časopis Otázky a odpovědi v praxi č.5/2010

FETTER, R.: *Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené*. Právní rádce [online]. 2008 [cit.2011-8-6]. Dostupné na www: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-25656300-prevadeni-a-proplaceni-nevycerpane-dovolene>>

FETTER, R.: *Dovolená a její krácení pro nepřítomnost v práci*. Právní rádce [online]. 2008 [cit.2011-8-7]. Dostupné na www: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-26019900-dovolen-a-jeji-kraceni-pro-nepritomnost-v-praci>>

HROUZKOVÁ, V.: *Dovolená nebo neplacené pracovní volno*. Časopis Personální a sociálně právní kartotéka č.7/2007

HŮRKA, P.: *Zhodnocení právní úpravy dovolené a návrh jejích koncepčních změn*. Časopis Práce a mzda č.5/2011

JAKUBKA, J.: *Novela zákoníku práce od roku 2012*. Časopis Práce a mzda č.6/2011

JAKUBKA, J.: *Nárok na dovolenou za kalendářní rok*. Časopis Práce a mzda č.12/2010

JAKUBKA, J.: *Nárok na dovolenou*. Časopis Práce a mzda č.1/2010

JAKUBKA, J.: *Proplácení dovolené před rodičovskou dovolenou*. Časopis Řízení školy č.2/2010

JOUZA, L.: *Problémy kolem dovolené a jejich řešení*. Časopis Daně, účetnictví: vzory a případy č.6/2008

JOUZA, L.: *Průměrný výdělek podle nového zákoníku práce*. Časopis Práce a mzda č.10/2006

KALETOVÁ, R.: *Úprava dovolené v českém zákoníku práce a její soulad respektive nesoulad s právem Evropských společenství*. Epravo [online]. 2008 [cit.2011-8-11]. Dostupné na www: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/uprava-dovolene-v-ceskem-zakoniku-prace-a-jeji-soulad-respektive-nesoulad-s-pravem-evropskych-spolecenstvi-57821.html>>

MAULWURF, A.: *Krácení dovolené pro neomluvenou absenci*. Epravo [online]. 2011 [cit.2011-8-7]. Dostupné na www: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/kraceni-dovolene-pro-neomluvenou-absenci-73982.html>>

SMUTNÁ, M.: *Dovolená v novém zákoníku práce*. Časopis otázky a odpovědi z praxe č.6/2007

VLASTNÍK, J.: *Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce*. Časopis Právní rozhledy č.23/2010

Prameny

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vyhláška č.307/2002 Sb., o radiační ochraně

Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Vyhláška č. 600/2006 Sb., zdravotně obtížné oblasti pro účely dodatečné dovolené

Úmluva o placené dovolené (revidovaná) (č. 229/1998 Sb.)

Úmluva o právním postavení osob bez státní příslušnosti (č. 108/2004 Sb.m.s.)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

Judikáty

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000

Seznam příloh

Příloha A: Práce zakázané těhotným ženám

Příloha B: Přepočtová tabulka

Příloha C: Žádost o dovolenou a její vyřízení

Příloha D: Určení nástupu dovolené

Příloha E: Žádost o náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou

Příloha F: Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou

Příloha G: Krácení dovolené za neomluvenou absenci

Příloha H: Krácení dovolené pro pracovní neschopnost

Příloha I: Vnitřní předpis se stanovenou delší dovolenou

Příloha J: Vzor části kolektivní smlouvy se sjednanou delší dovolenou