

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Matěj Novák**

**Srovnání právní úpravy dovolené v České republice a ostatních členských státech EU s přihlédnutím k aktuální judikatuře soudního dvora Evropské unie**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 27. 03. 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 187 712 znaků včetně mezer.

Matěj Novák

V Praze dne 27. 03. 2020

Děkuji paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za cenné rady, účinnou pomoc a trpělivost při zpracování práce. Dále děkuji své rodině za důvěru a trpělivost v průběhu celého studia. Velký dík patří mé slečně Kristýnce za motivaci, důvěru a trpělivost v průběhu psaní diplomové práce. Poslední velký dík patří paní JUDr. Nataše Randlové, Ph.D., která mi byla trpělivou mentorkou a jejíž dobré rady mi v průběhu studia, v práci, a i v soukromém životě vždy velice pomohly.

# Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
1. PRÁVNÍ ÚPRAVA DOVOLENÉ V ČESKÉ REPUBLICE.....	6
1.1. MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ PRAMENY ÚPRAVY PRÁVA NA DOVOLENOU.....	6
1.1.1. <i>Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech</i> .....	6
1.1.2. <i>Evropská sociální charta</i> .....	6
1.2. PRÁVNÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE.....	7
1.2.1. <i>Listina základních práv Evropské unie 2012/C326/02</i> .....	7
1.2.2. <i>Směrnice 2003/88/ES</i> .....	7
1.3. PRÁVNÍ ZAKOTVENÍ ÚPRAVY DOVOLENÉ V ČESKÉ REPUBLICE.....	8
1.3.1. <i>Historie právní úpravy dovolené v České republice</i> .....	9
1.3.2. <i>Listina základních práv a svobod</i> .....	10
1.3.3. <i>Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce</i> .....	10
1.3.3.1. <i>Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část</i> .....	14
1.3.3.2. <i>Dovolená za odpracované dny</i> .....	15
1.3.3.3. <i>Dodatková dovolená</i> .....	15
1.3.3.4. <i>Čerpání dovolené v České republice</i> .....	17
1.3.3.5. <i>Krácení dovolené</i> .....	18
1.3.4. <i>Aktuální návrhy novel zákoníku práce</i> .....	20
1.3.4.1. <i>Sněmovní tisk 317/0</i> .....	20
1.3.4.2. <i>Sněmovní tisk 689/0</i> .....	20
2. PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁVA NA DOVOLENOU VE VYBRANÝCH STÁTECH EU A JEJÍ SROVNÁNÍ S PRÁVNÍ ÚPRAVOU DOVOLENÉ V ČESKÉ REPUBLICE.....	21
2.1. SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA A IRSKO.....	21
2.1.1. <i>Spojené království Velké Británie a Severního Irska</i> .....	22
2.1.1.1. <i>Srovnání úpravy práva na dovolenou ve Velké Británii a České republice</i> . 23	
2.1.2. <i>Irsko</i> .....	24
2.1.2.1. <i>Porovnání právní úpravy dovolené v Irsku a v České republice</i> .....	25
2.2. ZÁPADNÍ EVROPA.....	26
2.2.1. <i>Francie</i> .....	26
2.2.1.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené Francie a České republiky</i> .....	27
2.2.2. <i>Nizozemské království</i> .....	29
2.2.2.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené v České republice a Nizozemsku</i> .....	30
2.2.3. <i>Belgické království</i> .....	32
2.2.3.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené v Belgickém království a České republice</i> 33	
2.2.4. <i>Spolková republika Německo</i> .....	35
2.2.4.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené ve Spolkové republice Německo a v České republice</i> 37	
2.2.5. <i>Lucemburské velkovévodství</i> .....	39
2.2.5.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené v Lucemburském velkovévodství a České republice</i> 40	
2.3. SEVERNÍ EVROPA.....	42
2.3.1. <i>Dánské království</i> .....	42
2.3.1.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené v Dánském království a České republice</i> 43	
2.4. POBALTSKÉ ZEMĚ.....	45
2.4.1. <i>Estonská republika</i> .....	45
2.4.1.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené v Estonské republice a České republice</i> . 46	
2.4.2. <i>Lotyšská republika</i> .....	48
2.4.2.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené Lotyšské republiky a České republiky</i> .... 49	
2.4.3. <i>Litevská republika</i> .....	50
2.4.3.1. <i>Srovnání právní úpravy dovolené v Litevské republice a České republice</i> . 51	

2.5.	STŘEDNÍ EVROPA.....	52
2.5.1.	<i>Rakouská republika.....</i>	52
2.5.1.1.	<i>Srovnání právní úpravy dovolené v Rakouské republice a v České republice</i> 53	
2.5.2.	<i>Maďarská republika.....</i>	56
2.5.2.1.	<i>Srovnání právní úpravy dovolené Maďarské republice a v České republice</i> 57	
2.5.3.	<i>Slovenská republika.....</i>	60
2.5.3.1.	<i>Srovnání právní úpravy dovolené ve Slovenské republice a v České republice</i> 61	
2.5.4.	<i>Polská republika.....</i>	62
2.5.4.1.	<i>Srovnání právní úpravy dovolené v Polské republice a v České republice...64</i>	
2.5.5.	<i>Rumunsko.....</i>	65
2.5.5.1.	<i>Srovnání právní úpravy dovolené v Rumunsku a v České republice.....67</i>	
3.	JUDIKATURA SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE.....	69
3.1.	ROZHODNUTÍ SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE ZE DNE 24. LEDNA 2012 VE VĚCI C-282/1069	
3.2.	ROZHODNUTÍ SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE ZE DNE 29. LISTOPADU 2017 VE VĚCI C-214/1672	
3.3.	ROZHODNUTÍ SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE ZE DNE 6. LISTOPADU 2018 VE SPOJENÝCH VĚCECH C-569/16 A C-570/16.....	77
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>82</b>
	<b>POUŽITÉ PRAMENY.....</b>	<b>84</b>
	<b>ABSTRAKT.....</b>	<b>89</b>
	<b>ABSTRACT.....</b>	<b>90</b>
	<b>KLÍČOVÁ SLOVA.....</b>	<b>91</b>
	<b>KEY WORDS.....</b>	<b>91</b>
	<b>NÁZEV / TITLE.....</b>	<b>91</b>

## Úvod

Dle Velkého komentáře k zákoníku práce dovolená představuje právo zaměstnance, který práci koná v pracovním poměru, na dlouhodobý odpočinek v kalendářním roce a jejím účelem je zajistit poskytnutí minimálního volna k reprodukci pracovní síly zaměstnance. Minimální právo na dovolenou v rozsahu 4 týdnů je v České republice garantováno v návaznosti na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice 2003/88/ES“)<sup>1</sup>.

Velice podobně jako vnímá dovolenou český, respektive evropský zákonodárce, jsou do jisté míry nuceni ji vnímat i ostatní členské státy Evropské unie. Zajímavé je však porovnání, jakým způsobem se různé evropské státy rozhodly transponovat výše zmíněnou směrnici 2003/88/ES do svých právních úprav.

Je zajímavé, jak rozdílné je u jednotlivých členských států Evropské unie vnímání některých zásad práva na dovolenou. Směrnice 2003/88/ES sice všem členským státům dává hlavní základ toho, jak by mělo být právo na dovolenou upraveno, je však velice zajímavé pozorovat, jak malými detaily, které jednotlivé členské státy do svých úprav vkládají, se v konečných úpravách práva na dovolenou někdy liší.

Cílem této diplomové práce je tedy porovnání úprav práva na dovolenou ve vybraných evropských státech s právem na dovolenou, které zakotvuje český právní řád.

Hlavní metodou zkoumání, která je v této práci použita, je metoda komparace. Dále je zde použita metoda interpretační analýzy.

Tato diplomová práce je rozdělena do tří hlavních kapitol. První kapitola se věnuje popisu právní úpravy dovolené v České republice, její historii a jejím mezinárodním pramenům. Druhá kapitola se pak věnuje vybraným členským státům Evropské unie, zkoumání právní úpravy dovolené v těchto státech a porovnání této úpravy s právní úpravou dovolené v České republice. Třetí kapitola se pak věnuje vybrané aktuální judikatuře Soudního dvora Evropské unie, která se týká problematiky úpravy dovolené v celoevropském kontextu.

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 913, ISBN 978-80-7400-290-8

## **1. Právní úprava dovolené v České republice**

Právo na dovolenou je jedním ze základních práv zaměstnance, které mu právní řád přiznává. Účelem práva na dovolenou je zajistit zaměstnanci delší odpočinek od práce a umožnění znovunabytí pracovní síly, a to se současným poskytováním náhrady mzdy nebo platu.<sup>2</sup> Stejně jako i v jiných státech, se i v České republice právo na dovolenou dlouhá léta vyvíjelo a upravovalo. Podoba práva na dovolenou, kterou známe dnes, je ovlivněna mnoha prameny.

### **1.1. Mezinárodní právní prameny úpravy práva na dovolenou**

#### **1.1.1. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**

Na mezinárodní úrovni je zásadním dokumentem přiznávajícím zaměstnancům právo na odpočinek při práci a dovolenou Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen „Pakt“). Článek 7 Paktu ukládá všem smluvním státům Paktu uznávat právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a zejména pak ve svém odstavci d) právo na odpočinek, zotavení, rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou, jakož i odměnu ve dnech veřejných svátků.<sup>3</sup>

Pakt byl přijat Valným shromážděním OSN v New Yorku 19. prosince 1966. Československá republika podepsala pakt 7. října 1968. Následně byl zveřejněn ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb. Dle článku 10 Ústavy České republiky má Pakt přednost před vnitrostátním zákonem.<sup>4</sup>

#### **1.1.2. Evropská sociální charta**

Evropská sociální charta a její dodatkový protokol (dále jen „Charta“), která je velice zásadním dokumentem, a to především pro evropské země, přiznává

---

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. Právnícké učebnice, s. 281 – 282 ISBN 978-80-7400-405-6

<sup>3</sup> Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, New York 19. 12. 1966, článek 7, [online] dostupný z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

<sup>4</sup> Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech | Vláda ČR. Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-ulmuv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>

zaměstnancům právo na dovolenou ve svém článku 2. Charta v tomto článku v odstavci 3 ukládá svým signatářům povinnost poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně.<sup>5</sup>

Charta byla přijata členskými státy Rady Evropy v Turíně 18. října 1961. Jménem České a Slovenské federativní republiky byla Charta podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992. Ratifikována byla Charta prezidentem Republiky 3. listopadu 1999 a do právního řádu vstoupila zařazením do Sbírký mezinárodních smluv pod číslem 14/2000 Sb.m.s., dodatkový protokol Charty pak do Sbírký mezinárodních smluv vstoupil pod číslem 15/2000 Sb.m.s.

## **1.2. Právní předpisy Evropské unie**

### **1.2.1. Listina základních práv Evropské unie 2012/C326/02**

Listina základních práv Evropské unie je základním unijním právním dokumentem v oblasti lidských práv a svobod. Listina byla původně vypracována jako nezávazná politická deklaráce, která se stala součástí primárního práva Evropské unie a ke které se následně připojily všechny členské státy.

Listina základních práv a svobod Evropské unie zakotvila ve svém článku 31 odstavci druhém právo každého pracovníka na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.<sup>6</sup>

### **1.2.2. Směrnice 2003/88/ES**

Hlavním určujícím právním předpisem, který formuje úpravu práva na dovolenou na úrovni Evropské unie, je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Jedním z hlavních institutů, na něž je obsah směrnice 2003/88/ES zaměřen, je právo na odpočinek. Směrnice 2003/88/ES stanovuje, že *„všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem „odpočinek“ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a*

---

<sup>5</sup> Evropská sociální charta, Turín 18. 10. 1961, článek 2, [online] dostupné z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791ecec>

<sup>6</sup> Listina základních práv Evropské unie 2012/C 326/02, článek 31, [online] Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>



*přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.*<sup>7</sup>

Minimální dobou odpočinku a základy pro úpravu dovolené se směrnice 2003/88/ES zabývá hned v druhé kapitole, kde v článku 7 stanoví následující základní pravidla pro úpravu dovolené za kalendářní rok na úrovni jednotlivých členských států. Směrnice 2003/88/ES v předmětném článku stanoví následující pravidla:

1. *„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“*<sup>8</sup>
2. *„Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou ukončení pracovního poměru.“*<sup>9</sup>

Členské státy tak na základě této směrnice 2003/88/ES byly povinny implementovat do svého právního řádu dvě základní podmínky týkající se dovolené za kalendářní rok, a to ad 1) dovolená za kalendářní rok musí mít trvání minimálně čtyř týdnů a ad 2) dovolenou za kalendářní rok není možné nahradit finanční náhradou. Tyto dvě hlavní zásady bychom tak měli najít v právním řádu každé evropské země.

Směrnice 2003/88/ES vstoupila v platnost 2. srpna 2004.

### **1.3. Právní zakotvení úpravy dovolené v České republice**

Dovolená představuje právo zaměstnance, který koná práci v pracovním poměru, na dlouhodobý odpočinek v kalendářním roce a jejím účelem je zajistit poskytnutí minimálního volna k reprodukci pracovní síly zaměstnance. Minimální právo na dovolenou v rozsahu 4 týdnů je v České republice garantováno zákonem

<sup>7</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, odstavec 5, [online] dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

<sup>8</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, kapitola 2., článek 7 odst. 1, [online] dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

<sup>9</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, kapitola 2., článek 7 odst. 2, [online] dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce ve znění pozdější předpisů (dále jen „zákoník práce“) v návaznosti na směrnici 2003/88/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby.<sup>10</sup>

Garance minimálního odpočinku navazuje na úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132/1970, o každoroční placené dovolené. Právo na dovolenou zahrnuje jak právo na pracovní volno, tak i poskytování náhrady mzdy či platu po dobu jejího čerpání. Současným poskytováním náhrady ušlého výdělku za dobu čerpané dovolené se dovolená odlišuje od jiných dob odpočinku zaměstnavatelem povinně poskytovaných. S výjimkou dovolené a svátku není v době poskytovaných jiných dob odpočinku zaměstnanci poskytována finanční náhrada, a to právě proto, že doba odpočinku obecně není pracovní dobou. V době dovolené, ačkoli zaměstnanec práci nekoná, je zajištěn poskytováním náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, který se zjišťuje podle § 351 a násl. zákoníku práce. Náhrada mzdy nebo platu je po dobu čerpané dovolené v důsledku takto stanovené výše náhrady dokonce vyšší, než pokud by zaměstnanec fakticky práci vykonával. Volba způsobu stanovení výše je však odůvodněna tím, že zaměstnanec po dobu dovolené práci nekoná, nemohou mu proto být za tuto dobu poskytovány jinak příslušející složky mzdy či platu, např. příplatky, pohyblivé složky mzdy nebo platu, tento ušlý výdělek je kompenzován náhradou poskytovanou ve výši průměrného výdělku. Právní úprava zaměstnanci garantuje poskytování dovolené jako minimálního pracovního volna, neurčuje a ani nemůže určovat způsob trávení pracovního volna, protože se nejedná o pracovní dobu. Záleží tak na zaměstnanci, jak bude dobu dovolené trávit a zaměstnavatel nemá oprávnění zaměstnanci obsah trávení pracovního volna určovat.<sup>11</sup>

### **1.3.1. Historie právní úpravy dovolené v České republice**

První ucelená právní úprava institutu dovolené, která byla v našich podmínkách upravena zákonem č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, stanovila základní výměru dovolené v rozsahu dvou týdnů dovolené za kalendářní

---

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 913, ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 914, ISBN 978-80-7400-290-8

rok, přičemž trval-li pracovní poměr u zaměstnavatele déle než pět let, měl zaměstnanec právo na dovolenou v rozsahu o týden delší, tedy v rozsahu tří týdnů. V případě, že pracovní poměr u zaměstnavatele trval déle než patnáct let, měl zaměstnanec právo na čtyři týdny dovolené za kalendářní rok. Tato úprava byla navíc doplněna pravidlem, které říkalo, že nárok na tři týdny dovolené měli též mladiství zaměstnanci a osoby starší padesáti let. Později byla stanovena zvláštní úprava dovolené pro některé skupiny zaměstnanců, například pro učitele. Tento systém byl převzat i pozdějšími úpravami pracovněprávních vztahů a přetrval až do roku 1985, kdy byla novelou zákoníku práce prodloužena základní výměra dovolené na tři týdny v roce.<sup>12</sup>

### **1.3.2. Listina základních práv a svobod**

Základní rámec pro úpravu práva na dovolenou přináší na ústavní úrovni Listina základních práv a svobod, jež ve svém článku 28 zakotvuje zásadu, která říká, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky.<sup>13</sup> Těmito uspokojivými pracovními podmínkami je možné rozumět i právo zaměstnance na odpočinek.

### **1.3.3. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce**

Právní úprava dovolené v České republice je zakotvena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen “zákoník práce”), a to konkrétně v části deváté. Zákoník práce přiznává zaměstnanci v pracovním poměru právo na dovolenou, a to tehdy, když zaměstnanec splní podmínky stanovené zákoníkem práce. Právo zaměstnanců na dovolenou je v České republice mimo jiné z velké části formováno rozhodováním Nejvyššího soudu České republiky (dále jen “Nejvyšší soud”), konkrétně jeho pracovněprávním senátem 21 a předpisy Evropské unie.

V souladu se směrnicí 2003/88/ES přiznává zákoník práce ve svém § 213 odst. 1 dovolenou zaměstnancům obecně v základní výměře, a to čtyři týdny za kalendářní rok.

Rozdílnou délku dovolené, konkrétně dovolenou o délce osmi týdnů, pak zákonodárce na základě § 213 odst. 3 přiznává akademickým pracovníkům, kterými jsou, ve smyslu § 70 zákona č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách, chápáni ti profesori, docenti, mimořádní profesori, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí,

---

<sup>12</sup> GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 457-8, ISBN 978-80-210-8021-8

<sup>13</sup> Ústavní zákon 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, článek 28

výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávající v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.<sup>14</sup> A dále pedagogickým pracovníkům, kterými, podle § 2 zákona č. 563/2004 Sb., zákon o pedagogických pracovnících, jsou ti, kteří konají přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně-pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterými uskutečňují výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (dále jen „přímá pedagogická činnost“), jsou zaměstnanci právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnanci státu, nebo řediteli škol, nejsou-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo nejsou-li zaměstnanci státu. Pedagogickými pracovníky jsou též zaměstnanci, kteří vykonávají přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.<sup>15</sup>

Rozdílnou délku dovolené přiznává zákoník práce ve svém § 213 odst. 2 zaměstnancům zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3, těmto zaměstnancům zákoník práce přiznává 5 týdnů dovolené v kalendářním roce. Zaměstnavateli, jejichž zaměstnancům se taková dovolená přiznává, jsou dle § 109 odst. 3 zákoníku práce taxativně:

- stát,<sup>16</sup>
- územní samosprávný celek,<sup>17</sup>
- státní fond,<sup>18</sup>
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo úhrad podle zvláštních právních předpisů,<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> § 70 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>15</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>16</sup> § 109 odst. 3, písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>17</sup> § 109 odst. 3, písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>18</sup> § 109 odst. 3, písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>19</sup> § 109 odst. 3, písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo<sup>20</sup>
- regionální rada regionu soudržnosti.<sup>21</sup>

Zákoník práce upravuje tři druhy dovolené, které dělí podle toho, za jakých podmínek na každou konkrétní z nich vznikne zaměstnanci právo na dovolenou. Zákoník práce rozeznává ve svém § 211 následující druhy dovolené:

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,<sup>22</sup>
- b) dovolenou za odpracované dny,<sup>23</sup>
- c) dodatkovou dovolenou.<sup>24</sup>

Na rozdíl od dovolené za kalendářní rok či dovolené za odpracované dny, dodatková dovolená kromě odpočinku a zotavení sleduje i jiný účel. Dodatková dovolená se poskytuje zaměstnancům, kteří pracují za ztížených pracovních podmínek ve ztíženém pracovním prostředí, a proto tento druh dovolené slouží i jako regulátor pobytu zaměstnanců v tomto prostředí tím, že jejich pobyt v tomto prostředí poskytováním dodatkové dovolené omezuje.

Každý druh dovolené má stanoveny v § 212–215 zákoníku práce odlišné podmínky, jejichž splněním právo na konkrétní druh dovolené vznikne. Právní úprava čerpání dovolené, poskytování náhrady mzdy či platu apod. je však s některými odlišnostmi pro všechny druhy dovolené stejná a je upravena ve společných ustanoveních § 216–223 zákoníku práce.<sup>25</sup>

<sup>20</sup> § 109 odst. 3, písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> § 109 odst. 3, písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>22</sup> § 211 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>23</sup> § 211 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>24</sup> § 211 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>25</sup> BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. Právnické učebnice, s. 281 – 282, ISBN 978-80-7400-405-6

S ohledem na zákoník práce provedenou zásadu „co není zakázáno, je povoleno“ je možné (s výjimkou zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce) sjednávat, případně ve vnitřním předpisu stanovit, jakékoliv jiné druhy dovolené. Zaměstnavatel však povinně musí poskytovat druhy dovolené upravené zákoníkem práce, v zákonem stanoveném rozsahu a za splnění zákonných podmínek.<sup>26</sup>

Český právní řád umožňuje sjednat dovolenou několika způsoby. Obecně vzniká zaměstnanci právo na dovolenou po splnění zákonem stanovených podmínek, a to konkludentně, nezávisle na vůli zaměstnavatele, potažmo i zaměstnance. Tohoto práva se zaměstnanec nemůže vzdát, ani si místo něj nechat přiznat finanční náhradu, zaměstnanec musí dovolenou vyčerpat.

Dalším možným způsobem sjednání dovolené je stanovení dovolené v pracovní smlouvě, kterou před začátkem pracovního poměru uzavírá zaměstnanec a zaměstnavatel. V pracovní smlouvě se zaměstnanec a zaměstnavatel mohou dohodnout na delší době dovolené, či na různém způsobu čerpání dovolené. V pracovní smlouvě není možné snížit zákonnou dovolenou nebo ji zrušit. Na dovolenou má zaměstnanec právo na základě zákona. V pracovní smlouvě však není možné určit obsah dovolené. Zaměstnavatel tak nemůže svému zaměstnanci nařídít, jak má své pracovní volno trávit.

V neposlední řadě je dovolenou možné sjednat také na základě kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců. V kolektivní smlouvě je možné, stejně jako ve smlouvě pracovní, upravit výši dovolené i různé způsoby čerpání dovolené, avšak není možné omezit dovolenou pod zákonem stanovený limit nebo dovolenou zrušit. U sjednání dovolené v kolektivní smlouvě či pracovní smlouvě by měly být upraveny podmínky poskytování dovolené, které vyplývají pouze z povahy práce zaměstnance, nikoliv z osobního nebo sociálního stavu zaměstnance, kde hrozí porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. Právnícké učebnice, s. 281 – 282, ISBN 978-80-7400-405-6

<sup>27</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer, s. 403, ISBN 978-80-7478-955-7, s. 403

Právo zaměstnance na dovolenou chápe zákoník práce a judikatura Nejvyššího soudu jako právo striktně individuální, a tedy jej není možné převést na jiného, a to ani v případě smrti zaměstnance. Naproti tomu však judikatura Nejvyššího soudu dělá rozdíl mezi právem na dovolenou a právem na náhradu mzdy zaměstnance za nevyčerpanou dovolenou, jež je peněžitým nárokem zaměstnance, a je tak možné jej převést na jiné osoby.<sup>28</sup>

### **1.3.3.1. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část**

Zákoník práce ve svém § 212 přiznává každému zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k těmto zaměstnavatelům, u kterého konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, dovolenou za kalendářní rok, případně její poměrnou část. Rozsah dovolené za kalendářní rok omezil zákonodárce v § 213 na čtyři týdny. Zákoník práce obsahuje výkladové ustanovení, co se považuje za odpracovaný den. Za odpracovaný den zákoník práce považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny s tím, že části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

Poměrná část dovolené za kalendářní rok se užije tehdy, když zaměstnanec neodpracoval u zaměstnavatele celý kalendářní rok, avšak stačil odpracovat u zaměstnavatele více než 60 dní. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Poměrná část dovolené přísluší zaměstnanci v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání. V tomto případě však zákonodárce nabízí možnost odchýlení se od této právní úpravy, a to když nový a starý pracovní poměr na sebe bezprostředně navazují, v tom případě zaměstnanci přísluší právo poměrné části dovolené již u nového zaměstnavatele. Délka dovolené za poměrnou část kalendářního roku činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 03. 1980, číslo 5 Cz 6/80, R 44/1982

<sup>29</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer, s. 405, ISBN 978-80-7478-955-7

### 1.3.3.2. Dovolena za odpracované dny

Pracovní právo české republiky upravuje mimo dvou předchozích druhů dovolených ještě třetí možný způsob vzniku práva na dovolenou. Tímto třetím druhem výpočtu dovolené je dovolená za odpracované dny. Tento typ výpočtu dovolené je určen převážně pro ty zaměstnance, kterým nevzniklo právo na dovolenou za odpracované dny, ani na její poměrnou část, a to především proto, že v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele nekonal práci alespoň 60 dnů. Těmto zaměstnancům tedy náleží dovolená za odpracované dny, a to v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Tyto odpracované dny nejsou vázány na jednotlivé kalendářní měsíce, záleží tak opravdu na počtu dní v kalendářním roce, které zaměstnanec u zaměstnavatele odpracuje. Právo na tento typ dovolené tak může zaměstnanci vzniknout i při trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok, pokud přitom zaměstnanec neodpracuje alespoň 60 dní.

*Příklad:*

*Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru u zaměstnavatele dne 2. 11. a jeho pracovní poměr trval do 31. 12. Zaměstnanec tak odpracoval 42 dní.*

*Výměra dovolené proto činí 2/12 (za každých 21 odpracovaných dnů 1/12).<sup>30</sup>*

### 1.3.3.3. Dodatková dovolená

Český zákonodárce vtělil do zákoníku práce speciální úpravu takzvané dodatkové dovolené. Institut dodatkové dovolené je určen pro zaměstnance, kteří, jednoduše řečeno, pracují ve ztížených podmínkách, konají práce zvlášť namáhavé či zdraví škodlivé.

Konkrétně se pak dle § 215 zákoníku práce poskytuje dodatková dovolená dvěma skupinám zaměstnanců, kteří pracují ve výše popsanych podmínkách. První skupinou jsou zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Druhou skupinou zaměstnanců, kterým náleží dodatková dovolená jsou obecně ti zaměstnanci, kteří konají práce zvlášť namáhavé. Taxativní výčet prací, které zákoník práce považuje za práce zvlášť obtížné, je obsažen v

<sup>30</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer, s. 410, ISBN 978-80-7478-955-7



odstavci druhém § 215 zákoníku práce. Mezi tyto zvláště namáhavé a zdraví škodlivé práce dle § 215 tak patří:

- práce na pracovištích u poskytování zdravotních služeb, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy, a to v rozsahu alespoň poloviny stanovené pracovní doby;<sup>31</sup>
- práce, kde jsou zaměstnanci vystaveni při práci s infekčními materiály přímému nebezpečí nákazy, a to pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby;<sup>32</sup>
- práce, kde jsou zaměstnanci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření;<sup>33</sup>
- zaměstnání, kde zaměstnanci pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených osob, a to v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby;<sup>34</sup>
- práce, kde zaměstnanci vykonávají práci 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;<sup>35</sup>
- dále práce, kde zaměstnanci vykonávají práci alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené;<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> § 215 odst. 2, písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>32</sup> § 215 odst. 2, písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>33</sup> § 215 odst. 2, písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>34</sup> § 215 odst. 2, písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>35</sup> § 215 odst. 2, písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>36</sup> § 215 odst. 2, písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- práce Vězeňské služby České republiky, kde zaměstnanci pracují v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody, a to opět v rozsahu minimálně poloviny stanovené týdenní pracovní doby;<sup>37</sup>
- práce, kdy zaměstnanci pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách;<sup>38</sup>
- a dále práce, kde zaměstnanci vykonávají práci jako zdravotničtí pracovníci vykonávající činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené pracovní doby.<sup>39</sup>

Dodatková dovolená přísluší výše uvedeným zaměstnancům v délce jednoho týdne, a to pokud zaměstnanci vykonávají tyto práce po celý kalendářní rok. Pokud zaměstnanec vykonává některou z výše uvedených prací pouze část kalendářního roku, náleží mu dodatková dovolená v rozsahu jedné dvanáctiny týdenní pracovní doby, a to za každých 21 dnů pracovních dnů strávených výkonem výše uvedené rizikové práce. Vzhledem k povaze dodatkové dovolené, která působí jako určitý ochranný mechanismus pro zaměstnance, platí pro dodatkovou dovolenou poněkud odlišná pravidla jejího čerpání. Dodatková dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně. Není tak možné poskytnout zaměstnanci náhradu za dodatkovou dovolenou.

#### **1.3.3.4. Čerpání dovolené v České republice**

Nástup na dovolenou určuje zaměstnanci zaměstnavatel, a to v souladu s písemným rozvrhem čerpání dovolené. Tento rozvrh zaměstnavatel vydává po předchozím souhlasu odborové organizace a rady zaměstnanců, avšak pouze pokud u zaměstnavatele působí.

Zaměstnavatel nařizuje zaměstnanci dovolenou tak, aby mohla být vyčerpána zpravidla v celku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou zaměstnanci vzniklo. Zaměstnavatel má povinnost oznámit zaměstnanci dobu čerpání

---

<sup>37</sup> § 215 odst. 2, písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>38</sup> § 215 odst. 2, písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>39</sup> § 215 odst. 2, písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

dovolené alespoň 14 dní předem. Zaměstnavatel a zaměstnanec se však mohou dohodnout i na době kratší. Dovolena určená zaměstnavatelem v několika částech by měla být určena tak, že alespoň jedna z těchto částí má dva týdny. Zaměstnavatel a zaměstnanec se však opět mohou dohodnout na odlišném čerpání dovolené.

#### 1.3.3.5. Krácení dovolené

V určitých zákonem stanovených případech má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci dovolenou zkrátit. Zaměstnanec pak právo na dovolenou ztrácí, a to v rozsahu, v jakém mu ji zaměstnavatel zkrátil. Dovolena se zaměstnanci krátí za určité, přesně zákonem stanovené doby, kdy zaměstnanec v práci meškal nebo nebyl v práci přítomný. V případě dovolené za kalendářní rok zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou krátí výhradně za doby zmeškané v tom kalendářním roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo. Dovolena se výhradně krátí pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce. Jednotlivé zmeškané doby za kalendářní rok se sčítají, a to bez ohledu na to, co bylo jejich důvodem. Zaměstnavatel nemá povinnost dovolenou krátit, v zákoně jsou uvedeny pouze podmínky, za kterých dovolenou krátit lze.

Problematikou takzvané zmeškané doby a krácení dovolené se zabývá § 223 zákoníku práce, který ve svém odstavci 1 zakotvuje první a hlavní podmínku krácení dovolené, když stanoví že: *„Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou 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. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit“*.<sup>40</sup> Odstavec jedna se tedy zabývá zmeškanou dobou na základě překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce. Z jeho dikce tedy můžeme vyčíst, že zaměstnanec musí pro to, aby se mu krátila dosáhnout 100 zmeškaných pracovních dnů, poté se mu dovolená krátí za každých dalších 21 zmeškaných dnů. Zaměstnanci, který nesplní zákonem stanovený limit 100 zameškaných pracovních dní, tak nemůže být krácena dovolená. I pokud bude absence zaměstnance, který byl v pracovním poměru u zaměstnavatele po celý

---

<sup>40</sup> § 223 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

kalendářní rok, vyšší, je v tomto případě zaměstnavatel povinen poskytnou zaměstnanci dovolenou ve výměře alespoň dvou týdnů. Tento druh krácení dovolené je tak možné použít pouze pro dovolenou za kalendářní rok. Výše bylo zmíněno, že tento odstavec se zabývá zmeškanou dobou na základě překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce. Ty, které to jsou, získáme odvozením z ustanovení § 348 zákoníku práce, které stanoví, která doba naopak za výkon práce považována je.

Druhým případem, kdy je zaměstnavatel oprávněn zkrátit zaměstnanci dovolenou, a který stanoví § 223 odst. 2 zákoníku práce, je takzvaná neomluveně zmeškaná směna. V odstavci 2 zákon přesně stanoví, že: *„Kráti-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zmeškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zmeškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.“*<sup>41</sup> Rozhodnutí, zda dovolenou zaměstnanci zaměstnavatel zkrátí a o kolik přesně, je i v tomto případě výhradně na zaměstnavateli, který má povinnost nejdříve projednat s odborovou organizací, pokud u něj působí, zda šlo o nemluvenou absenci, či nikoliv. Jak je možné vyčíst ze zákona, zaměstnavatel má právo zkrátit zaměstnanci dovolenou o jeden až tři dny, a to za každou zmeškanou směnu. I zde je však zákonný limit, který říká, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout dovolenou ve výměře alespoň dvou týdnů. Krátit tímto způsobem je možné všechny druhy dovolené, tedy dovolenou za kalendářní rok, či její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a je možné takto krátit i dodatkovou dovolenou.

Třetím důvodem pro krácení dovolené, jenž ve svém odstavci 4 zakotvuje § 223 zákoníku práce, je krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody. Zákoník práce konkrétně stanoví, že: *„Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zmeškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí 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.“*<sup>42</sup> Toto krácení dovolené není omezeno minimálním

---

<sup>41</sup> § 223 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>42</sup> § 223 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

limitem dovolené, který zaměstnavatel musí zaměstnanci nechat. V tomto případě je možné, aby zaměstnavatel zkrátil dobu dovolené úplně.

### **1.3.4. Aktuální návrhy novel zákoníku práce**

#### **1.3.4.1. Sněmovní tisk 317/0**

První návrh na změnu zákoníku práce doručila skupina poslanců ve složení Stanislav Grospič, Hana Aulická Jírovcová, Daniel Pawlas a Pavel Kováčik dne 31. října 2018 Poslanecké sněmovně. Tento návrh dostal číslo 317/0. Záměrem této novely je změna v § 213 odst. 1 zákoníku práce, kdy poslanecký návrh změny zákona žádá, aby se místo čtyř týdenní dovolené přiznávalo zaměstnancům 5 týdnů dovolené.

Dle důvodové zprávy současná právní úprava vytváří nerovnost z hlediska nároků na dovolenou, když u jedné skupiny zaměstnanců je nárok na dovolenou 5 týdnů a u druhé 4 týdny dovolené za kalendářní rok. Návrh změny zákona počítá s tím, že délka dovolené akademických a pedagogických pracovníků se měnit nebude. Dle důvodové zprávy je dále zřejmé, že současná právní úprava poškozuje zaměstnance zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou i nepodnikatelskou činnost, oproti zaměstnancům zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce.<sup>43</sup> Návrh změny zákona má tak za cíl smazat tento rozdíl a oběma skupinám přiznat dovolenou ve výměře 5 týdnů za kalendářní rok.

Skupina předkládajících poslanců svůj návrh podkládá tvrzením, že již nyní mnoho podnikatelů prodlužuje dovolenou svým zaměstnancům o 1 týden, a to formou benefitů. Poslanci tak nepředpokládají žádný negativní dopad v sociální oblasti.

Návrh změny zákona je nyní v Poslanecké sněmovně v prvním čtení.

#### **1.3.4.2. Sněmovní tisk 689/0**

Druhý aktuální návrh na změnu zákoníku práce doručila poslancům 2. ledna 2020 Vláda. Předkladatelem této novely bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento návrh dostal číslo 689/0. Záměrem této novely je, mimo jiné, zrušení současného modelu výpočtu dovolené za kalendářní rok na základě odpracovaných

---

<sup>43</sup> Důvodová zpráva ke sněmovnímu tisku 317/0, [online], Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2020, [cit. 18.01.2020] dostupná ze: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=317&CT1=0>

dní a nahrazení tohoto systému výpočtu dovolené na základě odpracovaných hodin, které se v rámci kalendářního roku sčítají do odpracovaných týdnů.

Hlavním argumentem předkladatele novely je tvrzení, že současná právní úprava, kdy dovolená za kalendářní rok je vypočítávána na základě celých odpracovaných dní, je neférová a nespravedlivá. Předkladatel tvrdí, že jsou rozdíly mezi skutečnou prací různých zaměstnanců, když některý odvede svou práci za osm hodin a jiný za hodiny dvě, avšak nárok na dovolenou mají zaměstnanci stejný, jelikož v praxi oba odpracovali jeden pracovní den. Tuto nerovnost chce předkladatel novely narovnat odvozením dovolené za kalendářní rok od skutečně odpracovaných hodin, které by se pak sčítaly do týdnů.

Navrhovaná novela počítá s tím, že pokud zaměstnanec u zaměstnavatele odpracuje 52 týdnů, kdy týdenní pracovní doba bude 40 hodin, bude mít zaměstnanec právo na 200 hodin dovolené, tedy 5 týdnů dovolené, s čímž počítá i návrh novely 317/0 uveden výše. Dle návrhu novely poměrná část dovolené pak zaměstnanci náleží, pokud u zaměstnavatele odpracuje za nepřetržitého trvání práci v délce alespoň čtyř týdnů. Délka této poměrné části dovolené činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou celou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.<sup>44</sup>

Návrh této novely zákoníku práce je nyní ve druhém čtení v Poslanecké sněmovně.

## **2. Právní úprava práva na dovolenou ve vybraných státech EU a její srovnání s právní úpravou dovolené v České republice**

### **2.1. Spojené království Velké Británie a Severního Irska a Irsko**

Velká Británie je do diplomové práce začleněna i přes to, že již proběhl proces jejího vystoupení z Evropské unie, a to především proto, že její pracovněprávní úprava vychází z evropských kořenů a není předpoklad, že by se normy týkající se dovolené měly v nejbližší době měnit.

Velká Británie a Irsko jsou země, kde tradičně platí angloamerická právní kultura, tedy kultura, ve které není zvykem používání tradičních kodexů tak, jako například v právní kultuře kontinentální. Na těchto zemích je však již od jejich vstupu

<sup>44</sup> Důvodová zpráva ke sněmovnímu tisku 689/0, [online], Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2020, [cit. 18.01.2020] dostupná ze: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

do Evropské unie vidět, že jsou v některých směrech ovlivněny kontinentálním právním režimem. Toto ovlivnění je možné pozorovat právě na tvorbě kodexů, psaných úprav různých prvních institutů. Mezi takto upravené instituty patří samozřejmě i pracovní doba a v rámci ní právní úprava dovolené.

### **2.1.1. Spojené království Velké Británie a Severního Irska**

Pracovní doba ve Velké Británii je řešena zákonem o pracovní době tzv. “The Working Time Regulation” z roku 1998, který původně implementoval starší Směrnici Rady 93/104/ES. Tento zákon byl následně několikrát novelizován, ale vždy jen tak, aby byl stále v souladu s evropskými předpisy, konkrétně se směrnicí 2003/88/ES, která nahrazovala směrnici předcházející. Velká Británie si tento zákon zatím ponechává i po svém vystoupení z Evropské unie a neočekává se, že se bude výrazněji měnit. Na jeho výklad však mají velký vliv současná soudní rozhodnutí v pracovněprávních věcech.

Ve své původní podobě z roku 1998 anglický zákon o pracovní době tak v souladu se směrnicí přiznával každému zaměstnanci, který byl zaměstnaný v pracovním poměru na plný úvazek a který pracoval pět dní v týdnu, čtyři týdny dovolené. Nárok na tuto dovolenou vznikl zaměstnanci až poté, co u zaměstnavatele odpracoval 13 po sobě jdoucích týdnů.

Zaměstnancům, kteří neodpracují pět dní v týdnu, pak náležela poměrná část dovolené za odpracované dny.

Anglický právní řád ale prošel významnou změnou v roce 2007, kdy byl výše zmíněný zákon o pracovní době novelizován. Nově se zákonodárce rozhodl zaměstnance zavést násobky pracovních týdnů. Zaměstnanci tak mají nárok na 5,6 násobek pracovního týdne. Pokud zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek, počítá se dovolená jako 5,6 násobek jeho pracovního týdne. Minimální počet dní dovolené je tak stanoven na 28. V této podobě je úprava dovolené i v současné době.

Jednotlivé aspekty čerpání dovolené, jako je doba, kdy zaměstnanec může dovolenou čerpat či počet dní, které si může převést do dalšího roku je většinou předmětem konkrétních úprav v pracovních smlouvách jednotlivých zaměstnanců.

Zákon o pracovní době konkrétně řeší problematiku nařizování dovolené zaměstnavatelem, kdy zaměstnavatel nařizuje svým zaměstnancům dovolenou v nějaký konkrétní termín. Zákon o pracovní době takovéto nařízení dovolené povoluje,

avšak zaměstnavatel musí zaměstnancem o termínu dovolené seznámit předem, a to minimálně ve lhůtě, která se rovná dvojnásobku délky nařizované dovolené.<sup>45, 46</sup>

### **2.1.1.1. Srovnání úpravy práva na dovolenou ve Velké Británii a České republice.**

Velká Británie i Česká republika jsou v tvorbě svého práva na dovolenou obě ovlivněny směrnicí 2003/88/ES a rozhodovací praxí Soudního dvora Evropské unie, a to i přes to, že Velká Británie, již vystoupila z Evropské unie. Z tohoto důvodu můžeme v obou úpravách vidět shodné body, které však byly markantní hlavně v právní úpravě, která byla ve Velké Británii do velké novely v roce 2007.

V aktuální právní úpravě můžeme sledovat zajímavý pracovněprávní posun anglického zákonodárce. Namísto tradičního modelu, kdy zákonodárce pevně stanoví počet dnů, případně týdnů, dovolené, který je používán v České republice a mnoha dalších evropských zemích, se anglický zákonodárce rozhodl přijít s principem násobků odpracovaných dní. Zákonodárce současně s násobky stanovil minimální možný počet dní dovolené, jenž stanovil na 28 a jenž tak přesně odpovídá pěti pracovním týdnům.

Princip násobků odpracovaných dní v týdnu je velice přesný. Tento princip v praxi spravedlivě odděluje dovolenou podle toho, kolik dní v týdnů daný zaměstnanec pracuje. Zatímco v České republice je dovolená přiznávána podle toho, zda zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval alespoň 60 dní a zda jeho pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok, anglická právní úprava zkoumá, kolik dní v týdnu přesně daný zaměstnanec pracuje.

V tom osobně spatřuji největší rozdíl mezi právní úpravou v České republice a Velké Británii.

Pokud bychom měli shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené ve Velké Británii a České republice, tak by to byly tyto:

---

<sup>45</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>46</sup> The Working Time Regulations 1998. Legislation.gov.uk [online]. Copyright © [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>



<i>Česká republika</i>	<i>Velká Británie</i>
Právo na dovolenou za kalendářní rok vzniká po odpracování 60 dní.	Právo na dovolenou za kalendářní rok vzniká po odpracování 13 týdnů.
Minimální délka dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny (20 dní).	Minimální délka dovolené za kalendářní rok je 28 dní (5 týdnů).
Právo na celou dovolenou za kalendářní rok vzniká zaměstnanci po odpracování alespoň 60 dní u jednoho zaměstnavatele a při trvání pracovního poměru 12 měsíců v daném kalendářním roce.	Právo na dovolenou zaměstnanci vzniká podle toho, kolik dní v týdnu skutečně pracuje. Počet dní v zaměstnancově pracovním týdnu se pak vynásobí číslem 5,6.

### **2.1.2. Irsko**

V Irsku se pracovní doba řídí zákonem o Organizaci pracovní doby tzv. "Organization of Working Time Act", který byl přijat do irského právního řádu v roce 1997. Do tohoto zákona také byla později implementována směrnice 2003/88/ES.

Na základě tohoto zákona mají zaměstnanci nárok na čtyři týdny dovolené. Toto je však podmíněno tím, že zaměstnanec odpracuje v daném roce, ve kterém mu na dovolenou vznikl nárok, alespoň 1.365 hodin.

Pokud zaměstnanec neodpracuje alespoň výše zmíněný počet hodin přistupuje se k výpočtu dovolené poměrným způsobem, který je počítán dvěma způsoby podle toho, kolik hodin zaměstnanec reálně odpracoval. Pokud zaměstnanec odpracoval v jednom měsíci alespoň 117 hodin, vzniká mu nárok na třetinu týdne dovolené, a to za každý měsíc, kdy zaměstnanec takto pracoval. Pokud však zaměstnanec neodpracuje v daném měsíci ani 117 hodin, vzniká mu právo na 8 % hodin, které v daném kalendářním roce odpracoval, avšak s podmínkou, že opracoval alespoň 4 pracovní týdny.

V případě, že zaměstnanec splňuje více výše uvedených kritérií a vznikaly by pochyby, který z výše uvedených postupů pro výpočet dovolené vybrat, nabízí irský zákonodárce zajímavý právní konstrukt, kdy ponechává zcela na uvážení

zaměstnanec, který z výše uvedených postupů vybrat. Zaměstnanec si tak může vybrat ten způsob výpočtu dovolené, který jemu samotnému nejvíce vyhovuje.<sup>47, 48</sup>

### **2.1.2.1. Porovnání právní úpravy dovolené v Irsku a v České republice**

Stejně jako všechny evropské země i Irsko je při tvorbě svého práva na dovolenou ovlivněno evropskou směrnicí 2003/88/ES. Ta je v úpravě jasně zřetelná, když Irský zákonodárce stanoví, že výměrou dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny. Co se délky dovolené týče, tak Irsko je na tom stejně jako Česká republika a se 4 týdny dovolené se drží taktéž na samé spodní hranici, kterou směrnice 2003/88/ES stanovuje.

Prvním bodem, kde se úprava českého a irského práva na dovolenou liší je doba, po které zaměstnanci vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok. Zatímco v České republice je to výše uvedených 60 dní, tak v Irsku zákonodárce přichází s nápadem výpočtu podle odpracovaných hodin. Tento počet stanovil na 1.365 hodin, což se rovná necelým 57 dnům. Rozsah je tedy v České republice a Irsku podobný, ale způsob, jakým zákonodárce k řešení přistupuje je v obou zemích různý.

Druhým rozdílem v právní úpravě obou zemí je úprava dovolené za odpracované dny. Zatímco v České republice přísluší zaměstnanci za každých 21 odpracovaných dní právo na 1/12 zákonné dovolené, tak irský zákoník práce opět přichází s výpočtem podle hodin. Zaměstnanec má podle irského právního řádu dvě možnosti. Pokud odpracuje více než 117 hodin za měsíc (přibližně 15 dní), vzniká mu právo na jednu třetinu týdne dovolené. Pokud však zaměstnanec v daném měsíci neodpracoval 117 hodin, vzniká mu právo na dovolenou ve výši 8 % počtu hodin, které v daném měsíci odpracoval. Zde ale irský zákonodárce přichází s podmínkou, aby zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele alespoň 4 týdny, než mu právo na dovolenou vznikne.

Navíc, jak je uvedeno výše, irský zákonodárce přichází se zajímavým právním konstruktem, kdy pokud je více možných způsobů, jak vypočíst délku dovolené, tak je

---

<sup>47</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>48</sup> Organisation of Working Time Act, 1997. Irish Statute Book [online]. Copyright © Government of Ireland. Oireachtas Copyright Material is reproduced with the permission of the Houses of the Oireachtas [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>

ponecháno na rozhodnutí zaměstnance, který způsob si vybere. Toto je něco, co právní řád České republiky nezná. V irském právním řádu je tak kladen větší důraz na názor zaměstnance.

Pokud bychom měli shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Irsku a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Irsko</i>
Právo na dovolenou za kalendářní rok vzniká po odpracování 60 dní.	Právo na dovolenou za kalendářní rok vzniká po odpracování 1.365 hodin.
Minimální délka dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny (20 dní).	Minimální délka dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny.
Právo na dovolenou za odpracované dny je zaměstnanci přiznáváno ve výši 1/12 dovolené za kalendářní rok, a to za každých 21 odpracovaných dní.	Právo na dovolenou za odpracované dny vzniká zaměstnanci po odpracování 117 hodin v jednom měsíci, a to ve výši 1/3 týdne dovolené.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Pokud zaměstnanec neodpracuje 117 dní v daném kalendářním měsíci, vzniká mu právo na 8 % počtu odpracovaných hodin.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Je ponecháno na vůli zaměstnance, jaký způsob výpočtu dovolené si vybere.

## **2.2. Západní Evropa**

### **2.2.1. Francie**

Francie tradičně dává velkou váhu na “hlas” zaměstnanců. Velkou roli proto v systému francouzského pracovního práva hrají odbory a rady zaměstnanců. Vedle zákoníku práce se ve Francii objevují obecně závazné kolektivní smlouvy, které působí v mnoha oblastech, a to stejnou silou jako zákoník práce, pokud ne větší.

Právní úpravu dovolené ve Francii pokrývá zákoník práce “Code du Travail”, jež zaměstnancům přiznává dovolenou ve výši pěti týdnů ročně. Francouzský zákonodárce ve článku L. 3141-3 francouzského zákoníku práce stanovil pravidlo, že

zaměstnanec, který dané referenční doby (většinou se jedná o měsíc, avšak mohou být i delší) odpracuje alespoň deset dní, má nárok na 2,5 dne dovolené.

Výše zmíněným principem, kdy zaměstnancům vzniká právo na placenou dovolenou po deseti odpracovaných dnech, se v nedávné době zabýval Soudní dvůr Evropské unie, který posuzoval tento princip ve vztahu ke směrnici 2003/88/ES. Svým rozhodnutím ze dne 24. ledna 2012 spisové značky C-282/2010 Soudní dvůr Evropské unie shledal výše zmíněný princip v rozporu s uvedenou směrnicí 2003/88/ES. Francouzská vláda bude proto muset v nejbližší době tento princip přiznávání dovolené změnit.

Francouzský zákoník práce dále obsahuje ve svém článku L. 3141-8 velmi důležitou zásadu. Tato zásada stanovuje, že výše zákonné dovolené může být zvýšena na základě odpracovaných let. V praxi se tak děje v zásadě pouze na základě kolektivních smluv vyššího stupně, které většinou platí pro celá odvětví určitého průmyslu či pracovní činnosti. Délka, o kterou je zákonná dovolená takto zvýšena se většinou ještě liší podle postavení daného zaměstnance a pracovní pozice, kterou vykonává.

Zajímavostí je, že zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit dovolenou pouze v rozmezí od 1. května do 31. října. V jiných měsících si zaměstnanec dovolenou samozřejmě vzít může, avšak není možné, aby mu ji zaměstnavatel mimo tuto dobu nařídil. Z tohoto pravidla však existují dvě výjimky. Zaměstnavatel může nařídit zaměstnancům dovolenou na konci kalendářního roku, a to pokud plánuje odstávku nebo výluku provozu. Tento krok však nejdříve musí prodiskutovat se zástupci zaměstnanců. Dále zaměstnavatel může z legitimních důvodů, které souvisejí s provozem, dovolenou zaměstnance zrušit nebo odložit.<sup>49, 50</sup>

### **2.2.1.1. Srovnání právní úpravy dovolené Francie a České republiky**

Stejně jako všechny ostatní evropské země, i Francie zakládá úpravu svého práva na dovolenou na evropské směrnici 2003/88/ES. Rozdílem mezi českou právní úpravou a právní úpravou Francie, který je hned na první pohled patrný je ten, že

<sup>49</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>50</sup> Code du travail | Legifrance. Accueil | Légifrance, le service public de ladiffusion du droit [online]. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

francouzský zákonodárce přiznává zaměstnancům dovolenou v délce pěti týdnů, tedy o jeden týden více než požaduje směrnice 2003/88/ES a než je přiznáváno zaměstnancům v České republice.

Druhým rozdílem, který je velmi patrný ve francouzské právní úpravě, je skutečnost, že velký vliv je dáván zaměstnaneckým radám a odborům sdružujícím zaměstnance v jednotlivých odvětvích. Tyto zaměstnanecké rady a odbory uzavírají kolektivní smlouvy, které jsou pro dané odvětví obecně závazné a není neobvyklé, že právo na dovolenou je zde oproti zákonné úpravě zvyšováno nebo různě modifikováno ve prospěch zaměstnanců. Český právní řád také zná možnost odlišné úpravy práva na dovolenou pomocí kolektivních smluv, avšak tyto smlouvy jsou v mnoha ohledech rozdílné od těch francouzských, a to především ve své šíři a obecné závaznosti. Rozdíl je oproti českému pracovněprávnímu prostředí také v tom, že ve Francii jsou kolektivní smlouvy používány v daleko větší míře a je na ně často nahlíženo jako na substituci zákona pro danou oblast.

Dalším zajímavým rozdílem mezi právní úpravou Francie a České republiky je to, že francouzský zákonodárce přímo v zákoně zakotvuje možnost, aby zákonná dovolená byla prodlužována na základě odpracovaných let. Ve skutečnosti se tak děje na základě kolektivních smluv, avšak již samotné zakotvení této zásady přímo do zákona je zajímavé a pokrokové. České pracovní právo podobnou možnost vůbec nezná, ani s ní v zákoně nepočítá.

Čtvrtým a posledním hlavním rozdílem je zákonný imperativ, který zakotvuje francouzský právní řád, jenž říká, že zaměstnavatel může nařídít zaměstnanci dovolenou pouze v období od 1. května do 31. října. Francouzský zákonodárce chce touto úpravou dát zaměstnanci možnost, aby si dovolenou vyčerpal v příjemných letních teplotách a měl možnost si od práce náležitě odpočinout. Rozdílem oproti české právní úpravě je, že tento zákonný imperativ v českém pracovněprávním prostředí v současné době chybí, nicméně v odborných kruzích jsou již nyní hlasy, které by rády tento princip viděly zakotvený i v českém zákoníku práce.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené ve Francouzské republice a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Francie</i>
Minimální délka dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny.	Minimální délka dovolené za kalendářní rok je 5 týdnů.
V České republice je také dáván hlas zaměstnaneckým radám a zaměstnancům, avšak oproti Francii je jejich vliv malý. Český právní prostor není tolik formován kolektivními smlouvami.	Velký hlas a vliv je dáván zaměstnaneckým radám a odborům zaměstnanců. Velké množství pracovních práv je v kolektivních smlouvách.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Právo na dovolenou může být prodloužováno na základě odpracovaných let. Tato možnost je zanesena přímo v zákoně.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit dovolenou pouze v době od 1. května do 31. října.

### 2.2.2. Nizozemské království

Úprava pracovního práva je v Nizozemsku obsažena v rámci nizozemského občanského zákoníku. Nizozemský zákonodárce implementoval směrnici 2003/88/ES v části týkající se úpravy dovolené velice zajímavým způsobem. Na základě výše zmíněného občanského zákoníku má zaměstnanec pracující v Nizozemsku nárok na zákonnou dovolenou ve výši minimálně čtyřnásobku pracovních dní v týdnu. Zaměstnanec, který tedy pracuje pět dní v týdnu, má nárok na minimálně dvacet dní dovolené za kalendářní rok.

Zákonodárce pro zaměstnavatele stanovuje podmínku, že data pro začátek a konec dovolené musí nastavit po dohodě se zaměstnancem. Od tohoto požadavku se zaměstnavatel může odchýlit, avšak pouze pokud má pro takové své jednání vážné důvody spočívající v povaze práce či provozu.

Zajímavá je úprava převádění dovolené do dalšího roku. V Nizozemsku se rozlišuje mezi dovolenou zákonnou a dovolenou, která převyšuje zákonný rámec dovolené. Dovolenu přiznanou zaměstnanci na základě zákona a zákonném rozsahu má zaměstnanec možnost čerpat do šesti měsíců od chvíle, kdy se o možnosti čerpat

dovolenou dozvěděl. Dá se tedy předpokládat, že zákonnou dovolenou je možné převést do dalšího roku, avšak zaměstnanec ji musí vyčerpat do šesti měsíců. Jiná situace je u dovolené, která přesahuje zákonný rámec. Takovou dovolenou může zaměstnanec čerpat až do pěti let od chvíle, kdy se o možnosti čerpat dovolenou dozvěděl, po pěti letech nárok na dovolenou zaměstnanci propadá. Je tak možné předpokládat, že zaměstnanec může takovou smluvní dovolenou, která přesahuje zákonný rámec převést do dalších let, konkrétně do dalších čtyř let.<sup>51, 52</sup>

### **2.2.2.1. Srovnání právní úpravy dovolené v České republice a Nizozemsku**

Nizozemsko, stejně jako Česká republika a ostatní členské státy Evropské unie, zakládá své právo na dovolenou, mimo jiné, na evropské směrnici 2003/88/ES. Shodným rysem, který můžeme najít jak v nizozemské právní úpravě, tak v české právní úpravě, je výměra základního práva na dovolenou za kalendářní rok. V obou zemích je to shodně čtyři týdny.

Prvním rozdílem, kterého je možné si všimnout na první pohled je to, kde se zákonodárce rozhodl úpravu dovolené zakotvit. Zatímco v České republice je právo na dovolenou zakotveno v zákoníku práce, tak v Nizozemsku je právo na dovolenou zakotveno v občanském zákoníku, a to stejně jako zbytek nizozemského pracovního práva.

Druhým rozdílem, který je znatelný mezi českou právní úpravou a nizozemskou právní úpravou je způsob, jakým zákonodárce stanovuje výpočet délky dovolené za kalendářní rok. V Nizozemsku přichází zákonodárce s myšlenkou násobků, konkrétně čtyřnásobku, pracovních dní. Jedná se o zajímavou myšlenku, kterou je možno nalézt například též v právní úpravě Velké Británie. Dle tohoto způsobu zákonodárce opravdu hledí na to, kolik daný zaměstnanec týdně odpracuje dní. Na základě toho mu pak vzniká právo na dovolenou. Pokud tak zaměstnanec pracuje standardních pět pracovních dní v týdnu, přísluší mu dovolená ve výši minimálně dvaceti dní. V České republice tento problém řeší zákonodárce podobně, ale ne zcela stejně. Český zákonodárce místo násobků přišel s poměrným systémem

---

<sup>51</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>52</sup> Dutch Civil Law. Dutch Civil Law (DCL) [online]. Dostupné z: <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm>

zakotveným v § 213 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že dovolená zaměstnanci vzniká na základě celoročního průměru odpracovaných dní. V České republice, tak zákonodárce místo násobení zvolil dělení.

Velice zajímavý je další rozdíl, jenž nalezneme mezi právní úpravou České republiky a Nizozemska, a to rozdíl převádění dovolené do dalšího roku. Český zákoník práce stanovuje pravidlo, že dovolená má být vyčerpána v tom kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo, pokud v tomto roce vyčerpána nebyla, tak zaměstnavatel musí zaměstnanci určit zaměstnanci dovolenou do konce následujícího kalendářního roku. Pokud však není čerpání zaměstnavatelem určeno do poloviny následujícího roku, tak má zaměstnanec právo určit si termín čerpání dovolené sám, pokud si jej zaměstnanec sám neurčí, tak mu jej do konce roku musí určit zaměstnavatel.

Nizozemský zákonodárce dělá zajímavě rozdíl mezi dovolenou zákonnou a dovolenou smluvenou, tedy dovolenou, kterou zaměstnavatel zaměstnanci přiznává nad zákonem stanovené minimum. Zatímco zákonná dovolená má v rámci převádění do dalšího roku s malými odchylkami stejný charakter, jako v České republice. Tak pro smluvní dovolenou platí pravidlo jiné. Toto pravidlo stanoví, že tuto dovolenou může zaměstnanec čerpat až do pěti let od kalendářního roku, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok.

Zajímavý by pak byl hypotetický případ, kdy by zaměstnanec pět let dovolenou nečerpal a následně se rozhodl dovolenou vyčerpat najednou, v jednom roce. Bohužel k zodpovězení otázky, zda je toto možné by byla nutná hlubší sonda do nizozemských soudních rozhodnutí a odborných článků, která však bohužel přesahuje zaměření této práce.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Nizozemském království a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Nizozemsko</i>
Právní úprava dovolené je v samostatném zákoně – zákoníku práce.	Právní úprava dovolené je zakotvena do obecného občanského zákoníku.
Minimální délka dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny. Pokud zaměstnanec	Minimální délka dovolené je stanovena čtyřnásobkem pracovních dní v týdnu.



pracuje v zaměstnání s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, pak se dovolená určí z celoročního průměru odpracovaných dní.	
Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci dovolenou a zaměstnanec je povinen čerpat dovolenou v kalendářním roce, kdy na ní vzniklo právo. Pokud ji v tomto roce nevyčerpá, tak se dovolená převádí do dalšího roku, kdy ji musí vyčerpat do konce tohoto roku. Pokud je zaměstnanec nepřítomen v práci kvůli překážkám v práci, tak dovolenou může čerpat až po odpadnutí překážek.	Zákonnou dovolenou je zaměstnanec povinen vyčerpat do 6 měsíců od doby, kdy se o možnosti čerpání dozvěděl. Smluvní dovolenou, která je sjednána se zaměstnavatelem nad rámec zákonné dovolené, může zaměstnanec převést do dalších pěti let.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zákonodárce dělá v otázce problematiky převádění dovolené do dalších let rozdíl mezi dovolenou zákonnou a dovolenou smluvní, sjednanou nad rámec zákona.

### 2.2.3. Belgické království

Před tím, než belgické právo implementovalo právní úpravu Evropské unie týkající se dovolené, garantovalo zaměstnancům, zaměstnaným v pracovním poměru na plný úvazek, dvacet dní dovolené za kalendářní rok. Právo na dovolenou za kalendářní rok zaměstnanci vznikalo až v roce následujícím. Evropská komise shledala tento princip jako odporující zásadám evropského právního systému a nařídila Belgii změnu v přiznávání dovolené.<sup>53</sup>

Belgický zákonodárce reagoval na výzvu Evropské komise tím, že zavedl systém, který nazval takzvanou Evropskou dovolenou. Tento systém se projevuje hlavně tím, že zaměstnanci vzniká právo na pět dní dovolené za každé tři měsíce,

<sup>53</sup> Press corner | European Commission. European Commission | Choose your language | Choisir une langue | Wählen Sie eine Sprache[online]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_11\\_1417](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_11_1417)

které u zaměstnavatele odpracuje. I v novelizované úpravě však zůstala základní minimální výměra dovolené, a to čtyři týdny, respektive dvacet dní za kalendářní rok.

Belgické pracovní právo je zajímavé především tím, že obsahuje odlišnou úpravu pro administrativní zaměstnance, takzvané bílé límečky, a pro zaměstnance vykonávající dělnické profese, takzvané modré límečky. U těchto dvou skupin se liší počet dní dovolené i způsob náhrady mzdy za dovolenou.

Zaměstnanci považovaní za takzvané modré límečky nejsou po dobu dovolené placeni zaměstnavatelem, ale náleží jim náhrada mzdy z fondu dovolené, což je fond, do kterého přispívá zaměstnavatel pomocí dávek na sociální zabezpečení a který je spravovaný Státním úřadem pro dovolenou (Office national des vacances annuelles, zkráceně ONVA). Srážky na sociální pojištění jsou z toho důvodu vyšší u zaměstnanců spadajících do skupiny takzvaných modrých límečků než u skupiny zaměstnanců, kteří jsou považováni za takzvané bílé límečky. Fond dovolené tedy zaměstnancům, kteří jsou považováni za takzvané modré límečky, vyplácí po dobu dovolené příspěvek ve výši, která odpovídá 15,38 % průměrné hrubé mzdy, kterou zaměstnanec dosahoval v předešlém roce. Zbytek je hrazen zaměstnavatelem.

Naproti tomu zaměstnanci, kteří jsou považováni za takzvané bílé límečky, jsou placeni zaměstnavatelem stejně, jako by vykonávali práci. Mzda je jim zaměstnavatelem poskytována ve stejné výši.<sup>54, 55</sup>

### **2.2.3.1. Srovnání právní úpravy dovolené v Belgickém království a České republice**

Stejně jako Česká republika i Belgie stanovila výměru zákonné dovolené za kalendářní rok na samém minimu, které dovoluje směrnice 2003/88/ES. Shodným rysem tedy je, že výměra dovolená je čtyři týdny, respektive dvacet dní, a to při standardním pracovním týdnu, jenž má 5 dní. Belgický zákonodárce však počítá i s variantou, kdy pracovní týden zaměstnance má pracovních dní 6, a proto druhým

---

<sup>54</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>55</sup> European Commission. European Commission | Living and working conditions, Belgium [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8426&acro=living&lang=en&parentId=7769&countryId=BE&living=>

dechem dodává, že těmto zaměstnancům je přiznáno 24 dní dovolené za kalendářní rok.

Prvním značným rozdílem, který najdeme mezi českou a belgickou právní úpravou dovolené je ten, že belgický zákonodárce přiznává belgickým zaměstnancům vedle běžné dovolené za kalendářní rok, ještě volno ve státní svátky, kterých je dohromady 10. Tato skutečnost sama o sobě není nijak zvláštní, jelikož takovou úpravu zná i český právní řád, avšak belgické pracovní právo zavádí zásadu, která říká, že pokud den státního svátku připadne na neděli, nebo jiný den, kdy se běžně nepracuje, tak zaměstnavatel musí garantovat takzvaný náhradní den, kdy si zaměstnanec tento den volna vybere.<sup>56</sup>

Hlavním rozdílem mezi právní úpravou dovolené v České republice a Belgii je však rozlišování zaměstnanců na takzvané modré límečky, tedy pracovníky, kteří pracují manuálně nebo jsou umělci, a na takzvané bílé límečky. Belgický zákonodárce k tomuto rozlišení přistoupil proto, aby rozlišil, kdo bude mít nárok na státní příspěvek na dovolenou ze státního fondu dovolené a kdo ne. Nárok na příspěvek z tohoto fondu belgický zákonodárce přiznal takzvaným modrým límečkům.

Takovéto rozlišení zaměstnanců český právní řád vůbec nezná. Český právní řád také nezná státní příspěvek na dovolenou pro určité skupiny zaměstnanců.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Belgickém království a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Belgie</i>
Český zaměstnanec má právo na volno ve státní svátek, avšak zaměstnavatel není povinen garantovat takzvaný náhradní den, pokud zaměstnanec volno nevyčerpá.	Zaměstnanec má vedle běžné dovolené právo na státní dovolenou (státní svátek) v počtu 10 dní za rok. Pokud vycházejí na dny pracovního volna zaměstnavatel je povinen garantovat náhradní termín čerpání.
Český právní řád podobnou úpravu	Zákonodárce rozeznává dvě skupiny

<sup>56</sup> L&E GLOBAL KNOWLEDGE CENTRE - L&E Global Knowledge Centre [online]. Copyright © [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: [https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview\\_Belgium\\_2019-2020.pdf](https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf)

nezná.	zaměstnanců – takzvané modré a bílé límečky, a to podle toho, jaký druh práce vykonávají.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Skupině zaměstnanců, kterou zákonodárce rozlišuje jako takzvané modré límečky náleží právo na příspěvek na dovolenou ze státního fondu dovolené.

#### 2.2.4. Spolková republika Německo

Právní úpravu dovolené v Německu poskytuje federální zákon o dovolené “Bundesurlaubsgesetz” (dále jen “BUrlG”), na jehož základě a v jehož rozsahu je zaměstnavatel povinen poskytovat svým zaměstnancům dovolenou.

Základní podmínkou pro vznik nároku na dovolenou v Německu je existence pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který musí trvat alespoň jeden měsíc, aby zaměstnanci vzniklo právo alespoň na poměrnou část dovolené. Pokud pracovní poměr bude trvat méně než jeden měsíc, zaměstnanci právo na dovolenou nevznikne.

Druhou podmínkou, kterou musí zaměstnanec v Německu splnit, aby měl nárok na řádnou zákonnou dovolenou, je absolvování takzvané čekací doby, což je většinou šestiměsíční doba, která následuje po začátku nového pracovního poměru a po kterou si zaměstnanec nemůže brát dovolenou, ač mu na ni ze zákona již vzniklo právo. Nejlepším příkladem takovéto čekací doby by byl v českém právním systému institut zkušební doby zaměstnance, který však samozřejmě zakotvuje jiné povinnosti pro zaměstnance. Německý zákonodárce zakotvení této čekací doby do svého právního řádu vysvětluje tím, že po dobu prvních šesti měsíců jsou vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem stále velice neformální a nebylo by tak na místě, pokud by zaměstnanec v těchto prvních měsících v zaměstnání absentoval. Čekací dobu je možné na základě individuální nebo kolektivní smlouvy zkrátit. Po uplynutí čekací doby zaměstnanci již náleží plné právo na zákonnou dovolenou.

Délka dovolené je stanovena v § 3 BUrlG a dle zákonné úpravy má zaměstnanec nárok minimálně na 24 pracovních dní dovolené za kalendářní rok. Důležitým detailem je v předchozí větě slovíčko *pracovních*, jelikož německá právní

doktrína rozumí pracovními dny všechny dny, kromě neděle a státních svátků. V Německu má tedy pracovní týden šest dní. Nárok zaměstnance na dovolenou činí tedy přesně v souladu se směrnicí 2003/88/ES čtyři týdny.

Pokud pracovní poměr zaměstnance zakotvuje kratší než šesti denní pracovní týden, náleží zaměstnanci pouze část dovolené, která je úměrným snížením počtu dní dovolené, na které by měl zaměstnanec jinak nárok. Pokud pracovní týden zaměstnance činí 5 dní, zaměstnanec má nárok na 20 dní dovolené, pokud pracovní týden zaměstnance činí 4 dny, zaměstnanec má nárok na 16 dní dovolené. Pokud zaměstnanec pracuje ještě méně dní, nárok na dovolenou se dle výše nastíněného pravidla ještě sníží.

Speciální německé zákony stanovují výjimky ze zákonné úpravy, kdy v některých případech mohou osoby se zdravotním postižením, mladí lidé a členové posádek námořních lodí mít nárok až na 30 dní dovolené za kalendářní rok.

V neposlední řadě německý BUrlG stanovuje podmínky pro výpočet poměrné části dovolené, a to tam, kde nevznikl nárok na zákonnou dovolenou. Za každý měsíc trvání pracovního poměru v takovém případě zaměstnanci náleží 1/12 zákonného rozsahu dovolené. Tento systém je však možné použít pouze v následujících případech: (i) v případě, že zaměstnanci nevznikne právo na zákonnou dovolenou, jelikož nesplnil čekací dobu; (ii) v případě, že pracovní poměr skončil ještě před uplynutím čekací doby; (iii) v případě, že čekací doba je sice splněna, ale pracovní poměr skončí v první půlce kalendářního roku, kdy zaměstnanec začal u zaměstnavatele pracovat.

Na základě BUrlG musí zaměstnanec vyčerpat dovolenou v tom roce, kdy mu na ni vznikl nárok. Pokud ji zaměstnanec z omluvitelných důvodů nevyčerpá, může být převedena do dalšího roku, avšak zaměstnanec ji musí vyčerpat nejpozději do 31. března, jinak jeho nárok na ni zaniká. Na základě rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie byla vytvořena výjimka pro osoby, jež jsou v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Na základě této výjimky těmto osobám zaniká možnost čerpat

dovolenou až po uplynutí 15 měsíců od konce roku, kdy jim na dovolenou vznikl nárok.<sup>57, 58, 59</sup>

#### **2.2.4.1. Srovnání právní úpravy dovolené ve Spolkové republice Německo a v České republice**

Prvním velkým rozdílem, kterým je německá úprava dovolené zajímavá a kterým se zároveň liší od právní úpravy dovolené v České republice je to, že pracovní týden v Německu má standardně šest pracovních dní, tedy včetně soboty. Tato skutečnost má za následek to, že ač obě země implementovaly danou směrnici 2003/88/ES v základní minimální výměře čtyř týdnů za kalendářní rok, tak německým zaměstnancům náleží dovolená ve výši dvaceti čtyř dnů, zatímco zaměstnancům českým náleží dovolená za kalendářní rok ve výměře pouze dvaceti dní.

Podobně jako v České republice, německá právní úprava myslí na případy, kdy zaměstnanci nepracují šest dní v týdnu, ale pracují nižší počet dní v týdnu. V takovém případě daným zaměstnancům náleží dovolená ve snížené míře, a to proporčně (za každý pracovní den čtyři dny dovolené) podle toho, kolik dní v týdnu skutečně pracují. Podobný princip, avšak v jiných podobách zakotvuje například i právní úprava Nizozemska či Velké Británie. V České republice tento problém řeší zákonodárce podobně, a to poměrným systémem zakotveným v § 213 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že dovolená zaměstnanci vzniká na základě celoročního průměru odpracovaných dní.

Dalším rozdílem, který je možné nalézt mezi právní úpravou Spolkové republiky Německo a právní úpravou České republiky, je zakotvení institutu čekací doby, kterou zakotvuje německý právní řád. Německý zákonodárce stanovil, že zaměstnanec není oprávněn dovolenou v prvních šesti měsících pracovního poměru, a to i přes to, že mu na dovolenou vzniklo právo. Čekací dobu v tomto smyslu právní systém České republiky nezná, ale jak již bylo řečeno výše, nejbliže k tomuto institutu je zkušební doba, jelikož německý zákonodárce tuto čekací dobu odůvodňuje tím, že

---

<sup>57</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>58</sup> BUrlG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. Gesetze im Internet [online]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>

<sup>59</sup> European Commission. European Commission | Living and working conditions, Germany [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8435&acro=living&lang=en&parentId=7778&countryId=DE&living=>

by bylo od zaměstnance nevhodné si na počátku svého pracovního poměru hned brát dovolenou.

Oproti české právní úpravě je převádění dovolené do dalšího roku v německé právní úpravě také rozdílné. Německý zákonodárce striktně stanoví, že dovolená, kterou zaměstnanec nevyčerpal v kalendářním roce, kdy mu na ni vzniklo právo, má možnost ji převést ji do dalšího roku, avšak má povinnost ji vyčerpat do 31. března tohoto roku. Pokud ji zaměstnanec nevyčerpá tak jeho právo na tuto dovolenou zaniká.

Naproti tomu, jak už bylo řečeno výše u problematiky Nizozemska, český zákoník práce stanovuje pravidlo, že dovolená má být vyčerpána v tom kalendářním roce, kdy na ní zaměstnanci vzniklo právo. Pokud takto má být vyčerpána, tak zaměstnavatel musí zaměstnanci určit zaměstnanci dovolenou do konce následujícího kalendářního roku. Pokud však není čerpání zaměstnavatelem určeno do poloviny následujícího roku, tak má zaměstnanec právo určit si termín čerpání dovolené sám.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené ve Spolkové republice Německo a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Německo</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 24 dní – pracovní týden má šest dní.
Minimální délka dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny. Pokud zaměstnanec pracuje v zaměstnání s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, pak se dovolená určí z celoročního průměru odpracovaných dní.	Zákonodárce proporčně snižuje počet dní dovolené podle toho, kolik daný zaměstnanec reálně pracuje dní v týdnu – za každý den čtyři dny dovolené.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Právní úprava institutu čekací doby v délce prvních šesti měsíců pracovního poměru, kdy zaměstnanec nemůže čerpat dovolenou přes to, že mu na ní vzniklo právo.

<p>Zaměstnavatel je povinen určit a zaměstnanec je povinen čerpat dovolenou v kalendářním roce, kdy na ní vzniklo právo, maximálně do konce roku následujícího – zaměstnavatel ji musí nařídit do poloviny daného roku.</p>	<p>Zaměstnanec může převést nevyčerpanou dovolenou do dalšího roku, avšak musí ji vyčerpat do 31. března jinak jeho právo na tuto dovolenou zaniká.</p>
---	---

### 2.2.5. Lucemburské velkovévodství

Právní úpravu dovolené v Lucembursku obsahuje lucemburský zákoník práce, který se v Lucembursku stal účinným v roce 2006. Lucemburský zákoník práce zaručuje všem zaměstnancům právo na dovolenou za odpracovaný rok, a to ve výši 26 pracovních dní. Zákon přiznává dalších 6 dní dovolené zaměstnancům, jež trpí zraněním z války, zdravotním postižením nebo jejichž nepřetržitý týdenní odpočinek nedosahuje alespoň 44 hodin. Zvláštní je také úprava pro osoby pracující v dolech, těm zákon přiznává dodatečné 3 dny dovolené.

Právo na dovolenou v Lucembursku vzniká zaměstnanci po odpracování tří měsíců u stejného zaměstnavatele. Zaměstnavatel může právo na dovolenou zaměstnanci odebrat, a to pokud jeho neomluvená absence v práci přesáhne 10 % doby, po kterou u zaměstnavatele pracuje. Absence se však nepovažuje za neomluvenou, pokud zaměstnanec v zaměstnání chybí kvůli nemoci, nehodě, kvůli situaci, na kterou zaměstnanec neměl žádný vliv (kromě uvěznění), nebo pokud zaměstnavatel absenci dříve povolil. Zajímavostí je, že lucemburské právo považuje za pracovní dny, tedy dny, kdy se na zaměstnance hledí jako by vykonával práci, kromě státních svátků, i řádně oznámené a legální stávky.

Zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci nařizuje na základě žádosti zaměstnance. Je na uvážení zaměstnavatele, zda žádosti zaměstnance vyhoví nebo ne, avšak pokud se rozhodne zaměstnanci vyhovět, musí s tím zaměstnance seznámit alespoň měsíc před plánovanou dovolenou. Zaměstnavatel nesmí nařizovat konkrétní dovolenou zaměstnanci bez jeho předchozího souhlasu, stejně tak není možné, aby



zaměstnavatel nutil zaměstnance vzít si neplacenou dovolenou. Dovolenu je možné nařizovat celý rok, avšak převádět dovolenou do dalšího roku je možné pouze do 31. března.

Zajímavým ustanovením, které obsahuje lucemburský zákoník práce, je zákaz jakékoliv placené práce, kterou by zaměstnanec vykonával v průběhu své dovolené.

Lucemburské pracovní právo obsahuje podmínku, že pokud se zaměstnanec rozhodne čerpat dovolenou v různých termínech, jeden z těchto termínů musí mít alespoň dvanáct po sobě jdoucích pracovních dní. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou od této podmínky odchýlit dohodou.

Pokud pracovní poměr zaměstnance skončí před koncem kalendářního roku, má zaměstnanec právo na 1/12 dovolené za každý měsíc, který u zaměstnavatele pracoval v pracovním poměru. Náhrada mzdy po dobu této dovolené je počítána jako průměrná mzda za poslední tři měsíce pracovního poměru.<sup>60, 61</sup>

#### **2.2.5.1. Srovnání právní úpravy dovolené v Lucemburském velkovévodství a České republice**

Prvním rozdílem mezi lucemburskou a českou právní úpravou dovolené je již základní minimální délka dovolené za kalendářní rok, která je zaměstnanci přiznávána. Ačkoliv obě právní úpravy vycházejí ze směrnice 2003/88/ES, rozhodl se lucemburský zákonodárce pro úpravu více výhodnou pro zaměstnance a zakotvil zákonnou dovolenou v délce dvaceti šesti pracovních dní za kalendářní rok. Lucemburský zákoník práce tak v porovnání s českým zákoníkem práce přiznává zaměstnanci o celý jeden pracovní týden dovolené více.

Velkou zajímavostí lucemburské právní úpravy dovolené, kterou český právní systém řeší podobně, je možnost zaměstnavatele odebrat zaměstnanci dovolenou, a to za předpokladu, že zaměstnanec bude mít více než 10 % absence. Zajímavostí je, že tento princip je zakotven přímo v zákoně, a tak má zaměstnavatel pro své případné jednání v tomto směru velice silnou pozici. Český zákoník práce tuto otázku řeší podobně, to pomocí institutu krácení dovolené. Český zákonodárce přiznává zaměstnavateli možnost zkrátit zaměstnanci dovolenou o jeden až tři dny, a to za

---

<sup>60</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>61</sup>

Annual paid leave — Business — Guichet.lu - Administrative Guide // Luxembourg. 302  
Found [online]. Dostupné z: <https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/conges/annuel/conge-annuel.html>

každou neomluvenou směnu. Český zaměstnavatel však vždy musí zaměstnanci ponechat dovolenou alespoň v délce dvou týdnů za kalendářní rok. Český zákonodárce je také omezen odborovou organizací, pokud u něj působí. S tou musí krácení dovolené nejdříve projednat.

Dalším rozdílem je převádění dovolené do dalšího roku. Lucemburský zákonodárce tuto problematiku řeší stejně jako zákonodárce německý, když stanoví, že dovolenou si do dalšího roku zaměstnanec převést může, avšak musí ji vyčerpat do konce března, jinak mu na tuto dovolenou zaniká právo. Jak již bylo řečeno výše, český zákonodárce k této problematice přistupuje poněkud benevolentněji, když dává zaměstnanci možnost převedenou dovolenou čerpat až do konce kalendářního roku následujícího po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo.

Zajímavé je také další lucemburské zákonné ustanovení, které říká, že zaměstnanec nesmí vykonávat jinou placenou práci v průběhu dovolené. Tento princip je logický, jelikož práce v průběhu dovolené odporuje samotnému smyslu institutu dovolené, který je zde proto, aby si zaměstnanec především odpočinul, avšak zakotvení takového zákazu přímo do zákona je ojedinělé. V českém právním řádu se s takovým zákonným zákazem pro zaměstnance nesetkáme.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Lucemburském velkovévodství a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Lucembursko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok je pět týdnů – 26 dní.
Český právní řád dává zaměstnavateli možnost krátit dovolenou až o 3 dny za neomluvenou směnu. Zaměstnavatel však musí zaměstnanci ponechat alespoň 2 týdny dovolené za kalendářní rok.	Zaměstnavatel má možnost odebrat zaměstnanci dovolenou, a to pokud jeho neomluvená absence přesáhne 10 %.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zákoník práce přímo zakazuje zaměstnanci výkon jiné placené práce v průběhu dovolené.
Zaměstnavatel je povinen určit a	Zaměstnanec může převést

zaměstnanec je povinen čerpat dovolenou v kalendářním roce, kdy na ní vzniklo právo, maximálně do konce roku následujícího – zaměstnavatel ji musí nařídit do poloviny daného roku.	nevyčerpanou dovolenou do dalšího roku, avšak musí ji vyčerpat do 31. března jinak jeho právo na tuto dovolenou zaniká.
---	---

## 2.3. Severní Evropa

### 2.3.1. Dánské království

Právní úprava dovolené je v Dánském království obsažena v zákoně o dovolené, jenž poskytuje právní základ pro veškeré otázky týkající se dovolené. Dánský zákon o dovolené se vztahuje na velkou většinu zaměstnanců na dánském pracovním trhu.

Zaměstnanci v Dánsku mají na základě zákona o dovolené nárok na 25 dní dovolené za kalendářní rok. Dánský zákonodárce umožňuje zaměstnavateli nařídit zaměstnancům dovolenou pouze od 1. května do 30. dubna následujícího roku.

Za každý odpracovaný měsíc v kalendářním roce předcházejícím roku, kdy má zaměstnanec na dovolenou právo, vzniká zaměstnanci právo přesně na 2,08 dne placené dovolené. V případě, kdy tedy zaměstnanec odpracoval celý rok u zaměstnavatele, tak mu na konci roku vzniká právo na výše zmíněných 25 dní placené dovolené. Pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele pouze půl roku před kalendářním rokem, kdy mu na dovolenou vzniklo právo, má nárok pouze na 12,5 dne dovolené.

Zvláštností je, že v takovém případě má zaměstnanec na konci roku stále právo na 25 dní dovolené, avšak placených bude pouze 12,5 pracovních dní, zbylých 12,5 pracovních dní dovolené bude zaměstnanci poskytnuto jako neplacené volno.

Zaměstnavatel nařizuje zaměstnanci dovolenou na základě jeho žádosti, avšak o rozhodnutí poskytnout zaměstnanci dovolenou musí zaměstnance obeznámit alespoň měsíc předem. Po dobu strávenou na dovolené náleží zaměstnanci standardní

měsíční mzda, avšak navíc je mu poskytován zaměstnavatelem ještě takzvaný *příspěvek na dovolenou* ve výši 1 % průměrné mzdy zaměstnance v předchozím roce.

Zaměstnanec, který ukončil pracovní poměr u zaměstnavatele má v případě čerpání dovolené nárok na 12,5 % mzdy, které dosahoval v roce předcházejícím tomu, kdy dovolenou čerpá. Pokud zaměstnanec již nastoupil do nového zaměstnání, tak má nárok na plnou mzdu v takové výši, jež dosahuje v novém zaměstnání, avšak může si vybrat, že bude čerpat 12,5 % své průměrné mzdy z předchozího roku a předchozího zaměstnání.<sup>62, 63</sup>

Od 1. září 2020 se stane účinným nový zákon o dovolené, který byl dánským parlamentem přijat 25. ledna 2018.

### **2.3.1.1. Srovnání právní úpravy dovolené v Dánském království a České republice**

Stejně jako lucemburský zákonodárce, i zákonodárce dánský poskytuje dovolenou za kalendářní rok v delší výměře, než stanoví směrnice 2003/88/ES, na které i Dánsko zakládá svoji úpravu. Dánský zákon o dovolené přiznává zaměstnancům nárok na dvacet pět dní dovolené za kalendářní rok, tedy také o celý jeden pracovní týden delší dovolenou, než zaměstnancům přiznává zákonodárce český.

Velkou zajímavostí, kterou přináší dánský právní řád, je stanovení doby, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit dovolenou. Tuto dobu stanovuje dánský zákonodárce od 1. května do 30. dubna následujícího roku. Tato úprava je zajímavá, jelikož dává zaměstnavateli teoretickou možnost v jednom kalendářním roce vůbec nenařídit zaměstnanci dovolenou, ale nařídit mu ji až v roce dalším, a to do 30. dubna. S takovou úpravou se v českém právním řádu nesetkáme. Standartní kalendářní rok je od 1. ledna do 31. prosince, avšak rok pro nařízení dovolené je nastaven odlišně.

Velice zajímavá a rozdílně řešená je v dánském právním systému situace, kdy zaměstnanec neodpracuje celý kalendářní rok u zaměstnavatele. V takovém případě přichází dánský zákonodárce se systémem, kdy zaměstnanci za každý odpracovaný měsíc náleží 2,08 dovolené. Zaměstnanec má však právo na konci daného kalendářního roku čerpat celých 25 dní, avšak placených má pouze tolik dní dovolené,

<sup>62</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>63</sup> European Commission. European Commission | Living and working conditions, Denmark [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8431&acro=living&lang=en&parentId=7774&countryId=DK&living=>

na kolik mu vzniklo právo na základě odpracovaných měsíců v daném kalendářním roce.

Tento systém je velice odlišný od systému českého, kdy český zákoník práce přiznává zaměstnanci v případě, kdy neodpracuje u zaměstnavatele celý kalendářní rok, právo na dovolenou v poměru ke skutečně odpracovaným měsícům a neplacenou dovolenou navíc zaměstnancům nepřiznává.

Lehce odlišná od české právní úpravy je také dánská úprava náhrady mzdy v průběhu čerpání dovolené, a to v případě změny zaměstnavatele. Český zákoník práce ve svém § 221 říká, že pokud na sebe pracovní poměry bezprostředně navazují, tak náleží zaměstnanci dovolená od nového zaměstnavatele, pokud o to zaměstnanec požádá ještě před skončením pracovního poměru, na úhradě náhrady mzdy po dobu dovolené se nový a starý zaměstnavatel mohou dohodnout. Pokud se původní zaměstnavatel a nový zaměstnavatel nedohodnou, pak nelze dovolenou k novému zaměstnavateli převést. Za nevyčerpanou dovolenou je pak povinen dosavadní zaměstnavatel zaměstnanci při skončení pracovního poměru poskytnout náhradu mzdy nebo platu.<sup>64</sup> Dánský zákonodárce přichází s podobným principem, kdy nechává zaměstnanci na výběr, od kterého zaměstnavatele chce náhradu mzdy po dobu dovolené čerpat. Pokud se zaměstnanec rozhodne čerpat náhradu mzdy od zaměstnavatele, se kterým ukončil pracovní poměr, náleží mu náhrada jeho bývalé mzdy ve výši 12,5 % průměrné měsíční mzdy, kterou u tohoto zaměstnavatele pobíral. Dánský zákonodárce tak ve svém právním řádu netrvá na dohodě zaměstnavatelů mezi sebou.

Tato malá odlišnost v právním řádu je zajímavá, jelikož oproti české právní úpravě dává možnost volby reálně zaměstnanci, dává mu možnost projevit svou vůli a nepřenechává rozhodnutí na zaměstnavatelích.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Dánském království a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Dánsko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok je pět týdnů – 25 dní.

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře, s. 902 – 903, ISBN 978-80-7400-759-0

Zaměstnavatel musí zaměstnanci nařídít čerpání dovolené v tom roce, kdy na ni zaměstnanci vzniklo právo.	Doba, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít čerpání dovolené je od 1. května do 30. dubna následujícího roku.
Pokud zaměstnanec neodpracuje celý kalendářní rok u zaměstnavatele, náleží mu placená dovolená ve výši v poměru k měsícům, které u zaměstnavatele odpracoval.	Pokud zaměstnanec neodpracuje celý kalendářní rok u zaměstnavatele, náleží mu placená dovolená ve výši v poměru k měsícům, které u zaměstnavatele odpracoval. Zbytek mu náleží jako neplacená dovolená.
Po ukončení pracovního poměru a změně zaměstnavatele si zaměstnanec může vybrat, od kterého zaměstnavatele bude pobírat náhradu mzdy po dobu dovolené. Reálné rozhodnutí je však na původním a novém zaměstnavateli, kteří se na tom musí mezi sebou dohodnout.	Po ukončení pracovního poměru a změně zaměstnavatele si zaměstnanec může vybrat, od kterého zaměstnavatele bude po dobu dovolené pobírat náhradu mzdy. Pokud si vybere původního, náleží mu náhrada ve výši 12,5 % průměrné mzdy.

## 2.4. Pobaltské země

### 2.4.1. Estonská republika

Pracovní právo a s tím spojená problematika dovolené je v Estonsku zakotvena v zákoně o pracovních smlouvách tzv. „Töölepingu seadus“, který byl do estonského právního řádu zařazen v roce 2008 a reflektuje tak evropskou úpravu pracovního práva, tedy i dovolené.

Estonský zákonodárce přiznává každému zaměstnanci nárok na 28 dní placené zákonné dovolené, nebo 2,3 dne placené dovolené za každý odpracovaný měsíc. Rozsah dovolené je pro všechny zaměstnance stejný a nemění se ani s věkem či délkou trvání pracovního poměru.

Výjimkou z výše uvedeného principu jsou nezletilí a zaměstnanci, kteří pobírají částečný invalidní důchod. Těmto skupinám zaměstnancům přiznává estonské pracovní právo 35 dní dovolené. Z těchto 35 dní je 28 hrazeno zaměstnavatelem jako standardní dovolená a zbylých 7 dní je hrazeno státem.

Druhou skupinou, na kterou se nevztahuje klasická délka dovolené, jsou učitelé a osoby vykonávající vědeckou činnost. Těmto osobám náleží 56 dní dovolené. Seznam těch, kteří jsou oprávněni čerpat dovolenou v takovémto rozsahu každoročně schvaluje svým rozhodnutím estonská vláda.

V kalendářním roce, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli pracovní poměr je dovolená počítána vzhledem k času, který zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval. Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o dovolenou až po uplynutí šesti měsíců od uzavření pracovního poměru.

Dovolenou zaměstnanec čerpá v roce následujícím po tom, kdy mu na ni vznikl nárok. Zaměstnanec by měl dovolenou čerpat celou, případné čerpání po částech je možné, avšak pouze po předchozí domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na čerpání dovolené ve více částech, musí alespoň jedna z těchto částí činit 14 po sobě jdoucích kalendářních dní. Zaměstnavatel pak může zakázat čerpání dovolené v částech kratších než sedm dní. Ta část dovolené, kterou zaměstnanec nestihl vyčerpat v relevantním kalendářním roce je převedena do roku dalšího, avšak zaměstnanec ji musí vyčerpat maximálně do konce dalšího roku.

V průběhu dovolené má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši jeho průměrné měsíční mzdy. Pravidla pro výpočet měsíční mzdy stanovuje každý rok vláda. Náhrada mzdy za dovolenou by měla být vyplacena zaměstnanci ne později než v předposlední den před začátkem dovolené.<sup>65, 66</sup>

#### **2.4.1.1. Srovnání právní úpravy dovolené v Estonské republice a České republice**

Současný estonský zákon, který upravuje dovolenou je o dva roky mladší než český zákoník práce. Oba tyto zákony samozřejmě akcentují evropskou směrnicí 2003/88/ES, estonský zákonodárce je tak v rozsahu dovolené na první pohled více štědrý než zákonodárce český. Na rozdíl od české právní úpravy, která zaměstnancům garantuje dvacet dní, respektive čtyři týdny, dovolené za kalendářní rok, estonská právní úprava garantuje zaměstnancům dovolenou v minimálním rozsahu dvaceti osmi dní v roce. Na pohled druhý je však jasné, že se jedná o dny kalendářní a nikoliv

---

<sup>65</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>66</sup> Estonský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

pracovní. Délka dovolené je proto v Estonsku stejná, jako v České republice, tedy čtyři týdny, akorát zákonodárce nepoužívá výměru v pracovních dnech, ale ve dnech kalendářních.

Shodná je délka zákonné dovolené u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků, kterým je v české republice garantována zákoníkem práce delší dovolená ve výši osmi týdnů, tedy čtyřiceti dní. Estonský zákonodárce těmto skupinám přiznává dokonce padesát šest dní zákonné dovolené za kalendářní rok. Jedná se však opět o dny kalendářní, proto výměra dovolené v pracovních dnech je stejná jako v České republice.

Zajímavá je problematika zaměstnanců nezletilých a zaměstnanců, kteří pobírají částečný invalidní důchod. Těmto skupinám zaměstnanců je přiznávána dovolená v délce třiceti pěti dní za kalendářní rok. Zajímavé však je hrazení této dovolené. Zákonodárce totiž říká, že zaměstnavatel za tyto zaměstnance hradí dovolenou ve standardním rozsahu, tedy dvacet osm dní a stát pak hradí zbývajících deset dní dovolené. V České republice se s podobnou úpravou nesetkáváme.

Posledním zajímavým rozdílem, s kterým je možné se setkat v právní úpravě dovolené v Estonsku, je existence podobného institutu, jakým je čekací doba v Německu. Tedy že zaměstnanec nemůže zaměstnance požádat o dovolenou dříve než po šesti odpracovaných měsících, a to i přesto, že mu na ni již vzniklo právo.

Téměř shodná je naopak v Estonsku a České republice právní úprava převádění dovolené do dalšího roku a čerpání dovolené.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Estonské republice a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Estonsko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok je 28 dní, avšak kalendářních, tedy také 20 dní pracovních.
Délka dovolené pro akademické a pedagogické pracovníky je 40 dní – 8 týdnů.	Délka dovolené pro akademické a pedagogické zaměstnance je 56 dní, avšak opět kalendářních, tedy shodně 8 týdnů.
Český právní řád podobnou úpravu	Nezletilým zaměstnancům a



nezná.	zaměstnancům pobírajícím částečný invalidní důchod náleží dovolená ve výši 35 dní – 25 dní z toho je hrazeno zaměstnavatelem a zbylých 10 dní je hrazeno státem.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Právní úprava institutu podobnému, jako je čekací doba v Německu. Zaměstnanec není oprávněn požádat o dovolenou v prvních šesti měsících pracovního poměru.

#### 2.4.2. Lotyšská republika

Právní úpravu pracovního práva v Lotyšsku upravuje zákoník práce, který se stal platným 20. června 2001, účinnosti tento zákon nabyl o půl roku později, tedy 1. ledna 2002. Zákon mimo obecnou úpravu pracovního práva samozřejmě poskytuje i speciální úpravu jednotlivých pracovněprávní institutů, jako je například úprava dovolené.

Lotyšské pracovní právo přiznává každému zaměstnanci 4 týdny placené dovolené. Zaměstnancům mladším 18 let zákon přiznává měsíc placené dovolené. Striktně vzato, čerpání dovolené by mělo být nepřerušované, zaměstnanec by tedy měl čerpat celou dovolenou najednou, avšak zákonodárce poskytuje zaměstnanci možnost se od této podmínky odchýlit, a to na základě dohody se zaměstnavatelem. V případě, že se zaměstnanec dohodne se svým zaměstnavatelem na možnosti čerpání dovolené ve více částech, je zde stanovena podmínka, že alespoň jedna z těchto částí by měla trvat alespoň dva nepřetržité, po sobě jdoucí týdny.

Zákonodárce poskytuje lotyšským zaměstnancům, kteří pečují o tři nebo více dětí mladších než 16 let, nebo o dítě se zdravotním postižením, 3 dny volna navíc. Tato dodatková dovolená neleží i zaměstnancům, kteří jsou v zaměstnání vystaveni *speciálnímu nebezpečí*, tedy nebezpečí povahy psychologické nebo zdravotní.

Zaměstnanci vzniká, na základě lotyšského pracovního práva, nárok na dovolenou od začátku pracovního poměru u zaměstnavatele, avšak požadovat na zaměstnavateli poskytnutí dovolené může až po odpracování šesti po sobě jdoucích měsíců.

Ve výjimečných případech a pouze s písemným souhlasem zaměstnance, může být část dovolené převedena do dalšího roku. V roce, ze kterého je dovolená převáděna musí být zaměstnanci zachovány alespoň dva týdny dovolené. Takovýto převod dovolené je možný pouze pokud by poskytnutí dovolené mělo závažný, nepříznivý efekt na provoz zaměstnavatele. Tento převod není možný u (i) zaměstnanců mladších 18 let, (ii) těhotných zaměstnankyň, (iii) zaměstnankyň do jednoho roku od porodu.

Zvláštní podmínky platí pro zaměstnance mladší 18 let, zaměstnance, kteří mají dítě do věku 3 let, nebo dítě se zdravotním postižením do 18 let. Těmto skupinám zaměstnanců náleží dovolená v období léta, nebo v tom období, kdy si to tito zaměstnanci přejí. Pokud zaměstnanec mladší 18 let ještě studuje, musí zaměstnavatel nařizovat dovolenou tak, aby korespondovala s prázdninami, které jsou žákům na dané škole poskytovány.<sup>67, 68, 69</sup>

#### **2.4.2.1. Srovnání právní úpravy dovolené Lotyšské republiky a České republiky**

Právní úprava dovolené v Lotyšsku a v České republice je v mnoha ohledech velice podobná. Na základě směrnice 2003/88/ES oba právní řády daných států přiznávají zaměstnancům zákonnou dovolenou ve výši čtyř týdnů. Způsob čerpání upravují oba právní řády také stejně, když stanoví, že dovolená by se měla čerpat v delších časových úsecích, ze kterých by jeden měl být alespoň dva týdny dlouhý.

Zajímavým rozdílem, který přináší lotyšská právní úprava je existence šestiměsíční čekací doby, než zaměstnanec může požádat o dovolenou, a to i přes to, že zaměstnanci na dovolenou již právo vzniklo. Tohoto institutu bylo možné si všimnout již v právní úpravě Německa či Estonska.

Rozdílné je i přiznávání dovolené některým skupinám zaměstnancům. Lotyšský zákonodárce například přiznává zaměstnancům pečujícím o děti do věku tří let, nebo o děti zdravotně postižené do věku osmnácti let právo vybrat si dovolenou

---

<sup>67</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>68</sup> Lotyšský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/60599/101297/F1311049705/LVA88252%20ENG%202011.pdf>

<sup>69</sup> European Commission. European Commission | Living and working conditions, Latvia [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8441&acro=living&lang=en&parentId=7784&countryId=LV&living=>

v letních měsících nebo kdykoliv podle jejich přání. Český zákonodárce dává těmto skupinám osob výhody jiného charakteru, avšak nepřiznává jim speciální práva, když se jedná o rozvržení dovolené.

Druhou skupinou, které lotyšský zákonodárce přiznává zajímavá práva v otázce rozvržení dovolené, jsou zaměstnanci mladší osmnácti let, kteří ještě studují. U těchto zaměstnanců lotyšský zákoník práce nařizuje zaměstnavateli nařizovat dovolenou tak, aby korespondovala s prázdninami ve škole. Jedná se o velice zajímavý právní konstrukt, který v českém zákoníku práce nenalezneme.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Lotyšsku a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Lotyšsko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Právní úprava institutu podobnému, jako je čekací doba v Německu nebo Estonsku. Zaměstnanec není oprávněn požádat o dovolenou v prvních šesti měsících pracovních poměru.
Český právní řád dává skupinám zaměstnanců pečujícím o malé děti, nebo děti postižené speciální úlevy a práva v rámci pracovního práva, avšak nedává jim explicitně úlevy v otázce rozvržení dovolené.	Zaměstnanci pečující o děti do tří let věku, nebo o děti postižené do osmnácti let věku, mají právo čerpat dovolenou v letních měsících.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zaměstnavatel musí zaměstnancům mladším osmnácti let, kteří stále studují, nařizovat dovolenou tak, aby kopírovala školní prázdniny.

### 2.4.3. Litevská republika

Právní úprava pracovního práva v Litevské republice je obsažena v pracovním zákoníku z roku 2002. Zákoník práce přiznává litevským zaměstnancům minimální možnou výměru dovolené ve výši 28 kalendářních dnů.

Litevský zákonodárce poskytuje zvýšenou dovolenou ve výši 35 kalendářních dnů zvláštním skupinám zaměstnanců. Těmito speciálními skupinami jsou například zaměstnanci mladší 18 let, zaměstnanci, kteří sami vychovávají dítě mladší 14 let, nebo postižené dítě mladší 18 let. Dále zákonodárce poskytuje tuto dovolenou zaměstnancům se zdravotním postižením a ostatním skupinám zaměstnanců jednotlivě určeným v zákoně.

Speciální dovolená ve výši 58 kalendářních je v Litevské republice poskytována některým skupinám zaměstnanců, jejichž práce obnáší enormní nervový, emocionální nebo intelektuální výdej případně profesionální risk. Dále dovolená v této výši náleží zaměstnancům, kteří pracují ve ztížených pracovních podmínkách.<sup>70</sup>

71

#### 2.4.3.1. Srovnání právní úpravy dovolené v Litevské republice a České republice

Spolu s estonským právním řádem litevský právní řád přiznává zaměstnancům nejdelší minimální zákonnou dovolenou. Stejně jako estonský zákonodárce i litevský zákonodárce přiznává zaměstnancům minimální zákonnou dovolenou v délce dvaceti osmi kalendářních dnů, tedy čtyř pracovních týdnů. Rozdíl mezi úpravou Litvy a České republiky je tedy pouze způsob výpočtu, kdy litevský zákonodárce určuje délku dovolené na základě kalendářních dní, zatím co český zákoník práce určuje délku dovolené na základě pracovních dní.

Litevský zákoník práce přiznává dále speciální dovolenou zaměstnancům mladším osmnácti let, zaměstnancům pečujícím o děti mladší čtyř let a zaměstnancům zdravotně postiženým, a to v délce třiceti pěti dnů za kalendářní rok. Podobná úprava existuje i v Estonsku, kde rozsah této speciální dovolené je stejný, avšak rozdíl mezi běžnou zákonnou dovolenou a speciální dovolenou hradí stát. V Litvě v obou případech hradí náhradu mzdy po dobu dovolené zaměstnavatel.

---

<sup>70</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>71</sup> Litevský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.391384/>

Nárok na delší dovolenou v délce padesáti osmi kalendářních dní přiznává litevský zákonodárce určitým skupinám zaměstnancům, jejichž práce obnáší velké nervové, emocionální nebo intelektuální zatížení. Zajímavé je, že list těchto zaměstnání není přesně uveden v zákoně, ale je upraven vládním nařízením. Zaměstnání, u kterých připadá dovolená v tomto rozsahu, se tedy mohou v čase měnit.

Český zákonodárce přiznává ze zákona delší dovolenou v délce osmi týdnů pedagogickým a akademickým zaměstnancům. Stejně tak i zákonodárce estonský, který těmto skupinám zaměstnancům přiznává dovolenou ve výši padesáti šesti dní. Litevský zákonodárce však této zákonem nedefinované skupině zaměstnanců přiznává dovolenou ještě o dva dny delší než zákonodárce estonský.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Litevské republice a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Litva</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok je 28 kalendářních dní.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zaměstnancům mladším osmnácti let, zaměstnancům pečujícím o děti mladší čtyř let a zaměstnancům zdravotně postiženým náleží dovolená v délce 35 dnů za kalendářní rok.
Speciální dovolená náleží ze zákona pedagogickým a akademickým pracovníkům. Tyto skupiny jsou určeny přímo zákonem.	Skupinám zaměstnancům, jejichž práce obnáší velké nervové, emocionální nebo intelektuální zatížení náleží dovolená ve výši 58 kalendářních dní za kalendářní rok. Jejich seznam je určen vládním nařízením.

## **2.5. Střední Evropa**

### **2.5.1. Rakouská republika**

Právní úprava pracovního práva v Rakousku není jednotně shrnuta do jednoho kodexu tak, jako například v České republice. Právní systém pracovního práva se

skládá z různých zákonů upravujících různé oblasti pracovního práva. Oblast práva zaměstnance na dovolenou upravuje zákon o dovolené zvaný „Urlaubsgesetz“.

Rakouský zákonodárce přiznává všem zaměstnancům zaměstnaným na plný pracovní úvazek minimálně 5 týdnů, respektive 30 pracovních dní, dovolené. Stejně jako v Německu, i v Rakousku se za běžný pracovní den považuje sobota. Z toho důvodu má běžný pracovní týden 6 dní. Právo na dovolenou za kalendářní rok vzniká zaměstnanci po odpracování alespoň šesti měsíců pro zaměstnavatele. Dokud zaměstnanec u zaměstnavatele neodpracuje alespoň šest měsíců, vzniká mu právo pouze na poměrnou část dovolené. Tato poměrná část se počítá systémem pro-rata na základě reálně odpracovaného času u zaměstnavatele.

Rakouské pracovní právo, tedy přesněji právo zabývající se dovolenou zaměstnanců, zakotvuje v rakouském právním řádu zajímavý konstrukt, přesněji benefit. Tento benefit spočívá v tom, že pokud zaměstnanec odpracuje 25 let, tak mu 25. rokem vzniká nárok na navýšení dovolené o jeden týden. Zaměstnanec, který tak odpracoval 25 let má nárok na 6 týdnů, přesněji na 36 pracovních dní, dovolené.

Zaměstnanec, kterému vznikne právo na dovolenou, by toto své právo měl využít v roce, který následuje po roce, kdy mu na dovolenou právo vzniklo. Pokud zaměstnanec svou dovolenou v relevantním roce nevyčerpá, tak se jeho právo na ni převádí do dalšího roku. Zaměstnanec tak může dovolenou čerpat i v následujících letech, avšak právo na dovolenou zaměstnanci zaniká dva roky poté, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo.

Zaměstnanec je oprávněn čerpat dovolenou ve více částech, nemusí ji tak vyčerpát najednou, avšak jedna část musí mít alespoň šest dní.

Rakouský zákon o dovolené obsahuje jeden zajímavý zákaz pro zaměstnavatele, a to zákaz nařídít zaměstnanci dovolenou v měsících prosinci nebo lednu v rozsahu větším než dvoutýdenním.<sup>72, 73, 74</sup>

---

<sup>72</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>73</sup> Rakouský zákoník práce [online]. Dostupný ze: [http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42840/130574/F1150158845/ERV\\_1972\\_414.pdf](http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42840/130574/F1150158845/ERV_1972_414.pdf)

<sup>74</sup> European Commission. European Commission | Living and working conditions, Austria [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&lang=en&parentId=7768&countryId=AT&living=>

### **2.5.1.1. Srovnání právní úpravy dovolené v Rakouské republice a v České republice**

Prvním velkým rozdílem, na kterém je založené rakouské právo na dovolenou a kterým se liší od právní úpravy České republiky, je skutečnost, že pracovní týden v Rakousku má šest dní. Mezi pracovní dny tak rakouský zákonodárce počítá i sobotu. S tímto principem je možné se setkat například v Německu. Je tedy patrné, že obě země k sobě mají velmi blízko a že instituty pracovního práva upravují velmi podobně.

Znatelným rozdílem je výměra délky minimální zákonné dovolené za kalendářní rok. Oba zákony, jak český, tak rakouský, mají své kořeny v evropské směrnici 2003/88/ES, avšak zatímco český zákoník práce stanovuje zákonnou minimální délku dovolené na čtyři týdny, tak rakouský zákon stanovuje základní minimální výměru dovolené v délce pěti týdnů, tedy v délce třiceti pracovních dní, a to pokud zaměstnanec vykonává práci šest dní v týdnu. Pokud však zaměstnanec vykonává práci pouze pět dní v týdnu, náleží mu dovolená v zákonné minimální výši dvaceti pěti dnů. Dovolená se tedy proporčně snižuje podle toho, kolik zaměstnanec reálně odpracuje dní v týdnu.

Stejný princip je možné sledovat například v Německu. V České republice tento problém řeší zákonodárce podobně, ale ne zcela stejně. Český zákonodárce přišel s poměrným systémem zakotveným v § 213 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že dovolená zaměstnanci vzniká na základě celoročního průměru odpracovaných dní.

Zajímavostí v rakouském právním řádu a zároveň institutem, který české právo na dovolenou nezná, je zakotvení prodloužení dovolené po odpracovaných letech, takzvané progresivní dovolené. Rakouský zákonodárce konkrétně stanovil, že zaměstnanci náleží po odpracování dvaceti pěti let jeden týden dovolené navíc. Rakouský zaměstnanec tak má po odpracování dvaceti pěti let nárok na šest týdnů dovolené, respektive až na třicet šest dní dovolené. Tento zákonný princip český právní řád vůbec nezná.

Oproti české právní úpravě, je rakouskou právní úpravou rozdílně pojato i převádění dovolené do dalšího roku. Zatímco český zákoník práce stanovuje pravidlo, že dovolená má být vyčerpána v tom kalendářním roce, kdy na ni zaměstnanci vzniklo právo, pokud v tomto roce vyčerpána nebyla, tak zaměstnavatel musí zaměstnanci určit dovolenou do konce následujícího kalendářního roku. Pokud však není čerpání zaměstnavatelem určeno do poloviny následujícího roku, tak má zaměstnanec právo

určit si termín čerpání dovolené sám, pokud si ji on sám neurčí, tak mu ji do konce roku musí určit zaměstnavatel. Rakouský zákonodárce naproti tomu velkoryse stanovil pro zaměstnance možnost čerpat dovolenou až do dvou let od kalendářního roku, kdy na ni zaměstnanci vzniklo právo.

Zajímavým rozdílem je i zákonná úprava čerpání dovolené. Český zákonodárce stanovil podmínku, že zaměstnavatel by měl nařídit čerpání dovolené tak, aby aspoň jedna část dovolené byla v délce dvou týdnů. Rakouský zákonodárce naproti tomu přichází se zákonnou podmínkou, která říká, že aspoň jedna část dovolené by měla být dlouhá minimálně šest dní. Tedy jeden rakouský pracovní týden.

Posledním velkým rozdílem, respektive úpravou, kterou v českém právním řádu nenalezneme, je zákonný imperativ, s kterým přichází rakouský zákonodárce a který zaměstnavateli zakazuje nařídit zaměstnanci dovolenou v rozsahu větším než dvou týdnem, a to v měsících prosinci a lednu. Takový imperativ česká právní úprava dovolené vůbec nezná.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Rakouské republice a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Rakousko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok je 5 týdnů – 30 dní (Rakousko má 6 denní pracovní týden).
Minimální délka dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny. Pokud zaměstnanec pracuje v zaměstnání s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, pak se dovolená určí z celoročního průměru odpracovaných dní.	Dovolená se poměrně snižuje podle toho, kolik daný zaměstnanec reálně odpracuje dní v týdnu.
Speciální dovolená náleží ze zákona pedagogickým a akademickým pracovníkům. Tyto skupiny jsou určeny přímo zákonem.	Po odpracování 25 let se právo na dovolenou zaměstnancům prodlužuje o jeden týden. Mají tak právo na 6 týdnů dovolené – až 36 dní.
Zaměstnavatel je povinen určit a	Zaměstnanci mají možnost čerpat



zaměstnanec je povinen čerpat dovolenou v kalendářním roce, kdy na ni vzniklo právo, maximálně do konce roku následujícího – zaměstnavatel ji musí nařídit do poloviny daného roku.	dovolenou, kterou si převedou do dalšího roku, až do dvou let od kalendářního roku, kdy na dovolenou vzniklo právo.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zaměstnavateli se zakazuje nařídit zaměstnanci dovolenou v rozsahu větším než dvou týdním, a to v měsících prosinci a lednu.

### 2.5.2. Maďarská republika

Právní úprava pracovního práva je v Maďarsku kodifikována zákoníkem práce z roku 2012, který nahradil zákoník práce z roku 1967. Zákoník práce byl mnohokrát novelizován a nyní plně odpovídá evropským standardům a požadavkům směrnic Evropské unie, konkrétně směrnici 2003/88/ES.

Maďarský zákoník práce nepřiznává všem zaměstnancům stejnou zákonnou dovolenou. Délka dovolené se liší, a to v návaznosti na věk zaměstnance. Základní rozsah zákonné dovolené v Maďarsku se proto pohybuje mezi 20 a 30 pracovními dny dovolené podle toho, jak je daný zaměstnanec starý. Výměra dovolené je stanovena následovně:

Počet dní dovolené	Věk zaměstnance
21 dní	od 25 let
22 dní	od 28 let
23 dní	od 31 let
24 dní	od 33 let
25 dní	od 35 let
26 dní	od 37 let
27 dní	od 39 let
28 dní	od 41 let
29 dní	od 43 let

Pokud je pracovní poměr uzavřen v průběhu kalendářního roku, má zaměstnanec právo na poměrnou část dovolené.

Maďarský zákonodárce přiznává delší dovolenou některým skupinám zaměstnanců. Zaměstnanci mladší 18 let mají nárok na pět dní dovolené navíc. Speciální je úprava pro zaměstnance, kteří jsou zodpovědní za vzdělání vlastních dětí, nebo svobodné rodiče starající se o dítě mladší 16 let. Těmto zaměstnancům maďarský zákonodárce přiznává (i) dva pracovní dny dovolené navíc, pokud se starají o jedno dítě, (ii) čtyři pracovní dny dovolené, pokud se starají o dvě děti a (iii) sedm pracovních dní dovolené v případě, že se starají o tři a více dětí. Závěrem pak zákoník práce přiznává pět pracovních dní dovolené navíc těm zaměstnancům, kteří jsou nevidomí nebo pracují v podzemí.

Dovolenou v Maďarsku, tak jako v ostatních státech, nařizuje zaměstnavatel s přihlédnutím k přáním zaměstnance. Maďarské právo však obsahuje omezení v nařizování dovolené, a to, že zaměstnavatel musí nařídít  $\frac{1}{4}$  dovolené přesně podle přání zaměstnance. Tuto výjimku může zaměstnanec aplikovat až po uplynutí prvních tří měsíců pracovního poměru u zaměstnavatele. Zbytek dovolené je pak zaměstnavatel oprávněn nařizovat tak, jak uzná za vhodné.

Zaměstnanci musí zaměstnavatele informovat o svém přání čerpat dovolenou alespoň 15 dní před požadovaným nástupem na dovolenou. Pokud zaměstnavatel nařizuje dovolenou jednostranně je povinen o tomto svém záměru informovat zaměstnance nejméně jeden měsíc před nástupem na dovolenou.

Zaměstnavatel je povinen nařídít čerpání dovolené v tom roce, kdy na ni zaměstnanci vzniklo právo. Pokud ze závažného důvodu není nařízení dovolené možné, může zaměstnavatel převést část dovolené zaměstnance do dalšího roku. Zaměstnavatel musí v takovém případě nařídít zaměstnanci převedenou dovolenou do 31. března. Tato lhůta může být prodloužena až do 30. června, a to na základě kolektivní smlouvy. Obecně platí, že zaměstnavatel může do dalšího roku převést pouze  $\frac{1}{4}$  dovolené zaměstnance.<sup>75, 76</sup>

---

<sup>75</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>76</sup> Maďarský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>

### **2.5.2.1. Srovnání právní úpravy dovolené Maďarské republiky a v České republice**

Právní úprava dovolené v České republice i v Maďarsku má své kořeny v evropské směrnici 2003/88/ES. Český zákonodárce přijal základní minimální rámec výměry dovolené, který směrnice 2003/88/ES stanovuje, tedy čtyři týdny za kalendářní rok. Maďarský zákonodárce v základní podobě výměry dovolené taktéž přejal rozsah směrnice 2003/88/ES, tato výměra je však přiznávána pouze mladým a začínajícím pracovníkům. Navíc maďarský zákonodárce přichází s ideou dovolené progresivní, která je nastavená podle věku daného zaměstnance.

Principem tohoto progresivního zvyšování základní výměry dovolené je, že zaměstnanci je v závislosti na věku zaměstnance zvyšována základní zákonná výměra dovolené, viz tabulka výše.

Progresivní systém se začíná aktivovat ve dvaceti pěti letech věku zaměstnance, kdy je zaměstnanci přiznán jeden den dovolené navíc. Avšak zaměstnanec, kterému je například čtyřicet tři let a více, má nárok na dvacet devět dní dovolené za kalendářní rok.

Tento systém, kdy je zaměstnancům přiznávána dovolená v závislosti na jejich věku, je přinejmenším zajímavý a s jistotou je možné říci, že není aplikován v žádné jiné evropské zemi. Takovou úpravu nezná ani český právní systém.

Český a maďarský zákonodárce se také liší v otázce dodatkové dovolené. Maďarský zákonodárce přiznává delší dovolenou zaměstnancům mladším osmnácti let a zaměstnancům, kteří sami vzdělávají své děti nebo kteří jsou svobodnými rodiči a starají se o dítě mladší šestnácti let. Takovou úpravu pro tyto skupiny zaměstnanců český zákoník práce nezná. Český zákonodárce však přiznává dodatkovou dovolenou jiným skupinám zaměstnanců, kteří mají nějakým způsobem ztížené pracovní podmínky.

Maďarský zákonodárce navíc i tuto úpravu pojal progresivně, když stanoví, že výměra této dodatkové dovolené se odvíjí od počtu dětí, o které se starají. Zaměstnanec tak může mít i sedm dní dodatkové dovolené navíc, pokud se stará o tři a více dětí. Na takovou úpravu český zákonodárce v zákoníku práce vůbec nemyslí.

Zajímavým rozdílem, který zakotvuje ve svém právním řádu Maďarsko, je omezení zaměstnavatele při nařizování dovolené zaměstnanci, a to přáním zaměstnance. Zaměstnanec má právo na čerpání jedné čtvrtiny dovolené podle svého přání. Zbytek dovolené může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci na základě svého

uvážení. Takovou právní úpravu český právní řád nezná. Jedná se o velice pokrokové myšlení maďarského zákonodárce, kdy opět akcentuje vůli zaměstnance.

Posledním rozdílem, který zakotvuje maďarská právní úprava dovolené odlišně od té české, je institut převádění dovolené do dalšího roku. Zatímco český zákoník práce stanovil pravidlo, že dovolenou je za určitých podmínek možné si do dalšího roku převést, avšak zaměstnanec ji musí vyčerpat do konce tohoto roku. Pokud do 30. června následujícího roku nenařídí čerpání dovolené zaměstnavatel, má zaměstnanec právo určit si dovolenou sám. Maďarský zákonodárce přichází, tak jako více evropských zemí, s úpravou, která říká, že zaměstnavatel musí nařídít čerpání dovolené do 31. března roku následujícího po tom, ve kterém na dovolenou vzniklo zaměstnanci právo a zaměstnanec musí dovolenou vyčerpat maximálně do konce června tohoto roku.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Maďarské republice a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Maďarsko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní. Dovolená se však progresivně zvyšuje na základě věku zaměstnance, a to až na 29 dní.
Český právní řád nepřiznává dodatkovou dovolenou těmto skupinám zaměstnanců, ale přiznává dodatkovou dovolenou zaměstnancům, kteří mají ztíženou práci jiným způsobem.	Zákon přiznává dodatkovou dovolenou zaměstnancům mladším 18 let, zaměstnancům, kteří vzdělávají své děti, a zaměstnancům, kteří jako svobodní rodiče pečují o děti do 16 let.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zaměstnancům, kteří jako svobodní rodiče pečují o děti mladší 16 let, náleží progresivní dovolená na základě toho, o kolik dětí se starají.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Ve výměře $\frac{1}{4}$ dovolené musí zaměstnavatel respektovat přání zaměstnance, kdy ji chce čerpat. Zbytek dovolené může nařídít.

<p>Zaměstnavatel je povinen určit a zaměstnanec je povinen čerpat dovolenou v kalendářním roce, kdy na ni vzniklo právo, maximálně do konce roku následujícího – zaměstnavatel ji musí nařídit do poloviny daného roku, jinak ji může určit sám zaměstnanec.</p>	<p>Zaměstnavatel musí nařídit čerpání dovolené do 31. března následujícího roku a zaměstnanec musí dovolenou vyčerpat do konce června tohoto roku.</p>
--	--

### 2.5.3. Slovenská republika

Materie pracovního práva na Slovensku je vtělena do zákoníku práce, který byl přijat Národní radou Slovenské republiky v roce 2001 a který následně nabyl účinnosti 1. dubna 2002.

Slovenský zákonodárce přiznává zaměstnancům zaměstnaným v pracovním poměru čtyři týdny placené dovolené za kalendářní rok. Zaměstnanci, který nepracoval u zaměstnavatele celý kalendářní rok náleží poměrná část dovolené. Zaměstnanec má nárok na poměrnou část dovolené, pokud u zaměstnavatele v daném kalendářním roce odpracoval alespoň 60 dní.

Pokud zaměstnanec 60 dní neodpracuje, nemá právo na poměrnou část dovolené, avšak na určitou dovolenou nárok má. Zaměstnanec má v takovém případě nárok na 1/12 dovolené za každých 21 dní, které u zaměstnavatele v daném kalendářním roce odpracoval.

Jeden týden dovolené navíc přiznává slovenský zákoník práce zaměstnancům pracujícím v dolech, pod zemí, hloubícím tunely nebo ostatním zaměstnancům, jejichž povaha práce je pro zdraví nebezpečná.

Slovenské pracovní právo stanovuje zajímavé ustanovení, ve kterém zaměstnancům starším 33 let přiznává o jeden týden dovolené více. Tito zaměstnanci tak mají nárok na 5 týdnů dovolené.

Zaměstnavatel nařizuje dovolenou zaměstnancům na základě takzvaných plánů dovolených. Tento plán musí projednat se zástupci zaměstnanců, kteří mají právo se k němu vyjádřit. Zaměstnavatel je povinen oznámit zaměstnanci nařízení dovolené nejméně 14 dní před plánovaným nástupem na dovolenou. Pokud zaměstnavatel nenařídí dovolenou, či nevypracuje plán dovolené do 30. června roku následujícího po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, má zaměstnanec právo určit si termín čerpání dovolené sám. O tomto termínu je zaměstnanec povinen

zaměstnavatele informovat minimálně 30 dní před plánovaným nástupem na dovolenou.

Dovolená by měla být na základě slovenského pracovního práva čerpána v celku, avšak pokud je čerpána ve více částech, alespoň jedna z těchto částí by měla být v rozsahu nejméně dvou týdnů. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na odlišném čerpání dovolené.

Slovenský zákonodárce dává zaměstnavateli možnost nařídit svým zaměstnancům celozávodní dovolenou. Obecně by tato celozávodní dovolená neměla být delší než dva týdny, avšak zákonodárce přiznává výjimku z této délky trvání divadlům a jiným uměleckým uskupením. O celozávodní dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat alespoň 14 dní předem. Pokud by se jednalo o důležité zájmy zaměstnavatele, je oprávněn nařídit zaměstnancům tři týdenní celozávodní dovolenou, o které je však musí informovat nejméně šest měsíců předem.<sup>77, 78</sup>

### **2.5.3.1. Srovnání právní úpravy dovolené ve Slovenské republice a v České republice**

Právní úprava dovolené na Slovensku je v mnoha ohledech velice podobná právní úpravě v České republice. Slovenský zákonodárce však některé instituty pojímá odlišně, a dokonce zakotvuje i právní instituty, který český zákonodárce nezná.

Základním shodným rysem je především základní minimální výměra dovolené za kalendářní rok. Slovenská právní úprava, stejně jako právní úprava česká, přiznává zaměstnanci, v souladu s evropskou směrnicí 2003/88/ES, minimálně čtyři týdny dovolené za kalendářní rok. Slovenský i český zákonodárce se tak v základní výměře dovolené za kalendářní rok drží minimální hranice, kterou směrnice 2003/88/ES pro výměru dovolené vytyčila.

Prvním velkým rozdílem mezi právní úpravou dovolené v České republice a na Slovensku je institut navýšení dovolené v závislosti na věku zaměstnance, který ve svém právním řádu zakotvuje slovenský zákonodárce. Slovenský zákoník práce obsahuje pravidlo, které říká, že zaměstnanci, který je starší třiceti tří let, náleží jeden

---

<sup>77</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>78</sup> Slovenský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

týden dovolené navíc. Tito zaměstnanci starší třiceti tří let mají tak nárok na dvacet pět dní dovolené za kalendářní rok. Takovou úpravu český zákoník práce vůbec nezná a neobsahuje ji.

Právní úpravou, která je shodná s právní úpravou českou, však slovenský zákonodárce upravuje institut poměrné dovolené či dovolené za odpracované dny.

Shodná je na Slovensku a v České republice i úprava dovolené dodatkové, kterou oba státy přiznávají stejným skupinám zaměstnanců, kteří vykonávají práci ve ztížených pracovních podmínkách. Taxativní výčet těchto zaměstnanců, který obsahují oba zákoníky práce, je v obou zemích téměř shodný.

Slovenský a český zákonodárce shodně upravují i otázku čerpání dovolené. Oba shodně ukládají zaměstnancům čerpat dovolenou v celku, avšak pokud se ji rozhodnou čerpat po částech, tak shodně ukládají zaměstnancům, aby alespoň jedna z těchto částí trvala dva týdny v kuse.

Stejně jako v České republice i slovenská právní úprava zavádí zákonné pravidlo, že zaměstnavatel nařizuje dovolenou na základě takzvaného plánu dovolených, který musí nejprve projednat se zástupci zaměstnanců. V České republice je toto pravidlo vpraveno do § 217 odst. 1 zákoníku práce. Tento princip, kdy zaměstnavatel má povinnost projednat plán dovolené se zástupci zaměstnanců je možné najít například v právní úpravě Rumunska.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené ve Slovenské republice a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Slovensko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zaměstnancům starším 33 let náleží jeden týden dovolené navíc, mají tak pět týdnů dovolené - 25 dní.

Zaměstnavatel nařizuje dovolenou na základě plánu dovolených, který má povinnost projednat se zástupci zaměstnanců.	Zaměstnavatel nařizuje dovolenou na základě plánu dovolených, který má povinnost projednat se zástupci zaměstnanců.
---	---

#### 2.5.4. Polská republika

Právní úpravu dovolené v Polsku obsahuje polský zákoník práce. Polský zákoník práce nabyl účinnosti v roce 1998 a postupně do něj byly implementovány všechny směrnice Evropské unie týkající se pracovního práva.

Nárok polského zaměstnance na dovolenou se liší, a to podle délky trvání zaměstnání daného zaměstnance. Nejedná se tedy o délku pracovního poměru, ale zaměstnání obecně. Zaměstnanci, který je zaměstnán méně než deset let, náleží právo na zákonnou dovolenou v rozsahu 20 dní za kalendářní rok. Naproti tomu zaměstnanci, který je zaměstnán deset let a déle, náleží zákonná dovolená v rozsahu 26 dní. Polsko je tedy také jednou ze zemí, která do svého právního řádu zavedla progresivní systém dovolené.

V kalendářním roce, kdy zaměstnanec začal u zaměstnavatele započal pracovat, zaměstnanci náleží zákonná dovolená ve výši 1/12 dovolené za kalendářní rok, a to za každý měsíc, který zaměstnanec u zaměstnavatele reálně odpracoval.

Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání na částečný úvazek, mají dle polského zákoníku práce právo na poměrnou část dovolené, která odpovídá reálně odpracované době u zaměstnavatele.

Polský zákonodárce přímo v zákoníku práce, konkrétně v čl. 152 § 2, zakotvuje zákaz pro zaměstnance se dovolené vzdát. Zaměstnavatel pak musí zaměstnanci zaručit čerpání dovolené v tom roce, kdy mu na ní vzniklo právo. Na žádost zaměstnance může být zaměstnanci dovolená zaměstnavatelem nařízena ve více částech, avšak jedna z těchto částí musí mít alespoň 14 po sobě jdoucích dní.

Zajímavostí, kterou je možné nalézt v polském zákoníku práce, je právo zaměstnance, na jehož základě má právo na takzvanou „dovolenou na žádost“. Tento institut spočívá v tom, že zaměstnanci je přiznáno právo vybrat si dovolenou ve výši 4 dnů, a to kdykoliv podle žádosti zaměstnance. Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli oznámit, že si takovou dovolenou bere, nejpozději v první den



dovolené, a to ještě před začátkem jeho směny. Takové právo má zaměstnanec každý rok.<sup>79, 80, 81</sup>

#### **2.5.4.1. Srovnání právní úpravy dovolené v Polské republice a v České republice**

Shodným rysem právní úpravy polské a české, který je zřetelný hned na první pohled, je forma, ve které je právní úprava dovolené obsažena. Oba státy pro úpravu dovolené zvolily zákoník práce. Dalším jasným shodným rysem jsou kořeny právní úpravy dovolené, které jsou jak v případě úpravy polské, tak v případě úpravy české založené na evropské směrnici 2003/88/ES.

Český i polský zákonodárce také shodně zakotvili minimální zákonnou výměru dovolené, která je v obou státech shodně 4 týdny. Tato výměra dovolené je však v Polsku rozšířena o progresivní složku. Polský zákonodárce totiž přichází s podobným institutem jako například zákonodárce rakouský, když stanoví, že dovolená se po určitých odpracovaných letech zaměstnance prodlužuje. V případě Polska se jedná o prodloužení o šest dní, a to pokud zaměstnanec odpracuje alespoň deset let, jak je uvedeno výše. Jak už bylo zmíněno několikrát předtím, takovou právní úpravu český právní řád nezná. V evropském prostředí se však nejedná o ideu nikterak vzácnou a ojedinělou.

Český a polský zákonodárce se shodují v otázce poměrné dovolené, a to když oba právní řády přiznávají zaměstnanci, který u zaměstnavatele neodpracoval celý kalendářní rok, dovolenou ve výměře jedné dvanáctiny dovolené za každý odpracovaný měsíc.

Stejná je úprava poměrného snižování dovolené, když zaměstnanec nepracuje všech pět dní v týdnu, ale pracuje dní méně. Polský zákoník práce takovým zaměstnancům přímo přiznává dovolenou za kalendářní rok ve výměře, která je poměrně snižovaná oproti zaměstnancům, kteří pracují pět dní v týdnu. V České republice tento problém řeší zákonodárce podobně, a to poměrným systémem

---

<sup>79</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>80</sup> Polský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

<sup>81</sup> European Commission. European Commission | Living and working conditions, Poland [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8448&acro=living&lang=en&parentId=7791&countryId=PL&living=>

zakotveným v § 213 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že dovolená zaměstnanci vzniká na základě celoročního průměru odpracovaných dní.

Shodně polský a český zákoník práce řeší i otázku rozvržení dovolené. Oba zákoníky shodně stanovují, že dovolenou nařizuje zaměstnavatel s limitací toho, že dovolenou má nařídít v tom roce, kdy na ní zaměstnanci vzniklo právo. V obou právních úpravách je rozsah dovolené ponechán na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak de lege by alespoň jedna tato část měla být dlouhá čtrnáct dní v kuse. V obou případech se však jedná o úpravu dispozitivní.

Velkou zajímavostí, kterou neobsahuje český právní řád, ani právní řád ostatních evropských zemí, je výše zmíněný institut dovolené na žádost. Taková právní úprava, která zaměstnanci umožňuje zaměstnanci vybrat si dovolenou kdykoliv chce a zaměstnavatele o tom má povinnost oboznámit nejpozději před začátkem směny, je opravdu raritní.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Polské republice a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Polsko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.
Minimální délka dovolené za kalendářní rok jsou 4 týdny. Pokud zaměstnanec pracuje v zaměstnání s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, pak se dovolená určí z celoročního průměru odpracovaných dní.	Dovolená se poměrně snižuje podle toho, kolik daný zaměstnanec reálně odpracuje dní v týdnu.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Po odpracování 10 let se právo na dovolenou zaměstnancům prodlužuje o 6 dní. Mají tak právo na 26 dní.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zaměstnanci mají možnost si vybrat dovolenou na žádost ve výši 4 dnů, a to každý rok. Takovou dovolenou musí zaměstnavateli oznámit nejpozději před začátkem směny.

### 2.5.5. Rumunsko

Rumunské pracovní právo je vtěleno do rumunského zákoníku práce, který nabyl účinnosti 1. března 2003 a nahradil tak starý socialistický zákoník práce z roku 1972. V zákoníku práce nalezneme v kapitole třetí úpravu zákonné dovolené, která zaměstnancům v Rumunsku náleží.

Rumunský zákonodárce přiznává zaměstnancům 20 pracovních dní dovolené za kalendářní rok. Zákoník práce stanovuje podmínku, že konkrétní výše dovolené musí být zanesena v kolektivní smlouvě, a tak v mnoha případech je reálná dovolená zaměstnanců delší, a to právě na základě těchto kolektivních smluv, které sjednávají zástupci zaměstnanců pro celá odvětví průmyslu. Častým institutem je tak na základě kolektivních smluv sjednání dovolených, jež se prodlužují v závislosti na délce pracovního poměru zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele.

Pokud je pracovní poměr sjednán v průběhu kalendářního roku, náleží zaměstnanci, dle rumunského zákoníku práce, poměrná část dovolené.

Rumunské právo přiznává určitým skupinám zaměstnanců delší zákonnou dovolenou. Těmito skupinami jsou (i) zaměstnanci mladší 18 let, (ii) zaměstnanci slepí nebo trpící zdravotním postižením, (iii) zaměstnanci, kteří pracují v nebezpečných pracovních podmínkách. Těmto skupinám zaměstnanců je poskytována delší dovolená, jejíž výši stanovují speciální předpisy. Rumunský zákoník práce pouze stanoví, že taková přídatková dovolená musí být delší minimálně o tři pracovní dny.

Zaměstnancům je dle rumunského zákoníku práce poskytována dovolená na základě plánu dovolených, jenž je zaměstnavatel povinen projednat nejdříve se zástupci zaměstnanců a následně s konkrétními zaměstnanci. Zaměstnavatel má povinnost tento plán dovolených projednat vždy v roce předcházejícím před rokem, kdy se dovolená poskytuje.

Zaměstnanec má právo čerpat dovolenou v tom kalendářním roce, ve kterém mu na ni vzniklo právo. Pokud dovolenou nevyčerpá, náleží mu toto právo ještě do konce roku následujícího.

Zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje dobu tří měsíců, ve které si dovolenou může vybrat. Dovolená by měla být čerpána v celku, avšak po dohodě se

zaměstnavatelem může zaměstnanec čerpat dovolenou ve více částech, přičemž jedna z těchto částí by měla být alespoň 15 pracovních dní dlouhá.

Zaměstnanec během dovolené dostává náhradu za mzdu, a to ve výši průměrného výdělku, který dosahoval poslední tři měsíce před dovolenou. Tato náhrada za mzdu by měla být zaměstnanci zaměstnavatelem vyplacena nejméně pět dní před nástupem zaměstnance na dovolenou.<sup>82, 83</sup>

#### **2.5.5.1. Srovnání právní úpravy dovolené v Rumunsku a v České republice**

Právní úprava dovolené v České republice a Rumunsku má dost shodných prvků. Základním shodným prvkem, který vyplývá již ze skutečnosti, že Rumunsko je také členem evropské unie, je založení právní úpravy obou zemí na pravidlech směrnice 2003/88/ES.

Jak Rumunsko, tak Česká republika proto shodně zakotvují ve svých zákonných úpravách minimální výměru dovolené v délce 4 týdnů za kalendářní rok, kterou zavedla evropská směrnice 2003/88/ES.

Rozdílem však je, že Rumunsko, stejně jako například Francie, dává v oblasti pracovního práva velký důraz na kolektivní smlouvy. Rumunský zákonodárce proto například implementoval do zákonné úpravy pravidlo, které říká, že všechny konkrétní výše zaměstnaneckých dovolených musí být zaneseny v kolektivních smlouvách.

V Rumunsku mají kolektivní smlouvy a rady zaměstnanců velkou roli i v případě rozvržení dovolené. Zaměstnavatel je povinen předložit zástupcům zaměstnanců plán dovolených, na základě kterého bude dovolená zaměstnancům rozvržena. V České republice zákonodárce roli odborových organizací na tvorbě dovolené také neopomněl a vtělil ji do § 217 odst. 1 zákoníku práce. V České republice je však zaměstnavatel povinen plán dovolených s odborovými organizacemi pouze projednat, ty jej nemusí schválit. V praxi se však samozřejmě očekává konsenzus.

Rozdílná a české právní úpravě neznámá, je také skutečnost, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, po dohodě se zástupci zaměstnanců, dobu tří měsíců, kdy si dovolenou mohou vybrat sami. Naproti tomu v České republice je v této otázce role

<sup>82</sup> The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

<sup>83</sup> Rumunský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>

rad zaměstnanců velice utlumena. Zaměstnavatel dle zákoníku práce nařizuje dovolenou na základě svého uvážení. V praxi se zaměstnavatel řídí požadavky zaměstnanců.

Shodným rysem české a rumunské právní úpravy dovolené je například čerpání dovolené, kdy obě zákonné úpravy říkají, že dovolená by měla být čerpána v celku, avšak může být čerpána i po částech. Malým rozdílem však je, že v případě čerpání dovolené po více částech česká právní úprava ukládá zaměstnanci povinnost čerpat aspoň jednu část dovolené v minimální výměře čtrnácti dní, zatímco rumunská právní úprava ukládá zaměstnanci povinnost čerpat dovolenou v jedné části s minimální rozsahem patnácti dní, tedy o jeden den více.

V otázce převádění dovolené do dalšího roku se právní úpravy České republiky a Rumunska také v mnoha ohledech shodují. Rozdílem je pouze v rumunské právní úpravě absence zákonného imperativu, který po zaměstnavateli v české právní úpravě žádá, aby dovolenou zaměstnanci nařídil do poloviny roku následujícího po kalendářním roce, kdy na dovolenou vzniklo zaměstnanci právo. Po uplynutí této lhůty má zaměstnanec možnost určit si termín čerpání dovolené sám, avšak samotnou dovolenou pak i přesto nařizuje zaměstnavatel. Rumunský zákonodárce dává zaměstnavateli za úkol pouze nařídít dovolenou do konce kalendářního roku následujícího po roce, kdy zaměstnanci na dovolenou vzniklo právo.

Pokud bychom měli na základě výše uvedeného shrnout základní rozdíly mezi právní úpravou dovolené v Rumunsku a České republice, tak by to byly tyto:

<i>Česká republika</i>	<i>Rumunsko</i>
Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.	Základní výměra dovolené za kalendářní rok jsou čtyři týdny – 20 dní.
Český právní řád přiznává zaměstnavateli možnost takto jednat, avšak nejedná se o zákonnou podmínku.	Zaměstnavatel je povinen konkrétní výši dovolené zanést do kolektivních smluv pro dané odvětví.
Český právní řád nepřiznává radám zaměstnanců a kolektivním smlouvám takové právo. Je čistě na zaměstnanci, jak dovolenou nařídí. Avšak také je	Zaměstnavatel je povinen předložit zástupcům zaměstnanců plán dovolených, na základě kterého bude

povinen plán dovolených s odborovými organizacemi projednat.	dovolená zaměstnancům rozvržena.
Český právní řád podobnou úpravu nezná.	Zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců dává zaměstnancům dobu tří měsíců, kdy jsou oprávněni dovolenou čerpat.
Pokud je dovolená za kalendářní rok čerpána ve více částech, jedna z těchto částí by měla mít minimálně 14 dní.	Pokud je dovolená za kalendářní rok čerpána ve více částech, jedna z těchto částí by měla mít minimálně 15 dní.
Zaměstnavatel je povinen určit a zaměstnanec je povinen čerpat dovolenou v kalendářním roce, kdy na ni vzniklo právo, maximálně do konce roku následujícího – zaměstnavatel ji musí nařídít do poloviny daného roku.	Zaměstnavatel je povinen určit a zaměstnanec je povinen čerpat dovolenou v kalendářním roce, kdy na ni vzniklo právo, maximálně do konce roku následujícího.

### 3. Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Otázka právní úpravy dovolené je do značné míry ovlivňována také judikaturou a rozhodováním Soudního dvora Evropské unie, jehož rozhodnutí jsou pro členské státy závazná a vnitrostátní soudy členských států často musí své rozhodnutí přizpůsobit názoru Soudního dvora Evropské unie.

#### 3.1. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 24. ledna 2012 ve věci C-282/10

Předmětem rozhodování Soudního dvora Evropské unie v této věci byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie, podaná francouzským kasačním soudem (Cour de cassation) ze dne 2. června 2010 v řízení paní Maribel Dominiguez proti francouzskému státnímu orgánu Centre informatique du Centre Ouest Atlantique (dále jen „CICOA“), který byl jejím zaměstnavatelem.

Předmětem sporu bylo poskytnutí nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok za dobu od listopadu 2005 do ledna 2007 z důvodu pracovní neschopnosti a podpůrně o vyplacení náhrady.

Francouzská právní úprava požadovala pro získání nároku na dovolenou, aby zaměstnanec doložil, že byl u zaměstnavatele zaměstnán po dobu alespoň jednoho skutečně odpracovaného měsíce. Za tento skutečně odpracovaný měsíc pak francouzský zákoník práce považoval dobu odpovídající čtyřem odpracovaným týdnům nebo dvaceti čtyř dnům. Za dobu odpracovanou se pak považovala i doba, kdy je zaměstnanec mimo výkon práce z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to pouze nejdéle v délce jednoho roku. Celostátní francouzská kolektivní smlouva pak dodávala, že nárok na dovolenou za kalendářní rok v určitém roce nevzniká v případě nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci nebo dlouhodobé nemoci, jež odůvodňovala přerušování práce na dobu nejméně dvanácti po sobě jdoucích měsíců.<sup>84</sup>

Paní Dominiguez se nejdříve obrátila na pracovní soud, který její požadavek odmítl. Dále se tak paní Dominiguez obrátila na kasační soud, který položil Soudnímu dvoru tři předběžné otázky:

- 1) Zda je třeba předmětné ustanovení směrnice 2003/88/ES vykládat tak, že brání vnitrostátním předpisům nebo zvyklostem, podle nichž je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podmíněn skutečně odpracovanou dobou v trvání nejméně deseti dnů (nebo jednoho měsíce) během referenčního období.<sup>85</sup>
- 2) Zda musí být předmětné ustanovení směrnice 2003/88/ES vykládáno v tom smyslu, že ve sporu mezi soukromými osobami je vyloučeno použití vnitrostátního ustanovení, které podmiňuje vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně odpracovanou minimální dobou během

---

<sup>84</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 24. ledna 2012. - Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre. - [žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Cour de cassation Francie] - Věc C-282/10., 62010CJ0282, odstavec 7-9

<sup>85</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 24. ledna 2012. - Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre. - [žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Cour de cassation Francie] - Věc C-282/10., 62010CJ0282, odstavec 14 odrážka 1)

referenčního období a odporuje předmětnému ustanovení směrnice 2003/88/ES.<sup>86</sup>

- 3) Zda předmětné ustanovení směrnice 2003/88/ES musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které podle příčiny nepřítomnosti pracovníka, jenž má volno z důvodu nemoci, stanoví dobu placené dovolené za kalendářní rok rovnající se minimálně době čtyř týdnů zaručených touto směrnicí nebo delší.<sup>87</sup>

K první otázce Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že směrnice 2003/88/ES nečiní žádný rozdíl mezi pracovníky, kteří jsou během referenčního období nepřítomni v práci na základě pracovního volna z důvodu nemoci, a těmi, kteří během uvedeného období skutečně pracovali, vyplývá z toho, že pokud jde o pracovníky, kteří mají řádné pracovní volno z důvodu nemoci, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný touto směrnicí všem pracovníkům na podmínku, zda tito pracovníci během referenčního období stanoveného uvedeným státem skutečně pracovali. Dále Soudní dvůr Evropské unie shrnul, že předmětné ustanovení směrnice 2003/88/ES musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátním předpisům nebo zvyklostem, podle nichž je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podmíněn skutečně odpracovanou dobou v trvání nejméně deseti dnů nebo jednoho měsíce během referenčního období.<sup>88</sup>

K druhé otázce Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že ustanovení francouzského zákoníku práce, podle něhož je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podmíněn skutečně odpracovanou dobou, nelze vykládat v souladu s předmětným článkem směrnice 2003/88/ES. Na toto ustanovení se tak nedá

---

<sup>86</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 24. ledna 2012. - Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre. - [žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Cour de cassation Francie] - Věc C-282/10., 62010CJ0282, odstavec 14 odrážka 2)

<sup>87</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 24. ledna 2012. - Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre. - [žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Cour de cassation Francie] - Věc C-282/10., 62010CJ0282, odstavec 14 odrážka 3)

<sup>88</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 24. ledna 2012. - Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre. - [žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Cour de cassation Francie] - Věc C-282/10., 62010CJ0282, odstavec 20-21



aplikovat zásada konformního výkladu, jelikož by v tomto případě byla *contra legem*. Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že předkládající soud musí s přihlédnutím k veškerému vnitrostátnímu právu a za použití uznané metody výkladu zajistit plnou účinnost směrnice 2003/88/ES a dojít k výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí. Pokud by takový výklad nebyl možný, je třeba prozkoumat přímý účinek. Jelikož zaměstnavatel paní Dominguez byl státní úřad, může se paní Dominguez domáhat přímého účinku směrnice 2003/88/ES, aby případně dosáhla náhrady utrpěné škody.<sup>89</sup>

K třetí otázce Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že předmětný článek směrnice 2003/88/ES musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátnímu ustanovení, které podle příčiny nepřítomnosti pracovníka, jenž má volno z důvodu nemoci, stanoví dobu trvání placené dovolené za kalendářní rok rovnající se minimální době čtyř týdnů zaručené touto směrnicí nebo delší.<sup>90</sup>

### **3.2. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 29. listopadu 2017 ve věci C-214/16**

Předmětem rozhodování Soudního dvora Evropské unie v této věci byla žádost o rozhodnutí předběžné otázky na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie, podaná civilním oddělením Odvolacího soudu pro Anglii a Wales (Court of appeals) ze dne 30. března 2016 v řízení mezi pane Conley Kingem a společností The Sash Window Workshop Ltd a M. Dollarem (dále jen „Sash WW“), která byla jeho zaměstnavatelem.

Předmětem sporu byla žádost pana Kinga o finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za období let 1999 až 2012, kdy pan King odešel do důchodu.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 24. ledna 2012. - Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre. - [žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Cour de cassation Francie] - Věc C-282/10., 62010CJ0282, odstavec 44

<sup>90</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 24. ledna 2012. - Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre. - [žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Cour de cassation Francie] - Věc C-282/10., 62010CJ0282, odstavec 50

<sup>91</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 2

Pan King vykonával pracovní činnost pro Sash WW na základě smlouvy samostatně výdělečně činné osoby, na jejímž základě mu byla vyplácena provize za vykonanou práci. V případě, že čerpal dovolenou, nebyla mu tato dovolená proplácena.<sup>92</sup> Pan King tak požadoval v okamžiku ukončení svého pracovního poměru, aby mu společnost Sash WW vyplatila finanční náhradu za kalendářní rok, jež mu nebyla proplacena, tak za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok, a to za celou dobu, po kterou vykonával pracovní činnost. Bývalý zaměstnavatel, společnost Sash WW, žádosti pana Kinga nevyhověl, což odůvodnil tím, že pan King měl právní postavení osoby samostatně výdělečně činné.<sup>93</sup>

Pan King tak podal žalobu k příslušnému pracovněprávnímu soudu, který rozdělil požadavky pana Kinga na tři kategorie, u nichž je nesporné, že žádná z nich nebyla proplacena:

- 1) náhrady odpovídající nabytému nároku na dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpana k okamžiku ukončení pracovního poměru,
- 2) náhrady za dovolenou za kalendářní rok, která byla po dobu zaměstnání skutečně čerpána, ale nebyla proplacena,
- 3) náhrady za dovolenou za kalendářní rok odpovídající nárokům na dovolenou za kalendářní rok za období v němž pan King vykonával pracovní činnost, které však nebyla čerpána, celkem v rozsahu 24,15 týdne.<sup>94</sup>

Pracovněprávní soud shrnul, že pana Kinga je třeba považovat za „pracovníka“ ve smyslu směrnice 2003/88/ES a že měl tak nárok na všechny tři kategorie náhrad, kterých se domáhá.<sup>95</sup>

---

<sup>92</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 14

<sup>93</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 15

<sup>94</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 16

<sup>95</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 17

Proti tomuto rozhodnutí se Sash WW odvolala k odvolacímu pracovněprávnímu soudu, který odvolání vyhověl a věc vrátil zpět pracovněprávnímu soudu prvního stupně. Proti tomuto pan King podal kasační opravný prostředek k Odvolacímu soudu pro Anglii a Wales.<sup>96</sup>

Odvolací soud dospěl k závěru, že není sporu o tom, že pan King byl „pracovníkem“ ve smyslu směrnice 2003/88/ES a má tak nepochybně nárok na náhradu za dovolenou kategorie 1 a 2.<sup>97</sup> V předmětu kategorie 3 bývalý zaměstnavatel tvrdil, že pan King neměl nárok na převod nevyčerpaných částí dovolené za kalendářní rok do dalších referenčních období. Společnost Sash WW tak tvrdila, že nárok pana Kinga je promlčen.<sup>98</sup> Pan King naproti tomu tvrdil, že tuto dovolenou nečerpal, protože by ji zaměstnavatel neproplatil a byla tak převedena oprávněně do dalších let, a to až do okamžiku ukončení pracovního poměru. Pan King tak tvrdil, že nárok na finanční náhradu vznikl až v okamžiku ukončení pracovního poměru, a proto byla jeho žaloba podána včas.<sup>99</sup>

Odvolací soud došel k závěru, že právo Spojeného království neumožňuje převod dovolené za kalendářní rok po uplynutí referenčního období, za které byla tato dovolená přiznána, na další období a neposkytuje tak nutně účinný prostředek ochrany, jímž by se bylo možné dovolávat porušení předmětného článku směrnice 2003/88/ES. Odvolací soud vyjádřil pochybnosti ohledně výkladu unijního práva, a proto se obrátil na Soudní dvůr Evropské unie s následujícími předběžnými otázkami.

- 1) Dojde-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke sporu o to, zda má zaměstnanec nárok na placenou dovolenou, musí pracovník začít čerpat

---

<sup>96</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 18

<sup>97</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 19

<sup>98</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 20

<sup>99</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 21

dovolenou ještě před tím, než může být určeno, zda má nárok na to, aby byla zaplacená?<sup>100</sup>

- 2) Pokud pracovník nevyčerpá celou dovolenou nebo její část za kalendářní rok z toho důvodu, že by mu ji zaměstnavatel neproplatil, může zaměstnanec oprávněně tvrdit, že mu bylo v čerpání jeho nároku bráněno, takže se daný nárok převádí z roku na rok až do okamžiku, kdy má možnost jej uplatnit?<sup>101</sup>
- 3) Pokud se nárok na dovolenou převádí, děje se tak neomezeně, nebo existuje určitá lhůta?<sup>102</sup>
- 4) Neexistuje-li žádné zákonné či smluvní ustanovení, které by upřesňovalo období převoditelnosti dovolené, je soud povinen toto období určit?<sup>103</sup>
- 5) V případě kladné odpovědi na předchozí otázku, byla by lhůta 18 měsíců do konce referenčního roku pro výpočet dovolené, za který nárok na dovolenou vznikl, slučitelná s nárokem stanoveným ve směrnici 2003/88/ES?<sup>104</sup>

K první předběžné otázce se Soudní dvůr Evropské unie vyjádřil tak, že připomněl, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit

---

<sup>100</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 21, odrážka 1)

<sup>101</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 21, odrážka 2)

<sup>102</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 21, odrážka 3)

<sup>103</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 21, odrážka 4)

<sup>104</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 21, odrážka 5)

pracovníkovi, aby si odpočinul a měl volný čas a čas na oddych.<sup>105</sup> Dle názoru Soudního dvora Evropské unie a Evropské komise pak pracovník, který je vystaven okolnostem, které v něm v době jeho dovolené za kalendářní rok mohou vyvolávat nejistotu ohledně náhrady, nemůže mít z této dovolené plný prospěch ve smyslu směrnice 2003/88/ES.<sup>106</sup>

Soudní dvůr Evropské unie tak dovedl, s ohledem na předmětné články směrnice 2003/88/ES a Listiny základních práv a svobod Evropské unie, že dojde-li ke sporu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem o to, zda má pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, nebrání článku směrnice 2003/88/ES tomu, aby tento pracovník vyčerpal takovou dovolenou ještě před tím, než je určeno, zda má nárok na náhradu odměny z důvodu čerpání této dovolené.<sup>107</sup>

Odpověď na druhou až pátou předběžnou otázku spojil Soudní dvůr Evropské unie do jedné odpovědi. Soudní dvůr Evropské unie zaprvé uvedl, že nárok na dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivně.<sup>108</sup> Jakákoliv výjimka by musela být odůvodněna nezbytností ochrany zájmů zaměstnavatele, což v tomto řízení Soudní dvůr Evropské unie neseznal.

Zadruhé Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že i kdyby se v důsledku omylu Sash WW domnívala, že pan King neměl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, je tato skutečnost irelevantní, jelikož je na zaměstnavateli, aby si tyto informace zjistil.<sup>109</sup> Z tohoto Soudní dvůr Evropské unie dovedl, že pokud zaměstnavatel

---

<sup>105</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 37

<sup>106</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 38

<sup>107</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 47

<sup>108</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 58

<sup>109</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 62

neumožní čerpat zaměstnanci jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, tak musí nést následky svého jednání.<sup>110</sup>

Zatřetí Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že za okolností zmíněných v tomto sporu, pokud neexistují žádná vnitrostátní ani smluvní pravidla, která by stanovila omezení převodu dovolené v souladu s požadavky unijního práva, nelze unijní režim úpravy pracovní doby stanovený směrnicí 2003/88/ES vykládat restriktivně.<sup>111</sup>

### **3.3. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. listopadu 2018 ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16**

Předmětem soudního rozhodování v této věci byly dvě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie, podané spolkovým pracovním soudem v Německu, ze dne 18. října 2016, v řízeních mezi německým městem Wuppertal proti paní Marii Elisabeth Bauer a panem Volkerem Willmerothem, vlastníkem společnosti TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmroth eK (dále jen „TWI“), proti Martině Brossonn.

Předměty obou věcí jsou podobné, proto byly spojeny do jednoho soudního rozhodnutí. V obou případech jsou obě ženy dědičkami svých zesnulých manželů a požadují po jejich původních zaměstnavatelích, městu Wuppertal a společnosti TWI, finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok, na kterou vznikl nárok jejich manželům.

Obě ženy opíraly svůj nárok o platné zákony spolkové republiky Německy, kdy spolkový zákon o dovolené říkal, že „Nelze-li dovolenou zcela nebo z části poskytnout z důvodu ukončení pracovního poměru, musí být proplacena“<sup>112</sup> a spolkový občanský zákoník zároveň stanovil, že „Úmrtím osoby přechází její majetek

---

<sup>110</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 63

<sup>111</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017. - C. King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)- Věc C-214/16., 62016CJ0214, odstavec 64

<sup>112</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 8

jako celek na dědice“.<sup>113</sup> Článek 7 směrnice 2003/88/ES pak stanoví, že pokud dojde k ukončení pracovního poměru, zaměstnanci musí být vyplacena finanční náhrada. Dále směrnice 2003/88/ES dodává, že od tohoto článku se členské státy nemohou odchýlit.

Obě ženy tak podaly žalobu na uhrazení příslušných finančních náhrad za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok k příslušnému německému pracovnímu soudu. Ten žalobě vyhověl a odvolací zemský pracovní soud zamítl odvolání podaná městem Wuppertal a společností TWI. Město Wuppertal a společnost TWI tak podali opravný prostředek ke spolkovému pracovnímu soudu.<sup>114</sup>

Spolkový pracovní soud shrnul, že spolkový občanský zákoník se musí vykládat v tom smyslu, že nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká jeho smrtí a nemůže tak být přeměněn na finanční náhradu.<sup>115</sup> Spolkový pracovní soud si tak kladl otázku, zda článek 7 směrnice 2003/88/ES ve spojení s Listinou základních práv a svobod Evropské unie mohou mít takový účinek, že zaměstnavateli kladou povinnost vyplatit finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok dědicům pracovníka bez ohledu na to, že v projednávaném případě takovou možnost vnitrostátní právo vylučuje.<sup>116</sup>

Spolkový pracovní soud tak předložil Soudnímu dvoru Evropské unie následující otázky:

- 1) Přiznává článek 7 směrnice 2003/88/ES nebo ustanovení Listiny základních práv a svobod Evropské unie dědici pracovníka zemřelého za období, v němž uvedený pracovník vykonával pracovní činnost, nárok na finanční náhradu za

<sup>113</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 9

<sup>114</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 12

<sup>115</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 15

<sup>116</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 17

minimální dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl pracovník nárok před svou smrtí, když je to podle vnitrostátního práva vyloučeno?<sup>117</sup>

- 2) Pokud je odpověď na první otázku kladná, platí i pro případy, kdy pracovněprávní vztah byl uzavřen mezi dvěma jednotlivci?<sup>118</sup>

Soudní dvůr Evropské unie nejdříve připomněl, že dle ustálené judikatury je hlavním motivem dovolené za kalendářní rok umožnění relaxace a odpočinku zaměstnanci a druhým dechem dodal, že tato dovolená je placená právě proto, aby pracovník tuto dovolenou čerpal, a přitom nadále pobíral mzdu nebo plat.<sup>119</sup> Dále zopakoval, že jedinou možností, kdy je možné nahradit odpočinek zaměstnance finanční náhradou, je skončení pracovního poměru. Soudní dvůr Evropské unie pak ještě doplnil, že dle ustálené judikatury důvod ukončení pracovního poměru není důležitý.<sup>120</sup>

Soudní dvůr Evropské unie dále dodal, že dle judikatury, i přesto že úmrtí pracovníka má nevyhnutelně za následek, že tento pracovník nebude již moci využít dobu odpočinku a relaxace spojenou s nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok k datu svého úmrtí, nelze připustit, aby taková okolnost se zpětnou účinností vedla ke ztrátě takto nabytého nároku.<sup>121</sup>

---

<sup>117</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 19, odrážka 1

<sup>118</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 19, odrážka 2

<sup>119</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 39

<sup>120</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 45

<sup>121</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 46



Soudní dvůr Evropské unie doplnil, že pokud jde o jeho finanční složku, má nárok na dovolenou za kalendářní rok nabytý pracovníkem čistě peněžitou povahu a jako takový se má stát majetkem příslušné osoby, takže její úmrtí jí nemůže o tento nabytý majetek se zpětnou účinností připravit, a v důsledku toho zbavit ty, na které má tento majetek přejít v rámci dědictví, možnosti skutečně využít této majetkové složky nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.<sup>122</sup> Přiznání této peněžité náhrady v důsledku smrti se tak dle Soudního dvora Evropské unie jeví jako nezbytné.<sup>123</sup>

K první předběžné otázce se tedy Soudní dvůr Evropské unie vyjádřil tak, že předmětný článek 7 směrnice 2003/88/ES ve spojení s Listinou základních práv a svobod Evropské unie musejí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení.<sup>124</sup>

K druhé otázce Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že je třeba rozlišovat mezi zaměstnavatelem v postavení orgánu veřejné správy a zaměstnavatelem v postavení jednotlivce. Pokud je zaměstnanec zaměstnán zaměstnavatelem v postavení orgánu veřejné správy, pak se proti němu může dovolat přímo. Avšak směrnice 2003/88/ES jako taková, a to i přes to, že její ustanovení je jasné, přesné a bezpodmínečné, které má přiznat práva nebo uložit povinnosti jednotlivcům, nemůže být uplatňována v rámci sporu probíhajícího mezi jednotlivci.<sup>125</sup>

---

<sup>122</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 48

<sup>123</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 49

<sup>124</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 63

<sup>125</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 77

Soudní dvůr Evropské unie proto shrnul, že ve sporu mezi jednotlivci se uplatní článek 31 odst. 2 Listiny základních práv a svobod Evropské unie, který kogentně stanoví, že každý pracovník má právo na každoroční placenou dovolenou. Toto právo tedy existuje jako právo kogentní a bezpodmínečné, přičemž k jeho bezpodmínečnosti není třeba, aby bylo konkretizováno v ustanoveních unijního nebo vnitrostátního práva.<sup>126</sup>

Z toho tedy vyplývá, že uvedené ustanovení Listiny základních práv a svobod Evropské unie samo o sobě zakládá pracovníkům právo uplatnitelné jako takové ve sporu proti jejich zaměstnavateli v situaci, na kterou se vztahuje unijní právo.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 85

<sup>127</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. - Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn. - Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569, odstavec 85

## **Závěr**

Právní úprava dovolené ve státech Evropské unie, které byly porovnávány v této diplomové práci je velice podobná právní úpravě dovolené v České republice, a to především proto, že všechny státy implementovaly do svého právního řádu evropskou směrnici 2003/88/ES a své vnitrostátní pracovněprávní předpisy upravily tak, aby byly s touto směrnicí plně v souladu. I přesto však můžeme v jednotlivých státech pozorovat malé odlišnosti, které mohou pro zaměstnance v jednotlivých státech znamenat velký rozdíl.

V první kapitole diplomová práce představila právní úpravu dovolené v České republice. Hovořila o pramenech a historii právní úpravy dovolené a dále se věnovala aktuálnímu stavu právní úpravy dovolené v České republice, a to včetně jejího zakotvení v právním prostoru Evropské unie. Na závěr kapitoly první byly také představeny aktuální novely zákoníku práce, které se týkají oblasti dovolené.

V kapitole druhé diplomové práce bylo proto zkoumáno, jak konkrétně se jednotlivé vybrané státy Evropské unie liší svou právní úpravou dovolené od této právní úpravy České republiky. Zajímavým rozdílem oproti České právní úpravě byla v některých státech například existence progresivní doby dovolené za kalendářní rok, která se prodlužuje v závislosti na tom, kolik let zaměstnanec odpracoval. Dalším zajímavým rozdílem byla v severských zemích například existence pevných dat, mezi kterými musí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou nařídít, a to z důvodu ochrany zaměstnance. Těchto malých rozdílů mezi právními úpravami jednotlivých států je v druhé kapitole mnoho a velkým množstvím z nich by se mohla česká právní úprava inspirovat.

Pro právní úpravu dovolené v jednotlivých členských státech Evropské unie je důležitá také rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie. Této problematice se věnovala kapitola třetí této diplomové práce. Zde byly vybrány tři aktuální zajímavé

judikáty Soudního dvora Evropské unie, jenž se věnovaly problematice dovolené. Velice zajímavým bylo například rozhodnutí ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16, kde Soudní dvůr Evropské unie rozhodl, že pokud zaměstnanec zemře, mají jeho dědicové nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok.

V závislosti na zkoumání právních úprav jednotlivých vybraných členských států Evropské unie je nutné konstatovat, že právní úprava České republiky v této věci je více méně ve středu mezi jednotlivými úpravami. Právní úprava České republiky není ani převratně pokroková, avšak není ani konzervativní. Drží se pevně rámce, který nastavila evropská směrnice 2003/88/ES. Nastavuje pouze minimální podmínky a v praxi nechává úpravu dovolené na smluvní úpravě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Na základě návrhů novel zákoníku práce představených v této práci je očividné, že se zákonodárce snaží oblast dovolené inovovat, avšak činí to způsobem, který úplně neodpovídá evropskému trendu. První návrh novely přináší návrh prodloužit dovolenou za kalendářní rok o jeden týden, tedy na pět týdnů. Tento návrh je jistě pokrokový, jelikož trendem je poskytovat zaměstnancům více času na odpočinek, avšak ve většině evropských států se toto prodlužování děje například zakotvením takzvané progresivní dovolené, tedy principu, kdy se dovolená zaměstnance prodlužuje na základě odpracovaných let. Pro zaměstnance je tento model více motivační. Druhý návrh novely zákoníku práce chce také více chránit zaměstnance, když přináší přepočítání dovolené z původních dní na hodiny. Avšak tento princip je z evropských zemí pouze v Irsku, ostatní země se drží klasického modelu odpracovaných dní, a to především z důvodu zjednodušení výpočtu dovolené daného zaměstnance. Je otázkou, zda český zákonodárce v tendenci nastolit férovější pracovní prostředí nepřivede změnou výpočtu dovolené pouze větší administrativní zátěž zaměstnavatelům a konečný důsledek pro zaměstnance zůstane stejný.

## **Použité prameny**

### 1) Literatura

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8;

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0;

BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6;

GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8;

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7;

The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5;

### 2) Internetové zdroje

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, New York 19. 12. 1966, článek 7, [online] dostupné z <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>;

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech | Vláda ČR. Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. Dostupné z : <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>;

Evropská sociální charta, Turín 18. 10. 1961, článek 2, [online] dostupná z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791ecec>;

Listina základních práv Evropské unie 2012/C 326/02, článek 31, [online] Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>;

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, odstavec 5, [online] dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>;

Důvodová zpráva ke sněmovnímu tisku 689/0, [online] dostupná ze: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>;

Důvodová zpráva ke sněmovnímu tisku 317/0, [online] dostupná ze: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=317&CT1=0>;

Press corner | European Commission European Commission | Choose your language | Choisir une langue | Wählen Sie eine Sprache[online]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_11\\_1417](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_11_1417);

European Commission. European Commission | Living and working conditions, Belgium [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8426&acro=living&lang=en&parentId=7769&countryId=BE&living=>;

L&E GLOBAL KNOWLEDGE CENTRE - L&E Global Knowledge Centre [online]. Copyright © [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: [https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview\\_Belgium\\_2019-2020.pdf](https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf);

European Commission. European Commission | Living and working conditions, Germany [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8435&acro=living&lang=en&parentId=7778&countryId=DE&living=>;

Annual paid leave, Guichet.lu Administrative Guide // Luxembourg [online]. Dostupné z: <https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/conges/annuel/conge-annuel.html>;

European Commission. European Commission | Living and working conditions, Denmark [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8431&acro=living&lang=en&parentId=7774&countryId=DK&living=>;

European Commission. European Commission | Living and working conditions, Latvia [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8441&acro=living&lang=en&parentId=7784&countryId=LV&living=>;

European Commission. European Commission | Living and working conditions, Austria [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&lang=en&parentId=7768&countryId=AT&living=>;

European Commission. European Commission | Living and working conditions, Poland [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8448&acro=living&lang=en&parentId=7791&countryId=PL&living=>;

### 3) Právní předpisy

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

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatý 19. prosince 1966 v New Yorku.;

Evropská sociální charta, přijata 18. října 1961 v Turíně;

Listina základních práv Evropské unie 2012/C326/02;

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

Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, ve znění pozdějších předpisů;

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

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

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod;

4) Právní předpisy vybraných členských států Evropské unie

The Working Time Regulations 1998. Legislation.gov.uk [online]. Copyright © [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>;

Organisation of Working Time Act, 1997. Irish Statute Book [online]. Copyright © Government of Ireland. Oireachtas Copyright Material is reproduced with the permission of the Houses of the Oireachtas [cit. 18.02.2020]. Dostupné z: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>;

Code du travail | Legifrance. Accueil | Légifrance, le service public de ladiffusion du droit [online]. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>;

Dutch Civil Law. Dutch Civil Law (DCL) [online]. Dostupné z: <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm>;

BURlG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. Gesetze im Internet [online]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>;

Estonský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

Lotyšský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/60599/101297/F1311049705/LVA88252%20ENG%202011.pdf>;

Litevský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.391384/>;

Rakouský zákoník práce [online]. Dostupný ze: [http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42840/130574/F1150158845/ERV\\_1972\\_414.pdf](http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42840/130574/F1150158845/ERV_1972_414.pdf);



Maďarský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>;

Slovenský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>;

Polský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>;

Rumunský zákoník práce [online]. Dostupný ze: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>;

#### 5) Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 03. 1980, číslo 5 Cz 6/80, R 44/1982;

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018. Spojené věci C-569/16 a C-570/16., 62016CJ0569;

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 29. listopadu 2017 ve věci C-214/16;

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 24. ledna 2012 ve věci C-282/10;

#### 6) Sněmovní tisky

Sněmovní tisk 317/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, VIII. volební období;

Sněmovní tisk 689/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, VIII. volební období;



## **Abstrakt**

Tato diplomová práce na téma Srovnání právní úpravy dovolené v České republice a ostatních členských státech EU s přihlédnutím k aktuální judikatuře soudního dvora Evropské unie nabízí komparativní pohled na právní úpravu dovolené ve vybraných členských státech Evropské unie a její srovnání s právní úpravou dovolené v České republice. V první kapitole se tato diplomová práce věnuje především popsání historie a pramenů právní úpravy dovolené v České republice s přihlédnutím k úpravě dovolené v právních předpisech Evropské unie. Dále se první kapitola této diplomové práce věnuje popisu aktuální právní úpravy dovolené v České republice v zákoníku práce a rozebírá jednotlivé druhy dovolené v České republice. Druhá kapitola této diplomové práce se pak věnuje samotnému srovnávání právních úprav dovolené jednotlivých vybraných členských států Evropské unie. V právní úpravě každého vybraného členského státu se tato diplomová práce snaží sledovat odchylky a shodné prvky s právní úpravou dovolené v České republice. Podkapitoly týkající se každého vybraného členského státu jsou rozděleny do tří segmentů. První segment se věnuje obecnému popisu právní úpravy vybraného státu. Druhý segment se pak v textu snaží popsat vybrané shodné a rozdílné prvky právních úprav dovolené ve vybraném členském státě Evropské unie a v České republice. Ve třetím segmentu jsou potom tyto shodné a rozdílné prvky vloženy do tabulky, která má za cíl shodné a rozdílné prvky v právních úpravách dovolené vybraných členských států a České republiky přehledně shrnout. Třetí kapitola se pak věnuje vybrané aktuální judikatuře Soudního dvora Evropské unie, která se dotýká úpravy dovolené v členských státech Evropské unie. Rozhodování Soudního dvora Evropské unie je pro tvorbu a používání právních norem, které se týkají úpravy dovolené, zásadní, a proto se mu kapitola věnuje.

## **Abstract**

This diploma thesis with its subject on Comparison of legal regulation of the annual leave in the Czech Republic and other member states of the EU with respect to current judgements of the European Court of Justice offers a comparative view of legal regulations of the institute of annual leave in chosen member states of the European union and its comparison with the legal regulation of the institute of annual leave in the Czech Republic. In the first chapter this diploma thesis talks about the history and legal roots of legal regulation of annual leave in the Czech Republic with regards to legal regulation of annual leave in the legal documents of the European union. Furthermore, the first chapter of this diploma thesis provides a view of the current legal regulation of annual leave in the Czech Republic and describes individual types of the annual leave in the Czech Republic. The second chapter of this diploma thesis contains the main comparison between the legal regulations of annual leave of chosen member states and the legal regulations of annual leave of the Czech Republic. This diploma thesis seeks the similar and the different elements in the legal regulations of annual leave of the chosen member states of the European union and the legal regulation of annual leave of the Czech Republic. There is a sub-chapter for every chosen member state. This sub-chapter is further divided into three segments. In the first segment the diploma thesis describes the relevant legal regulation in the member state in general. The second segment of the sub-chapter describes the similarities and the differences between the relevant legal regulation of the chosen member state of the European union and the relevant legal regulation of the Czech Republic. In the third segment are those similar and different elements in the legal regulations summarized into a chart, to present the similarities and the differences in more organised way. The third chapter talks about the current judgements of the European Court of Justice, which is crucial for the making of annual leave legal regulations in the member states of the European union. This is the main reason why the third chapter is all dedicated to the ruling of the European court of Justice.

**Klíčová slova**

- Dovolená
- Právní úprava dovolené
- Srovnání s vybranými státy Evropské unie

**Key words**

- Annual leave
- Legal regulations of annual leave
- Comparison with chosen states of the European union

**Název / Title**

Srovnání právní úpravy dovolené v České republice a ostatních členských státech EU s přihlédnutím k aktuální judikatuře soudního dvora Evropské unie / Comparison of legal regulation of the annual leave in the Czech Republic and other member states of the EU with respect to current judgements of the European Court of Justice