

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
Právnická fakulta
katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Dovolená na zotavenou
(s účinností od 1.1.2007 již pouze jen **Dovolená**)

Diplomant: Petr Keltner
Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Praha, 2007

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval samostatně pouze za odborného vedení vedoucího diplomové práce.

Dále prohlašuji, že veškeré podklady a prameny, ze kterých jsem čerpal jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze dne 31.12.2007



Petr Keltner

1. ÚVOD

Úprava institutu dovolené sice nepatří rozsahově mezi nejobsáhlejší, nicméně jde o jeden z nejvýznamnějších nároků zaměstnance v pracovně-právním vztahu, kterým se realizuje mimo jiné i základní sociální právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky, konkretizované v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce. Dovolená tak představuje vedle odměny za pracovní činnost jednu z nejdůležitějších složek pracovního vztahu neboť zaměstnanci poskytuje prostor pro celkovou (fyzickou i psychickou) regeneraci po celoroční práci a možnost nejrůznějšího zájmového vyžití.

Péče o pracovní sílu a vytváření podmínek pro to, aby si zaměstnanec mohl čerpat dovolenou skutečně na zotavenou a nikoli na jiné účely, tedy v souladu jejím smyslem a posláním, by mělo být společným zájmem zaměstnanců i jejich zaměstnavatelů. Praxe je nicméně taková, a nejde bohužel jen o výjimku, že je dovolená čerpána v rozporu se svým základním smyslem například místo pracovní neschopnosti. Její účel tak ustupuje do pozadí.

Zaměstnanci by měli v jisté míře znát a ovládat právní úpravu dovolené tak, aby nemohli být ze strany zaměstnavatele (byť i neúmyslně) neoprávněně ve svém nároku na dovolenou kráceni a zároveň i proto, aby si plně uvědomili fakt, že dovolená na zotavenou je sice jedním z jejich základních práv vyplývajících z pracovněprávního poměru, nicméně ale právem, které lze oprávněně realizovat jen na základě vůle, resp. za určité součinnosti zaměstnavatele. Důkladná znalost právní úpravy tohoto institutu a všech souvislostí tak může zabránit zbytečným rozporům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Tato diplomová práce si především klade za cíl provést právně-teoretický rozbor institutu dovolené v oblasti českého pracovního práva.

První částí práce se bude zabývat některými obecnými otázkami tohoto právního institutu, jeho vymezení a místu v platné právní úpravě, vystihnutí jeho smyslu a významu v pracovněprávních vztazích jakož i jeho stručný vývoj v pracovním právu.

Hlavní část této práce pak bude následně věnována výkladu a okomentování platné právní úpravy dovolené dle současného zákoníku práce – tj. zák.č.262/2006 Sb. v platném znění s rámcovým srovnáním s úpravami v ostatních evropských zemích.

V závěrečných partiích pak bude provedeno zhodnocení současné právní úpravy a návrh řešení otázek de lege ferenda.

Diplomová práce zohledňuje právní stav dané problematiky ke dni 31.12.2007.

2. POJETÍ A OBSAH INSTITUTU DOVOLENÉ, JEJÍ MÍSTO V PRACOVNÍM PRÁVU, CHARAKTERISTICKÉ ZNAKY

Pojem „dovolená“ lze charakterizovat jako volno určené k zotavení zaměstnance. Není tedy určena pouze k odpočinku po práci, ale k jakési generální regeneraci pracovní síly, dává zaměstnanci možnost k uspokojování jeho zájmových činností, možnost jeho kulturního vyžití a všeobecného rozvoje jeho osobnosti. Zaměstnanci si v jejím průběhu mohou obstarat jisté osobní záležitosti, na které jim v průběhu roku nezbyvá čas. Nelze opomenout ani fakt, že dovolená má nepochybně i velký význam pro upevňování rodinných vztahů a tím i na vytváření zdravého prostředí pro výchovu dětí.

Dovolenou lze jejím charakterem, smyslem a účelem podřadit pod **širší kategorii tzv. dob odpočinku**, které samy tvoří **součást ještě obecnější kategorie pracovních podmínek²⁾**, a to tzv. pracovních podmínek nehmotné povahy. Vedle pracovních podmínek materiálně technického rázu, které jsou přímo spjaty s výrobním a pracovním procesem (vybavení stroji a zařízeními, jejich technická úroveň, úroveň pracovního prostředí, podmínky bezpečnosti práce atd.) a působí tak přímo na organismus zaměstnance. Cum grano salis lze říci, že pracovní podmínky nehmotné povahy tak říkajíc polidšťují pracovní proces. Dovolená představuje v této souvislosti jednu ze složek pracovních podmínek nehmotné povahy organizačního charakteru, kam lze zároveň začlenit např. samotnou dělbu práce či rozvržení pracovní doby. Právě určením rozvržení pracovní doby dochází zároveň ke stanovení doby odpočinku, neboť tato je definována negativním vymezením jako doba, která není pracovní dobou a ve které zaměstnanec povinnosti vyplývající z pracovního poměru zásadně neplní. Každé kvantitativní určení pracovní doby tak ovlivňuje rozsah mimopracovní doby, tj. doby odpočinku, a naopak kvantitativní určení doby odpočinku ovlivňuje rozsah pracovní doby.

Právní úprava pracovní doby i doby odpočinku má proto zásadní význam pro realizaci práva na odpočinek.

Samotný pojem doba odpočinku může být poněkud zavádějící neboť nemusí jít vždy jen o dobu, kdy zaměstnanec odpočívá, ale zaměstnavatel v rámci této doby zpravidla až na určité zákonné výjimky (např. práce přesčas) nemůže uplatnit svou dispoziční povinnost vůči zaměstnanci. Pokud pak zaměstnanci ze zákona vůbec

¹⁾ Zákoník práce z r. 1965 používal pojem „dovolená na zotavenou“, který vlastně vymezoval její účel, současná pr. úprava pojem na zotavenou“ vypustila a užívá pouze termín „dovolená“.

²⁾ V tomto smyslu tedy můžeme institut dovolené chápat jako zákonnou realizaci sociálního práva na „uspokojivé pracovní podmínky“, jak to ostatně vyplývá i z čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

vyplývají nějaké pracovní povinnosti, které musí splnit v době odpočinku, jde vždy o povinnost zdržet se nějakého chování – tj. povinnost non facere (např. § 304 zákoníku práce - zákaz vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu).

Doba odpočinku obecně chrání zaměstnance před důsledky déletrvajícího výkonu práce a zajišťuje tak ochranu jejich zdraví.

V právní konstrukci dovolené musí zákonodárce brát v úvahu jak zájem zaměstnance, tak také zájem zaměstnavatele. Právní úprava je ale vždy určitým kompromisem mezi těmito zájmy. Větší ochrana se ale, jako ostatně v celém pracovním právu, s ohledem na jeho sociální postavení a možnost škodlivého působení pracovního prostředí na lidský organismus, poskytuje zaměstnanci. U zaměstnavatele je brán v úvahu zejména zájem na tom, aby jeho činnost nebyla během čerpání dovolených zaměstnanci ochromena. V těchto souvislostech je nutno brát v úvahu i jistý zájem státu na tom, aby nedocházelo k devastaci pracovní síly, což by totiž následně vyvolávalo velké nároky na instituty sociálního zabezpečení.

Doby odpočinku lze obecně rozlišovat dle jejich účinku, umístění konkrétní doby do časových jednotek, délky jejich trvání a poskytování náhrad mzdy v době jejich trvání. Dovolená v této souvislosti představuje dlouhodobou dobu odpočinku (mezi krátkodobé můžeme zařadit např. přestávky v práci, svátky), což má zajistit její hlavní cíl – tj. dlouhodobý odpočinek, a která se dále vyznačuje současným poskytováním náhrady mzdy nebo platu po dobu jejího čerpání.

V českém pracovním právu je dovolená na zotavenou charakterizována následujícími základními znaky⁹⁾:

- jde o osobní nárok zaměstnance (dovolená by tak neměla být chápána jako součást vzájemného plnění mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, podle zásady „do ut des“, ale jako bezprostřední důsledek vykonané práce, jako normální potřeba odpočinku, volno nezbytné pro celkový rozvoj jeho osobnosti zaměstnance),
- nástup dovolené určuje zaměstnavatel,
- dovolená by měla být poskytována na základě rozvrhu čerpání dovolené (vydaného zaměstnavatelem s předchozím souhlasem odborové organizace), který by měl zohlednit zájmy zaměstnanců i zaměstnavatele a mimo rámec

⁹⁾ Kolektiv autorů: Pracovní právo, MÚ, Brno, 2001 - str. 288-290

tohoto rozvrhu by měla být dovolená poskytována jen zcela výjimečně, zpravidla na základě žádosti zaměstnance,

- dovolená se zásadně poskytuje v pracovním volnu, náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou je výjimečná
- dovolená je volnem, při kterém náleží zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu
- dovolená je koncipována jako volno v rámci kalendářního roku, což znamená, že zaměstnanec musí splnit podmínky vzniku nároku každý rok znovu a dovolená by mu měla být poskytnuta v roce, ve kterém mu vznikl nárok (na rozdíl od jiných dob odpočinku, kde nárok vzniká přímo ze zákona bez dalšího, je nárok na dovolenou vázán na splnění podmínky, již je odpracování určité doby v pracovním poměru)
- minimální délku dovolené stanoví zákoník práce, delší dovolená může být poskytnuta na základě smlouvy nebo vnitřního předpisu

V právních úpravách dovolené se projevují 2 základní modely vnímání tohoto institutu:

- A) dovolená jako **odměna za dobrou práci, event. za věrnost zaměstnavateli**
– v tomto modelu je dovolená poskytována v závislosti na délce trvání pracovního poměru, krátí se pro porušování pracovní kázně, zejména pro neomluvenou absenci
- B) dovolená jako **volno vyvolané fyziologickými potřebami lidského organismu** – v tomto modelu je dovolená poskytována bez ohledu na délku pracovního úvazku apod.

Aby dovolená splňovala svůj shora naznačený účel, tj. generální regeneraci pracovní síly, stanovil zákoník práce její délku v týdnech (ale např. Úmluva MOP č.52 z roku 1936 hovoří o dovolené ve dnech). V praxi bývá ale, jak již bylo zmíněno dovolená poskytována v mnohem kratších časových intervalech – tj. ve dnech, popř. i po částech dnů. O účelnosti takto krátké „dovolené“, lze ovšem vážně pochybovat.

Nezbývá než dodat, že vše výše řečené má nepochybně i své výjimky, o kterých bude pojednáno v rámci jednotlivých kapitol neboť podstatou této kapitoly bylo rámcově vymezit základní znaky a pojetí institutu dovolené.

3. SYSTEMATICKÉ ZAŘAZENÍ DOVOLENÉ V SOUČASNÉM ZÁKONÍKU PRÁCE

Východiskem zákonné úpravy je zcela nepochybně čl.28 Listiny základních práv a svobod, který zaměstnanci mj. garantuje právo na uspokojivé pracovní podmínky, mezi něž institut dovolené bezpochyby patří. Bližší vymezení pak ponechává Listina na zákonné úpravě. V tomto smyslu tedy můžeme institut dovolené chápat i jako realizaci sociálního práva předvídaného ústavním předpisem.

Současný zákoník práce používá pojmu dovolená ve více souvislostech – dovolená, mateřská dovolená, rodičovská dovolená atd. Vždy se tak ale označuje delší souvislé volno určené k zotavení, zdravotní kompenzaci nebo jiným specifickým účelům (tak např. mateřská dovolená je poskytována k ochraně života a zdraví matky a dítěte) tak, jak je tento pojem obsahově chápán výše.

Tato práce se nadále zabývá pouze úpravou dovolené, jako pracovněprávního institutu zařazeného do části deváté zákoníku práce s názvem „Dovolená“ (§ 211-223). Tato část zákoníku práce se dále člení do hlav a dílů, jak je naznačeno níže:

ČÁST DEVÁTÁ – DOVOLENÁ – HLAVA I – ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

- HLAVA II – DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY

- Díl 1 – Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

- Díl 2 – Dovolená za odpracované dny

- HLAVA III – DODATKOVÁ DOVOLENÁ

- HLAVA IV – SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ

- Díl 1 – Obecné ustanovení

- Díl 2 – Čerpání dovolené

- Díl 3 – Hromadné čerpání dovolené

- Díl 4 – Změna zaměstnání

- Díl 5 – Náhrada za dovolenou

- Díl 6 – Krácení dovolené

4. NEJVÝZNAMNĚJŠÍ MEZINÁRODNÍ A EVROPSKÉ DOKUMENTY V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA DOTÝKAJÍCÍ SE I ÚPRAVY DOVOLENÉ

Dokumenty OSN:

- Všeobecná deklarace lidských práv z 10.12.1948, která sice není právně závazná, ale byla východiskem obou dvou níže uvedených mezinárodních paktů,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských sociálních a kulturních právech a – v ČR publ. pod 120/1976 Sb. – v čl.7 druhého paktu je mj. stanoveno

„Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména:

- d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.“

Dokumenty Mezinárodní organizace práce:

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č.50 (v ČR publ. pod č.442/1990 Sb.) - mj. v čl. 2-4 stanovila:

Čl.2

1. Každá osoba, na kterou se vztahuje tato úmluva, má po jednom roce nepřetržité služby nárok na každoroční placenou dovolenou v rozsahu nejméně šesti pracovních dnů.
2. Osoby mladší šestnácti let včetně učňů mají po jednom roce nepřetržité služby nárok na každoroční placenou dovolenou v rozsahu nejméně dvanácti pracovních dnů.
3. Do každoroční placené dovolené se nezapočítávají:
 - a) svátky veřejně uznané a svátky podle místního obyčeje;
 - b) přerušení práce proumoc.
4. Vnitrostátní zákonodárství může výjimečně povolit rozdělení každoroční placené dovolené, ale jen pokud jde o tu část dovolené, která přesahuje minimální výměru podle tohoto článku.
5. Výměra každoroční placené dovolené se má zvyšovat s délkou služby za podmínek stanovených vnitrostátním zákonodárstvím.

Čl.3

Každá osoba, která si vybírá dovolenou podle článku 2 této úmluvy, musí obdržet po celou dobu této dovolené:

- a) buď obvyklou odměnu, jež se stanoví způsobem, který určí vnitrostátní zákonodárství, zvýšenou o peněžní ekvivalent naturální odměny, jestliže se tato poskytuje;
- b) nebo odměnu stanovenou kolektivní smlouvou.

Čl.4

Každá dohoda o vzdání se práva na každoroční placenou dovolenou nebo o zřeknutí se takové dovolené je neplatná.

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č.132 (v ČR publ. pod č.229/1998 Sb.) - mj. v čl. 3 a 6 stanovila:

Čl.3

1. Každá osoba, na kterou se vztahuje tato úmluva, má nárok na každoroční placenou dovolenou ve stanovené minimální délce.
2. Každý člen, který ratifikuje tuto úmluvu, uvede v prohlášení připojeném ke své ratifikaci délku dovolené.
3. Dovolená nesmí být v žádném případě kratší než tři pracovní týdny za jeden rok práce.

Čl.6

1. Úředně uznané a zvykově veřejné svátky, ať již případnou do doby každoroční dovolené či nikoliv, se nebudou započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené stanovené v článku 3 odst. 3 této úmluvy.
2. Za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dotyčné zemi nelze období pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené stanovené v článku 3 odst. 3 této úmluvy.“

Dokumenty Rady Evropy:

- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (v ČR publ. pod č.209/1992 Sb.) – sociálních práv se dotýká jen co se týká zákazu nucené práce a svobody odborového sdružování
- Evropská sociální charta (v ČR publ. pod č.14/2000 Sb.m.s.) – mj. v čl.2 stanoví:

Čl.2

Právo na spravedlivé pracovní podmínky

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují:

1. stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele,
2. poskytovat placené volno v době veřejných svátků,
3. poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně,
4. zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznávaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
5. zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.

- Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (v ČR publ. pod č. 15/2000 Sb.m.s.)

Významné dokumenty ES/EU dotýkající se sociálních práv a dovolené:

- Jednotný evropský akt (1987) – zdůrazněna potřeba definování minimálních požadavků na evrops.úrovni v sociální oblasti
- Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců (1989) – pouhá deklarace, právně nezávazná, upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním
- Maastrichtská smlouva – součástí je Protokol o sociální politice (1992) – mj.úprava rodičovské dovolené
- Amsterodamská smlouva 1997 – mj. koordinovaná strategie zaměstnanosti resp. společný postup proti nezaměstnanosti
- Evropský pakt zaměstnanosti (1999)
- Evropská sociální agenda (2000)
- Sekundární právo ES dotýkající se přímo úpravy dovolené (nejvýznamnější směrnice):
 - směrnice 93/104/EEC o určitých aspektech stanovení pracovní doby
 - směrnice 96/34/ ES o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené
 - směrnice 2003/88/ES o některých aspektech rozvržení pracovní doby

5. STRUČNÝ HISTORICKÝ EXKURZ (vývoj institutu dovolené v pracovním právu)

Počátky zakotvení a vývoje institutu dovolené zcela nepochybně předjímá postupná úprava pracovní doby a vznik ochranného zákonodárství na přelomu 18. a 19. století¹⁾. Pracovním podmínkám zaměstnanců tak byla věnována stále větší a větší pozornost, a tak se časem objevil i nový institut - dovolená.

5.1. Právní úprava dovolené z r.1914

Jednu z prvních úprav dovolené na našem území zakotvoval zákon č.15/1914 říšského zákoníku o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika), který ve své hlavě I.(nazvaném Úředníci), oddílu III. (nazvaným Práva), vymezoval i institut dovolené (§ 42-44). Tento zákon tak ve svém § 42 stanovil, že „každý úředník má nárok na výroční dovolenou pro zotavenou, pokud neodporují naléhavé služební ohledy“ (šlo tedy o nárok podmíněný). Kromě tzv. výroční dovolené pro zotavenou (dále jen dovolená pro zotavenou) znal pak ještě tzv. „dovolenou ze zvláštní příčiny“, která se nepočítala do dovolené pro zotavenou, která se udělovala, „pokud se vztahovala toliko na dobu vyžadovanou z této příčiny“. Délka dovolené (samotný zákon používá pojem „čas“ nebo „výměra“) byla odstupňována podle služebních poměrů, resp. podle tzv. hodnostních tříd praktikantů a úředníků - šlo o 4 skupiny, kde délka dovolené činila od 2 do 5 týdnů a zákon navíc stanovil, že jde o minimum. Šlo tedy udělit i delší dovolenou – zákon ve svém § 43 dokonce stanovil, že „udělení dovolené delší nežli tři měsíce může být vázáno podmínkou, že nebude placeno služné za čas přesahující zákonnou dobu dovolené....“. Tzv. překročení dovolené bylo považováno za „svémocné nedostavení se do úřadu“. Zákon také počítal s „nepředvídaným povoláním nazpět z dovolené“ (včetně hrazení cestovních nákladů). V případě, že žádaná dovolená pro zotavenou nemohla být poskytnuta nebo nemohla být poskytnuta v úplné zákonné délce, pak se k tomu přihlíželo v nejbližším roce (při stanovení délky dovolené). Obdobně byla v hlavě II. (s názvem Sluhové), oddílu III. (s názvem Práva) upravena dovolená pro zotavenou sluhů v § 174-175 zákona (rozdíly byly např. v délce dovolené neboť zákon sluhům přiznával stanovené minimum od 8 do 14 dní podle počtu odsloužených let). Tento zákon byl zrušen až v r.1950 (a to zák. č.66/1950 o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců).

¹⁾ Tak např. zavedení nedělního klidu za Josefa II. – M. Bělina a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, 2001 – str. 17, kapitola věnovaná ochrannému zákonodárství.

5.2. Právní úprava dovolené za 1.republiky až do r.1965

Z významných zákonů vydaných v této době, můžeme zmínit zák.č.67/1925 Sb., kterým se zaváděla placená dovolená pro zaměstnance (příčemž byla odstupňována podle délky nepřetržitého zaměstnání od 6 do 8 dnů, u učňů pak podle věku od 12 do 14 dnů, neděle a svátky se do dovolené započítávali). O rok později pak došlo k novému uzákonění délky dovolené státních zaměstnanců a zřizenců v rozsahu 2 až 6 týdnů v roce navíc s možností individuálního prodloužení. Tzv. soukromým zaměstnancům byla zákonem Národního shromáždění č. 154/1934 Sb. o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení zaručena od 1.11.1934 dovolená v délce 2 až 4 týdnů v roce. Ani tento zákonný nárok na dovolenou však zaměstnancům nezabezpečil faktickou realizaci tohoto jejich práva neboť mnozí zaměstnanci (zejména v soukromých podnicích), raději nežádali o poskytnutí dovolené, aby se v době celosvětové hospodářské krize nevystavovali nebezpečí propuštění z práce. Po druhé světové válce byla Ústavodárným Národním shromážděním republiky československé zajištěna prozatímní úprava dovolené pro rok 1947 zákonem č. 82/1947 S., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou. Tento zákon posléze platil i pro rok 1948 zákonem č. 220/1947 Sb. Ohledně úpravy placené dovolené v roce 1949 byl již Národním shromážděním republiky Československé vydán nový zákon č.91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949. Tento zákon pak následovaly další, pokud jde o charakter úpravy prakticky obdobné zákony, obsahující vždy úpravu pro konkrétní rok, jejichž účinnost byla často jednoduše prodlužována na další kalendářní rok (např.zák. č. 32/1950 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1950, zák. č. 143/1950 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1951, zák. č. 11/1950 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1952 atd.). Úpravy obsažené v uvedených zákonech pak byly vždy dále rozvedeny, a to ať už nařízenými ministrů či vládními nařízeními, pro určité kategorie zaměstnanců (např. ve stavebnictví) , kdy šlo vlastně o zvláštní úpravu obdoby dnešní dodatkové dovolené. První jednotná úprava dovolené byla uskutečněna v roce 1954. Pro všechny stálé zaměstnance byla stanovena dovolená v rozsahu 2 až 4 týdnů a pro horníky pracující pod zemí pak v rozsahu 5 týdnů. Tato dočasná úprava byla v roce 1959 (zák.č.81/1959 Sb.) nakonec převzata jako trvalá a po určitých úpravách byla později včleněna do zákoníku práce z r.1965 (který byl první kodifikací pracovněprávních vztahů)¹⁾.

¹⁾ blíže J.Týc a V.Pudík: Dovolenka na zotavenie, Práca, Bratislava 1985 – str. 6-7

5.3. Právní úprava dovolené od r. 1965 do r. 2006 (zákoník práce z r. 1965)

O zákoníku práce vydaném v r. 1965 (účinný od 1.1.1966) můžeme cum grano salis říci, že byl jednotnou, komplexní, kogentní a samostatnou právní úpravou pracovněprávní problematiky a ve své době i 1. významnou kodifikací pracovního práva. Ve své části II. (nazvané Pracovní poměr), hlavě III. (s názvem Pracovní doba a doba odpočinku), oddílu III. (s názvem Dovolená na zotavenou) se věnoval institutu dovolené. Východiskem mu byly 4 základní druhy dovolené (dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část, dovolená za odpracované dny, dodatková dovolená, další dovolená), šlo o výčet uzavřený neboť zásadou zákoníku bylo „co není dovoleno, je zakázáno“. Tento kodex prodělal od svého vzniku do r. 2007 přes 50 novel, kterými bylo reagováno nejen na potřeby praxe z hlediska společenských a ekonomických potřeb, ale i na všeobecný standard dovolené na zotavenou z hlediska mezinárodních aspektů, tj. zejména v souvislosti se začleňováním České republiky do evropských uskupení (jednou z významných novel, která zasáhla i do oblasti dovolené byl např. zák.č.155/2000 Sb. – tzv.harmonizační novela, která reagovala v souvislosti s přípravou vstupu ČR do Evropské unie zejména na požadavky Směrnice Evropských společenství č.93/104 EC o určitých aspektech stanovení pracovní doby, která ve svém čl. 7 stanovila minimální nárok dovolené v délce 4 týdnů pro všechny zaměstnance a dále povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené; uvedená harmonizační novela také zavedla institut tzv. rodičovské dovolené a zrušila zvláštní dodatkovou dovolenou). Uvedená právní úprava byla s účinností od 1.1.2007 nahrazena současným zákoníkem práce – tj. zák.č.262/2006 Sb.

5.4. Současná právní úprava (zákoník práce z r.2006)

Na rozdíl od zákoníku práce z r.1965, současný zákoník práce – tj.zákon č.262/2006 Sb.ze dne 21.4.2006, jenž nabyl účinnosti dne 1.1.2007 vychází především z klasické soukromoprávní zásady „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“ (jde vlastně o zákonnou konkretizaci čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2. odst. 4 Ústavy České republiky, kde je stanoveno, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“) a umožňuje i subsidiární použití občanského zákoníku. K charakteristice nového

zákoníku práce je nutno říci, že se do něho jeho autoři snažili absorbovat velké množství dosavadních právních (a to zákonných i podzákonných) předpisů, jakož i právních předpisů evropských společenství a v tomto smyslu jde o „kompilát“. Samozřejmě obsahuje i řadu novinek – např. tzv. konta pracovní doby. Nový zákoník práce byl ihned po svém vzniku kritizován a napadán (např. v této souvislosti vyvstali např. otázky zda nebylo vhodnější počkat na vypracování nového občanského zákoníku, které je již několik let připravováno a který je do nového zákoníku nově vtahován, dále pak nepřijetí antidiskriminačního zákona na který nový zákoník odkazuje, dále přetrvávající rigidnosti některých ustanovení, která byla v podstatě převzata ze staré právní úpravy jako např. ukončení pracovního poměru). V této souvislosti také nelze opomenout fakt, že zákoník práce byl přijímán těsně před volbami a stal se tak i terčem útoků s politickým podtextem. I přesto všechno se domnívám, že jde v případě nového zákoníku práce o „krok“ správným směrem.

Dovolenou upravuje současná právní úprava v části deváté (§ 211 – 223). Na rozdíl od dosavadní právní úpravy bylo z původního názvu dovolené na zotavenou vypuštěno slovo „na zotavenou“ a současná právní úprava tak hovoří již jen o dovolené. Do současné úpravy je zahrnuta i úprava obsažená dosud v podzákonném předpise (nařiz.vlády č.108/1994 Sb., kterým se prováděl zák.práce z r. 1965). Na rozdíl od některých jiných oblastí úpravy pracovněprávních vztahů můžeme říci, že v úpravě dovolené nedochází k převratným změnám a konkrétní rozdíly a „novinky“ jsou dále blíže specifikovány v dalších kapitolách této práce.

Od svého vzniku dosud prodělal nový zákoník práce již 5 novel (jde o zákony č.585/2006 Sb., 181/2007 Sb., 261/2007 Sb., 296/2007 Sb. a 362/2007 Sb.), z nichž se dovolené dotkla novela poslední – tj. zákon č. 362/2007 (která je ze všech novel zřejmě nejrozsáhlejší). V oblasti dovolené tato novela zejména zpřesnila a ujasnila některá ustanovení – tak např. § 215 odst. 2 písm. f) – slovo „jinak“ nahrazeno slovem „jiných“, § 215 odst. 1 – vypuštěno „nebo zdraví škodlivých“, § 216 odst.5 – vypuštěn odkaz na jednotlivé §§.

Jestliže tato práce používá termín zákoník práce (dále také jen zkratka ZP), jde o zák.č.262/2006 Sb. v platném znění, účinném ke dni zpracování této diplomové práce (tj.ke dni 31.12.2007).

6. DRUHY DOVOLENÉ

(právní úprava v hlavě I., § 211 ZP)

Podle českého pracovního práva se zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, za splnění určitých podmínek poskytují v rámci dovolené jednotlivé druhy dovolené, které jsou vyjmenovány v hlavě I. ZP, nazvané „základní ustanovení“ – resp. § 211 ZP¹⁾. Tyto podmínky jsou již řešeny dále v zákoně samostatně v ustanoveních upravujících jednotlivé druhy dovolené (§ 212-215 ZP).

Ustanovení § 211 má pouze deklaratorní charakter, neboť jen vyjmenovává jednotlivé druhy dovolené, které zná česká právní úprava a stanoví, že zaměstnancům na ně vzniká právo za podmínek stanovených v části deváté ZP (která je celá věnována dovolené).

Jde o tyto **druhy dovolené**:

- A) dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,**
- B) dovolená za odpracované dny,**
- C) dodatková dovolená,**

Jednotlivé druhy dovolené na zotavenou jsou **na sobě navzájem nezávislé** a zaměstnanci tak může za předpokladu splnění podmínek práva na dovolenou vzniknout právo na více druhů dovolené. Logickou výjimkou je zde jen konkurence prvních dvou druhů dovolené – tedy A) a B), které se podmínkami pro vznik práva navzájem vylučují. Neboť ačkoli mají tyto dva druhy dovolené stejný účel, liší se od sebe (jak bude dále uvedeno níže), potřebným počtem odpracovaných dní rozhodných pro vznik práva na dovolenou. Odpracuje-li tak zaměstnanec alespoň 60 dní v kalendářním roce, vylučuje již splnění této podmínky současný vznik práva na B). Více versa pak platí, odpracuje-li zaměstnanec pouze 50 dní, vznikne mu právo na B), nikoliv ale již na A).

¹⁾Na rozdíl od dosavadní právní úpravy je z tohoto výčtu vypuštěna tzv. „další dovolená“. Podle důvodové zprávy k ZP se stala v podstatě nadbytečnou (s ohledem k větší liberalizaci pracovněprávních vztahů a větší smluvní volnosti). Neboť vzhledem k tomu, že ZP nezakazuje sjednání dalšího druhu dovolené, není vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytl i jiné druhy dovolené (ovšem při zachování rovnosti a zákazu diskriminace) – srov. § 2 odst. 1 ZP. Podle dosavadní právní úpravy byl výčet druhů dovolené naopak uzavřený a taxativně vymezený, východiskem byla zásada, že „co není dovoleno, je zakázáno“. – obdobnou argumentaci uvádí i pramen - B.Kahle, M.Vysokajová, J.Doležilek : Zákoník práce s komentářem, ASPI, 2007
Pozn.: co se týká uvedeného zrušeného ustanovení dřívějšího § 100 písm. d) zákoníku práce z roku 1965, bylo do něho zakomponováno teprve jeho novelou - zák.č. 188/1988 Sb. za účelem větší přehlednosti právní úpravy, bylo také zásadně dotčeno tzv. velkou novelou – tj. zák. č. 155/2000Sb., kterou došlo k vypuštění do té doby pod písmenem d) uváděné tzv. „zvláštní dodatkové dovolené“ a na její místo byla přesunuta tzv. „další dovolená“, která byla před provedenou novelizací v témže ustanovení uváděna pod písmenem e). Vypuštění tzv. „zvláštní dodatkové dovolené“ z výčtu dovolených souviselo se současným zrušením dosavadního zmocňovacího ustanovení § 105 odst. 3) ZP, dle kterého mohla vláda stanovit svým nařízením, za jakých podmínek a v jaké délce mají nárok na zvláštní dodatkovou dovolenou vyjmenované skupiny zaměstnanců – ti byly řazeni do 3 skupin pod písmena a) – c). U prvních 2 skupin vláda toto zákonné zmocnění skutečně provedla a vydala prováděcí předpis ve formě nařízení (nař.vl.č.75/1982 a č.25/1985 - obě nařízení byla v roce 2000 zrušena – nař.vl.461/2000 Sb., resp. už výše zmiňovanou novelou ZP – zák.č.155/2000, která zmocňovací zákonné ustanovení zrušila a prováděcí předpisy tak již tehdy byly obsolentní). U 3.skupiny zaměstnanců toto zákonné zmocnění nikdy nebylo právně provedeno.

Výše uvedené typy dovolené se od sebe liší:

- **podmínkami pro vznik práva na jejich poskytování**

- **svým účelem**
 - na rozdíl od A) či B), které sledují stejný tzv. hlavní účel, sledují ostatní druhy dovolené vedle **hlavního účelu** dovolené (tj. dlouhodobého fyzického a psychického odpočinku a zotavení zaměstnance) zároveň i **jíný účel** – tak C), která se poskytuje zaměstnancům, kteří přímo pracují ve zhoršeném pracovním prostředí za zhoršených pracovních podmínek, slouží jako regulátor pobytu zaměstnanců v tomto škodlivém prostředí, a to tím, že jejich pobyt v tomto prostředí omezuje (právě poskytováním dodatkové dovolené)

Jak již bylo poznamenáno výše vzniká při splnění stanovených podmínek právo na dovolenou přímo ze zákona jen zaměstnancům v pracovním poměru. Pokud jde o zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dochází sice k významné liberalizaci právní úpravy těchto dohod, nikoliv však důsledně v oblasti dovolené. *„Pouze v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na dovolenou, a to za stejných podmínek jako přísluší zaměstnancům v pracovním poměru (§ 77 odst. 2 nového zákoníku práce). Ustanovení § 77 odst. 2 tak nelogicky umožňuje stanovit právo na dovolenou pro tyto zaměstnance vnitřním předpisem, nikoliv však sjednat v kolektivní smlouvě. Kolektivní smlouva tak nemůže přímo založit nárok na dovolenou zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti. I tak je ale možné vztáhnout úpravu dovolené obsaženou v kolektivní smlouvě na tyto zaměstnance nepřímou. Jestliže bude právo sjednáno v dohodě o pracovní činnosti, náleží zaměstnanci dovolená v rozsahu a za podmínek daných v kolektivní smlouvě. U zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce je zcela vyloučeno sjednání či stanovení práva na dovolenou.“⁶¹⁾*

⁶¹⁾ citovaný pramen – M. Smutná: Otázky a odpovědi v praxi (ASPI, a.s.), 2007, číslo 6, strana 2 – článek s názvem Dovolená v novém zákoníku práce

6.1. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST

(právní úprava v hlavě II., dílu 1, § 212 ZP)

Dovolená za kalendářní rok (a její poměrná část) je základním druhem dovolené. Právo na ni (resp. její poměrnou část) vzniká splněním těchto 2 základních podmínek (uvedených v § 212 odst. 1 ZP):

A) nepřetržité trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok,

- pro účely splnění této podmínky tak nelze počítat doby odpracované u rozdílných zaměstnavatelů
- v souladu s ustanov. § 216 odst. 2 ZP se za nepřetržité trvání prac. poměru považuje i skončení dosavadního a na něj bezprostředně navazující vznik nového prac. poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli (to je splněno i tehdy, jsou-li mezi dnem skončení starého a uzavřením nového pracovního poměru např. dny pracovního klidu – tj. dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky) → takto bezprostředně navazující prac. poměry k témuž zaměstnavateli se posuzují jako jeden celek (jak pro vznik práva na dovolenou, tak pro její čerpání, včetně případného poskytování náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou)
- jelikož ZP nerozlišuje mezi zaměstnanci pracujícími před odchodem do důchodu a zaměstnanci pracujícími po odchodu do důchodu, vztahuje se shora naznačená úprava i na zaměstnance, kteří po skončení prac. poměru z důvodu odchodu do důchodu bezprostředně uzavřeli nový pracovní poměr k témuž zaměstnavateli

B) výkon práce u téhož zaměstnavatele alespoň 60 dnů v kalendářním roce.

- kalendářním rokem se v této souvislosti rozumí časové období od 1.1. do 31.12. konkrétního roku, ve kterém se zjišťuje splnění podmínek vzniku práva na dovolenou
- protože je právo na dovolenou za kalendářní rok spjato s konkrétním kalendářním rokem, je třeba i splnění podmínky odpracování alespoň 60 dnů v případě, kdy pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli netrval celý kalendářní rok (ať už z důvodu, že byl během roku ukončen nebo teprve navázán, případně trval jen po část kalend. roku), posuzovat pro účely vzniku práva na poměrnou část dovolené za kalendářní rok za období příslušného kalendářního roku a nelze tedy v žádném případě počítat dny odpracované zaměstnancem u téhož zaměstnavatele v různých letech nebo doby odpracované u různých zaměstnavatelů v témže kalendářním roce

¹Pozn.: v právní úpravě platné ještě v roce 1988 do doby přijetí novely zákoníku práce z roku 1965 – tj. zák. č. 188/1988 Sb., byla zakotvena ještě jedna podmínka pro vznik nároku na dovolenou, a to splnění podmínky tzv. „pětiměsíční čekací doby“, citovanou novelou byla tato podmínka, představující do značné míry překážku žádoucí mobility pracovních sil a do jisté míry bez náležitého právního důvodu znevýhodňující určitou skupinu zaměstnanců, ze ZP vypuštěna a platná právní úprava již podmínku jakékoli čekací doby neobsahuje.

Právo na dovolenou za kalendářní rok (resp. nárok na dovolenou bez ohledu na její druh) vzniká ex lege pouze zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah se uskutečňuje v rámci pracovního poměru. Není přitom rozhodné, zda se jedná o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou nebo neurčitou, zda jde o hlavní, vedlejší nebo souběžný pracovní poměr. Není podstatný ani rozsah sjednání pracovní doby nebo osoba zaměstnance (např. věk, pohlaví, pracovní zařazení etc.).

Sjednat, resp. vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na dovolenou v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je, jak již bylo výše řečeno, možné podle § 77 odst.2 ZP pouze u dohody o pracovní činnosti.

Za odpracovaný se pak podle § 212 odst. 1 in fine, považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, přičemž části směn odpracované v různých dnech se nescítají.

Poměrná část dovolené pak činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok a podle § 212 odst.3 ZP poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele. Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden, přičemž to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené (§216 odst.5 ZP). Zaměstnavatel tedy může stanovit způsob zaokrouhlování výběrem z těchto možností:¹⁾

- 1) Čísla od 0,1 do 0,49 se zaokrouhlí na 0,5; čísla od 0,51 do 0,99 se zaokrouhlí na 1.
- 2) Vždy se bude zaokrouhlovat jen na 0,5.

Vybraný způsob zaokrouhlování se použije jak při stanovení nároku dovolené, ale i v případě krácení dovolené. V příkladech uváděných na konci této kapitoly je použit způsob zaokrouhlování pod bodem 1).

¹⁾ R.Klímová: Práce a mzda, 2007, číslo 8, strana 35, název článku – Dovolená podle nového zákoníku práce – citováno dosl.

6.1.1. Co se rozumí výkonem práce?

Podmínka výkonu práce alespoň 60 dnů v kalendářním roce, která je jednou ze dvou základních podmínek pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok, je splněna nejen v případě skutečného odpracování uvedeného počtu dnů, ale i dnů, které sice zaměstnanec fakticky neodpracoval, ale které se pro účely dovolené jako výkon práce posuzují. Výčet těchto dob je uveden v § 348 ZP (dříve upraveno nařiz. vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl starý ZP – zrušeno stávajícím ZP):

„§ 348

(1) Jako výkon práce se posuzuje doba

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

(2) Ustanovení odstavce 1 a § 216 odst. 3 a 4 se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohod ani na zjišťování průměrného výdělku.

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.“

Vzhledem ke skutečnosti, že v praxi dochází mezi zaměstnanci a zaměstnavateli k častým neshodám a nedorozuměním ohledně zahrnutí určitých dob do souhrnu dob pro zjištění vzniku práva na dovolenou, je výkladu této problematiky v této práci věnována zvláštní samostatná pasáž:

A) Překážky v práci na straně zaměstnance, které se pro účely vzniku práva na dovolenou posuzují jako výkon práce:

a) překážky v práci z důvodu obecného zájmu (upraveno v § 200-203 ZP)

- jde o tyto 3 skupiny překážek:
 - **výkon veřejných funkcí (§ 201 ZP)**
 - pro účely ZP se podle § 201 odst. 1 ZP pod tímto pojmem rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je:
 - a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a

b) obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních pr. předpisů

- dle demonstrativního výčtu uvedeného v ustanov. § 201 odst. 2 ZP je tímto výkonem veř. funkce například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo předsedícího
 - podle § 201 odst. 3 ZP zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce
 - přičemž podle § 212 odst.4 ZP byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, poskytne mu dovolenou (její část) právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněn zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba mu poskytne též část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním; nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, poskytne mu ji uvolňující zaměstnavatel; splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění
- **výkon občanských povinností (§ 202 ZP)**
 - dle demonstrativního výčtu uvedeného v § 202 ZP jde o takovýto výkon zejména u svědku, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout
 - **jiné úkony v obecném zájmu**
 - jsou stanoveny: a) ZP nebo
 - b) zvláštním zákonem (např. § 7 odst.5 zákona č. 104/2000 Sb. o Státním fondu dopravní infrastruktury, § 184 školského zákona....)
 - ZP je dělí do 13 skupin (písm. a) – m) odst.2. § 203 ZP) – vždy se za ně poskytuje pracovní volno, jen u některých však přísluší náhrada mzdy nebo platu, lze je tedy členit do 2 velkých skupin:
 - 1) jiné úkony v obecném zájmu při kterých se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu – případy pod písm. a),c),d),e)
 - 2) jiné úkony v obecném zájmu, při kterých se poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu - případy pod písm. b),f) - m)
- Podle § 203 odst.2 ZP tak pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci:

a) přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle tohoto zákona (§ 283 až 285), jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,

c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

f) přísluší k činnosti členů volebních komisí při volbách do Parlamentu České republiky, Evropského parlamentu a zastupitelstev územních samosprávných celků v nezbytně nutném rozsahu,

g) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají,

h) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

i) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavně a bezplatně práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,

j) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání;

přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

k) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

l) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

m) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

b) překážky v práci související s brannou povinností (upraveno v § 204 ZP)

- mezi tyto překážky v práci, které se pro účely vzniku práva na dovolenou posuzují jako výkon práce patří:

- 1) povinnost dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti
- 2) doba nutná na cestu do místa povolání a doba výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojens. cvičení

→ v obou případech omluví zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance v nezbytně nutném rozsahu, náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno takto poskytnuté hradí příslušný vojenský správní úřad ve výši průměrného výdělku

c) překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

(upraveno v § 205, 228 a násl. ZP):

- jde o účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele a zasahuje do pracovní doby
- jde o překážku v práci na straně zaměstnance za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu

- jako výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat se považuje i zaškolení a zaučení (§ 228 ZP), odborná praxe absolventů škol (§ 229 ZP), prohlubování kvalifikace (§ 230 ZP) a zvýšení kvalifikace (§ 231 ZP)

d) důležité osobní překážky v práci (upraveno v § 191 ZP – je ovšem nutné toto ustanovení vykládat restriktivně a v souvislosti s § 216 odst.3 ZP):

- doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- doba čerpání mateřské dovolené
- doba čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou

e) jiné důležité osobní překážky v práci (§ 199 ZP)

- jde o jiné překážky než ty stanovené v § 191 ZP - viz bod d) - podle § 199 odst. 2 ZP stanoví okruh těchto překážek, rozsah pracovního volna, náhradu mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance vláda svým nařízením – jde o nařiz.vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci – uvedeno v jeho příloze – viz níže,
- dále pak - poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta do instituce EU, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí (§ 199 odst. 3 ZP, zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku).

„Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

1. Vyšetření nebo ošetření

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke

zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

5. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

8. Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu
1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
 2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat."

B) Překážky v práci na straně zaměstnavatele, které se pro účely dovolené zotavenou posuzují jako výkon práce (upraveno v § 207–210 ZP):

- a) doba, po kterou zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami (*prostoj*) (§207 písm. a) ZP)

b) doba, po kterou zaměstnanec nemohl konat práci pro *jiné překážky na straně zaměstnavatele*, než jsou uvedeny v § 207 ZP

→ podle § 209 odst. 1 ZP – o jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3 ZP, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost)

→ podle § 210 ZP – doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele

C) Další případy, které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce (upraveno v § 348 ZP):

a) doba dovolené,

b) doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,

c) doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí

D) Doby, které se pro účely dovolené jako výkon práce neposuzují:

(upraveno v § 348 a § 216 ZP)

Jestliže jsem se výše zabýval pozitivním vymezením výkonu práce, nyní vymezím tento pojem negativně. Jako výkon práce se pro účely dovolené neposuzuje doba, kdy zaměstnanec nepracoval:

a) z důvodu pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování,

b) pro přerušování práce z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů,

c) z důvodu čerpání rodičovské dovolené po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

d) z důvodu pracovní neschopnosti, s výjimkou prac. neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,

e) pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst.2 ZP)

6.1.2. Příklady^{*)}

Příklad č.1

Zaměstnanec ukončil pracovní poměr u bývalého zaměstnavatele dne 27. 4. a hned 30. 4. nastoupil do pracovního poměru na dobu neurčitou k jiné organizaci. Dny 28. a 29. 4. byly dny pracovního klidu. Na jak dlouhou dovolenou měl nárok u bývalého zaměstnavatele a u nového zaměstnavatele ?

Řešení:

U bývalého zaměstnavatele odpracoval 60 dnů, a proto mu vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok, resp. na poměrnou část této dovolené. Jestliže roční nárok dovolené u bývalého zaměstnavatele činil 5 týdnů, pak vzniká nárok na dovolenou ve výši $\frac{3}{12}$ roční výměry, tj. $25 : 12 \times 3 = 6,25$ dne, po zaokrouhlení 6,5 dne. Protože i u nového zaměstnavatele odpracuje 60 dnů, vznikne mu nárok na dovolenou za kalendářní rok. Vzhledem k tomu, že pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují, použije se ust. § 212 odst. 3 ZP, podle kterého poměrná část dovolené za kalendářní rok přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání. U druhého zaměstnavatele vznikne nárok na $\frac{9}{12}$ roční výměry. Bude-li tedy u druhého zaměstnavatele činit roční výměra dovolené 4 týdny, vznikne mu nárok na dovolenou ve výši $20 : 12 \times 9 = 14,99$ dne, po zaokrouhlení 15dnů.

Příklad č.2

Zaměstnanec byl evidován na úřadu práce a poté nastoupil do zaměstnání dne 2. 1. 2007. Jaký nárok na dovolenou mu vznikne u zaměstnavatele, jestliže pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou a v pracovní smlouvě je uveden vznik pracovního poměru od 1. 1.2007?

Řešení:

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr je uzavřen od 1. 1. 2007, vznikne mu nárok na celou roční výměru dovolené. Pokud by byl v pracovní smlouvě uveden vznik pracovního poměru později, např. 2. 1., nejednalo by se o trvání pracovního poměru po celý měsíc a zaměstnanci by nevznikl nárok na poměrnou část roční výměry dovolené za tento měsíc. Ustanovení § 212 ZP by též nemohlo být použito, neboť zaměstnanec před nástupem do nového zaměstnání byl na úřadu práce, a tudíž nešlo o nástup do zaměstnání bez přerušení.

Příklad č.3

Zaměstnanec se ženil a podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. jsme mu poskytli dva dny volna, z toho jeden s náhradou mzdy. Jak se posuzují tyto dny z hlediska nároku na dovolenou?

Řešení:

Z hlediska nároku na dovolenou se tyto dny posoudí jako dny odpracované. Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.

^{*)} R.Klímová: Práce a mzda, 2007, číslo 8, strana 35, název článku – Dovolená podle nového zákoníku práce – citováno dosl.

Příklad č.4

Zaměstnanec ukončil pracovní poměr dne 27. 4. Do další organizace nastoupil až 30. 4. Ve dnech 28. 4. a 29. 4. byla sobota a neděle. Jedná se o nepřetržité trvání pracovního poměru pro účely dovolené?

Řešení:

Ano, jedná se o nepřetržité trvání pracovního poměru. Pokud dny pracovního klidu (sobota a neděle) a dny pracovního volna (svátky) bezprostředně navazují na skončení pracovního poměru a po nich následuje vstup do dalšího zaměstnání, jedná se o nepřetržité trvání pracovního poměru.

6.1.3. Délka dovolené

Délku dovolené upravuje explicitně § 213 ZP, možnost prodloužení „základní“ výměry dovolené u některých zaměstnanců však umožňuje i § 2 odst.1 ZP.

§ 213 ZP

- (1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.
- (2) Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.
- (3) Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.
- (4) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.
- (5) Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.
- (6) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst.1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

Jak vyplývá z výše citovaného ustanovení, je délka dovolené v naší právní úpravě stanovena **v kalendářních týdnech**¹⁾. Týdnem dovolené se přitom rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů (§ 216 odst.1 ZP). Zaměstnanec ale může čerpat dovolenou i po částech kratších než týden, ovšem pod podmínkou, že zaměstnavatel výjimečně určí zaměstnanci čerpání dovolené i na dobu kratší než týden.

Základní (minimální) výměra dovolené činí **4 týdny v kalendářním roce**²⁾. Nárok na tuto základní výměru dovolené vzniká všem zaměstnancům, kteří splní již výše vyložené podmínky stanovené pro vznik nároku na dovolenou (a to bez rozlišování délky trvání pracovního poměru).

¹⁾ Z týdenní výměry vychází jak směrnice 2003/88/ES, o určitých aspektech stanovení pracovní doby, tak i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132/1970, o každoroční placené dovolené (pod č. 229/1998 Sb.)

²⁾ Uvedená úprava byla zavedena novelou ZP z r. 1965 č. 155/2000 Sb. a s účinností od 1.1.2001 tak prodloužila délku dovolené, která dle předchozí právní úpravy činila 3 týdny. Šlo vlastně o harmonizaci s právní úpravou ES (a to s požadavky směrnice ES č. 93/104/EC o určitých aspektech stanovení pracovní doby). Současný ZP tak vlastně jen přejal předešlou úpravu délky základní výměry dovolené.

6.1.3.1. Prodloužení dovolené

Podle současné právní úpravy **nelze prodlužovat dovolenou 2 skupinám zaměstnanců, kteří mají dovolenou stanovenou „pevným“ způsobem a nelze ji jakkoli měnit. Jde o zaměstnance stanovené v § 213 odst. 2 a 3 ZP¹⁾, kam patří:**

1) zaměstnanci zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst.3 ZP

- jde o zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je:
 - a) stát,
 - b) územní samosprávný celek,
 - c) státní fond,
 - d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
 - e) školská právnická osoba zřízená MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- tito zaměstnanci mají právo na „pevně“ stanovenou dovolenou v délce 5 týdnů v kalendářním roce, kterou není možné dále modifikovat²⁾

2) pedagogičtí pracovníci (dle zákona č. 563/2004 Sb.) a akademičtí pracovníci vysokých škol (dle zákona o VŠ)

- tito zaměstnanci mají ze zákona právo na 8 týdnů dovolené, kterou opět není možné jakkoli modifikovat

Mimo výše uvedené případy však je možné s odkazem na § 2 odst. 1 ZP prodloužit dovolenou nad výše stanovený „základ“ (o dny i týdny) , protože současná právní úprava vychází na rozdíl od úpravy předcházející již z klasické soukromoprávní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Bude se to ovšem týkat jen některých zaměstnanců, resp. těch, kteří nebudou spadat pod výše uvedené 2 skupiny

¹⁾§ 2 odst.1 in fine, ve spojitosti s § 363 odst.2 ZP, který stanoví výčet ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit. Mezi tato ustanovení patří i § 213 odst. 2 a 3 ZP.

²⁾Podle dřívější právní úpravy (tj. zákoníku práce z r. 1965 platném do konce roku 2006) bylo možné zaměstnancům zaměstnavatelů neprovozujícím podnikatelskou činnost, prodloužit zákonem stanovenou výměru dovolené (která činila stejně jako nyní 5 týdnů) vládním nařízením.

zaměstnanců, u kterých zákon odchylnou úpravu vylučuje¹⁾. Není tak ani vyloučeno, aby zaměstnavatel těchto zaměstnanců např. prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců (např. delší příznan zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo těm, kteří konají práce fyzicky nebo duševně náročné). I v těchto případech však musí zaměstnavatel vždy respektovat úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace (srov. § 16 ZP) a musí tak vycházet z objektivně stanovených kritérií.

Snad jen pro úplnost je ještě nutné dodat, že možnost modifikovat výměru dovolené za kalendářní rok lze jen nad zákonem stanovenou základní výměru. Dovolenu za kalendářní rok tak lze jen „prodlužovat“ nad stanovené zákonné minimum (tj. nad 4 týdny). Zaměstnavatel by tak např. nemohl vnitřním předpisem stanovit nebo smluvně dohodnout dovolenou za kalendářní rok se svými zaměstnanci, kteří by jinak splnili zákonem stanovené podmínky pro její vznik, pod výše stanovené zákonné minimum²⁾. Možnost a důvody pro krácení dovolené jsou výslovně stanoveny zákonem, který neponechává možnost zaměstnavatelově libovůli.

Způsob jakým může zaměstnavatel prodloužit dovolenou zaměstnancům je specifikován v § 2 odst. 2 ZP. Může tak učinit:

- a) smlouvou (individuální nebo kolektivní),**
- b) vnitřním předpisem.**

¹⁾ Právní úprava platná do r.2006 kategorizovala v souvislosti s úpravou délky dovolené zaměstnavatele, resp. zaměstnance také do 3 skupin. A to zaměstnavatele zaměstnanců provozujících podnikatelskou činnost (ti mohli prodlužovat svým zaměstnancům délku dovolené v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu), dále pak zaměstnavatele zaměstnanců neprovozujících podnikatelskou činnost (jejichž zaměstnancům mohla prodloužit délku dovolené pouze vláda svým nařízením), třetí skupinu tvořili pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol (těm nebylo možné prodlužovat zákonem stanovenou délku dovolené).

²⁾ Takový výklad jasně vyplývá z důkce § 213 odst.1 ZP, který stanoví, že výměra dovolené činí **nejméně** 4 týdny v kalendářním roce.

6.1.4. Počet pracovních dnů dovolené

Jak bylo již výše zmíněno v souvislosti s výkladem problematiky základní výměry dovolené a jejích prodloužení, určuje ZP délku dovolené v kalendářních týdnech, nikoliv v kalendářních dnech. Zaměstnavatel však může zaměstnanci určit čerpání dovolené nejen po týdnech, ale výjimečně i po dnech (popř. půldnech). Pro výpočet výměry poměrné části dovolené je významné i pravidlo v § 26 odst.2 ZP - jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden, to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené. Zaměstnavatel je přitom povinen poskytnout zaměstnanci dovolenou v délce, která mu náleží podle příslušných ustanovení ZP.

Z tohoto důvodu je důležité zabývat se otázkou, kolik pracovních dnů dovolené připadne vlastně zaměstnanci na jeho celoroční nárok na dovolenou v kalendářním roce. Připadá zde v úvahu dvojitý režim a to:

1) u zaměstnanců s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku¹⁾

- řešení stanoví § 213 odst.4 ZP, podle kterého jim *přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jejich dovolené připadá v celoročním průměru*, výpočet dovolené by zde vypadal následovně:

$$vpdd = \frac{ps}{pt} \times pd^{2)}$$

Legenda:

vpdd = výsledný počet pracovních dnů dovolené

ps = počet směn (pracovních dnů) podle harmonogramu směn nerovnoměrného týdenního rozvržení pracovní doby

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

pd = počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo

¹⁾N rozdíl od dosavadní právní úpravy se při výpočtu dovolené u těchto zaměstnanců nebude již vycházet z průměrného počtu pracovních dnů připadajících na 1 týden, ale v týdnu kdy budou čerpat dovolenou, jim bude příslušet tolik pracovních dnů dovolené, kolik by jinak, nebýt čerpání dovolené, podle rozvrhu směn odpracovali.

²⁾pramen – důvodová zpráva k ZP

- **u zaměstnanců s u zaměstnanců v drážní dopravě** podle § 100 odst. 1 písm.c) ZP, může vláda nařízením stanovit podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech – tato úprava je provedena nařiz.vlády č.589/2006 Sb. a je následující:

„Díl3 vyhl.č.589/2006 Sb.
Dovolená

§15

Podmínky poskytování dovolené v kalendářních dnech

(1) Zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, lze poskytovat dovolenou v kalendářních dnech, jestliže zaměstnanec má v rozvrhu směn

a) rozdíl v délce směny v průměru větší než 4 hodiny v jednotlivých týdnech,nebo

b) rozdílný počet směn v jednotlivých týdnech.

(2) Dovolenou v kalendářních dnech lze poskytovat zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu do více než dvou vyrovnávacích období v průběhu 52 týdnů po sobě jdoucích.

(3) Zaměstnavatel poskytuje dovolenou v kalendářních dnech zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, tak, aby nedocházelo ke zvyhodnění zaměstnance nebo zaměstnavatele."

2) rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou

- dosud (tedy do konce roku 2006) se postupovalo tak, že týden dovolené představoval tolik pracovních dnů, kolik jich zaměstnanci připadá pravidelně na jednotlivé týdny (jde o přetrvávající právní výklad vyplývající z dnes již zrušené vyhlášky č.63/1968 Sb.) - tak u zaměstnanců s pracovní dobou rozvrženou rovnoměrně např. na 5 dnů v týdnu činí jejich čtyřtýdenní nárok na dovolenou 20 dnů, pětítýdenní 25 dnů, šestitýdenní 30 dnů a osmitýdenní nárok 40 dnů; u zaměstnanců s pracovní dobou rozvrženou rovnoměrně na 4 dny činí jejich čtyřtýdenní nárok 16 dnů, pětítýdenní 20 dnů, šestitýdenní 24 dnů a osmitýdenní nárok 32 dnů
- dle § 216 odst. 4 ZP pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.

Přičemž § 213 odst. 5 ZP dále stanoví, že dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

6.1.4.1. Příklady¹⁾

Příklad č. 1

Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrně rozvržené pracovní době po celý rok. Naše roční výměra dovolené činí 4 týdny. Jak spočítám nárok zaměstnance na dovolenou?

Řešení:

Především je nutné znát počet směn na období celého roku. Pokud počet plánovaných směn bude činit 183, pak se nárok spočte podle vzorce: $ps : pt \times pd$, kde: ps je počet směn podle harmonogramu směn nerovnoměrného týdenního rozvržení pracovní doby, pt je počet týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pd je počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo. Tedy v ilustrovaném příkladu bude nárok $183 : 52 \times 4 = 14,07$ dne, po zaokrouhlení 14,5 dne. Lze však použít i přesnější údaj o počtu týdnů v roce, který je odvozen z počtu kalendářních dnů v konkrétním kalendářním roce. V roce 2007 by počet týdnů byl $365 : 7 = 52,143$ týdne.

Příklad č. 2

Zaměstnanec pracoval po část roku v rovnoměrně rozvržené pracovní době a část roku v nerovnoměrně rozvržené pracovní době. Ke změně došlo k 1. 7. Roční výměra dovolené je 4 týdny. Počet plánovaných směn na II. pololetí činil 94 směny. Jaký bude nárok na dovolenou?

Řešení:

S ohledem na to, že zákoník práce již tuto situaci řeší, bude nutné nárok na dovolenou i její čerpání posuzovat v rámci toho režimu pracovní doby, který se v konkrétní době na zaměstnance vztahuje. V daném případě má zaměstnanec stále nárok na 4 týdny dovolené, ale v rovnoměrně rozvržené pracovní době se jedná o 20 dnů a v případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby se bude jednat o $94 : 26 \times 4 = 14,46$ dne, po zaokrouhlení 14,5 dne. Důležité je však upozornit na to, že pokud zaměstnanec žádnou dovolenou ještě nevyčerpal, stanoví se mu po přechodu do jiného režimu pracovní doby nárok platný v konkrétní době, tedy jak uvedeno v předchozí větě. Jestliže však již nějakou dovolenou vyčerpal, musí být již vyčerpaná dovolená přepočtena, aby zaměstnanec nebyl poškozen nebo neoprávněně zvýhodněn. Představme si, že zaměstnanec již vyčerpal 6 dnů v rámci rovnoměrně rozvržené pracovní doby. Pro přepočet je nutné znát délku směn rovnoměrného a nerovnoměrného pracovního režimu. Uvažujme tedy, že délka směny byla 8 hodin a nyní je 12 hodin. Koeficient přepočtu je $8 : 12 = 0,667$. 6 dnů dovolené v rámci rovnoměrného rozvržení po přepočtu na nerovnoměrně rozvrženou dobu pak činí: $6 \times 0,667 = 4,002$, po zaokrouhlení 4,5 dne. Zůstatek dovolené je tedy $14,5 - 4,5 = 10$

¹⁾ R. Klímová: Práce a mzda, 2007, číslo 8, strana 35, název článku – Dovolená podle nového zákoníku práce – citováno dosl.

dnů (pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu). V případě, že zaměstnanec bude přecházet opačně, z nerovnoměrně rozvržené pracovní doby do rovnoměrně rozvržené, bude jeho nárok na dovolenou činit 20 dnů a pokud již vyčerpal nějakou dovolenou v rámci nerovnoměrného režimu, bude se vyčerpaná dovolená přepočítávat koeficientem $12 : 8 = 1,5$. Vyčerpal-li 7 dnů, pak přepočet činí $7 \times 1,5 = 10,5$ a zůstatek dovolené je $20 - 10,5 = 9,5$ dne.

Tento způsob přepočtu by měl být použit i v případě zůstatku dovolené z předchozího kalendářního roku, pokud došlo ke změně pracovního režimu.

Např. zaměstnanec měl zůstatek dovolené v rozsahu 7 dnů, který se vázal na nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu (směny 11 hodin). Od 1. 1. pracuje v rovnoměrně rozvržené pracovní době se směnami 7,75 hodiny a má nárok na 4 týdny dovolené. Koeficient přepočtu pro zůstatek dovolené z roku předchozího: $11 : 7,75 = 1,419$. Zůstatek 7 dnů dovolené bude přepočten na $7 \times 1,419 = 9,93$ dne, po zaokrouhlení 10. Celkový počet dnů dovolené: $20 + 10 = 30$.

6.1.5. Zahraniční právní úpravy

Zákonná délka dovolené v evropských zemích¹⁾

| Stát | délka dovolené (dny/týdny) |
|------------------------|-----------------------------------|
| Belgie | 20 dní |
| Bulharsko | 20 dní |
| Dánsko | 30 dní |
| Estonsko | 28 - 35 dní |
| Finsko | 24 dní |
| Francie | 5 týdnů |
| Irsko | 20 dní |
| Island | 24 dní |
| Itálie | 4 týdny |
| Kypr | 4 týdny |
| Lichtenštejnsko | 5 týdnů |
| Litva | 28 dní |
| Lotyšsko | 4 týdny |
| Lucembursko | 25 dní |
| Maďarsko | 20 – 30 dní |
| Malta | 25 dní |
| Německo | 4 týdny |
| Nizozemí | 20 dní |
| Polsko | 20, 26 dní |
| Portugalsko | 22-30 dní |
| Rakousko | 25-36 dní |
| Rumunsko | 20 dní |
| Řecko | 20 dní |
| Slovensko | 4 – 5 týdnů |
| Slovinsko | 4 týdny |
| Španělsko | 30 |
| Švédsko | 25 dní |
| Švýcarsko | 4-5 týdnů |
| Velká Británie | 4 týdny |

Z výše podané tabulky je možné získat alespoň základní představu o délkách dovolených v zemích EU, EHP a Švýcarska. Při podrobnějším zkoumání nicméně zjistíme, že problematika je daleko složitější neboť stanovení přesné délky dovolené závisí u jednotlivých zemí na dalších „proměnných“.

¹⁾Pramen - Europäische Kommission: „Gegenseitiges Informationssystem zur sozialen Sicherheit, soziale Schierheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union“, integrováný portál MPSV EURES.

Obecně lze říci, že délka dovolené v evropských státech je stanovena těmito základními způsoby:

- 1) zpravidla je stanoven **zákonný základ** (jakýsi minimální standard) a to přímo stanovením počtu dnů nebo týdnů dovolené
- 2) tento základ je dále **modifikován dalšími skutečnostmi** jako je např.:
 - věk (Norsko, Švýcarsko, Lichtenštejnsko, Maďarsko)
 - druh práce nebo pracovní odvětví (Německo, Estonsko, Lucembursko)
 - počet odpracovaných let (Rakousko, Polsko, Slovensko)
 - počet odpracovaných dnů v týdnu nebo počet pracovních hodin za týden (Slovinsko, Nizozemí)
 - úprava v kolektivní nebo pracovní smlouvě (Maďarsko, Island, Lucembursko)

Nejdelší dovolenou si mohou užívat Rakušané s více než 25 odpracovanými lety, kteří mají nárok na 36 dní dovolené (běžná dovolená zde činí 25 dní). Mimo Rakouska je nejdelší zákonem stanovená dovolená v např. Estonsku, Dánsku a Španělsku. Nejkratší dovolená v EU činí 20 dní je zavedena např. v Belgii, Bulharsku, Irsku, Velké Británii, Rumunsku. Přičemž v Belgii není během prvního roku práce nárok na žádnou dovolenou (v tomto období si lze po domluvě se zaměstnavatelem sjednat pouze neplacené volno)¹⁾.

Ve srovnání s tím činí v ČR základní výměra dovolené 4 týdny pro všechny zaměstnance bez ohledu na věk a délku trvání zaměstnání. Zákon ovšem stanoví odlišnosti pro určité skupiny zaměstnanců (zákonem stanovená delší výměra dovolené) i možnost případné smluvní modifikace od této základní úpravy.

Řada specifík je v evropských zemích také stanovena pro čerpání dovolené – např. v severských zemích (Dánsko, Finsko, Švédsko) je zaměstnavatel povinen poskytnout určitou část dovolené v určitém časovém horizontu – zpravidla připadajícím na letní období (tzv.letní dovolená)²⁾. Na Maltě je možné čerpat dovolenou až po uplynutí zkušební doby nebo po domluvě se zaměstnavatelem. Podle italské úpravy a některých dalších úprav si lze upravit podmínky čerpání dovolené ve smlouvě.

¹⁾Pramen – integrovaný portál MPSV EURES – www.portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu

²⁾Ceská úprava má také stanoveno několik omezení - např. poskytuje-li se dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část dovolené činit nejméně 2 týdny vcelku, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné délce čerpané dovolené.

Jestliže v EU je průměrná délka dovolené 25-27 pracovních dnů (stát i evropské firmy pokládají délku dovolené za motivující a pracující si zase váží zaměstnání v podniku, kde panují dobré pracovní podmínky), v USA je situace podstatně odlišná (zaměstnanci zde mají většinou dvoutýdenní dovolenou a první pracovní rok mají nárok jen na 5 dní pracovního volna). Tento rozdíl mezi Evropou a USA vyplývá dle mého názoru ze zcela jiného přístupu úpravy pracovních-právních vztahů, jde o zcela jiné systémy, které mají odlišné priority. Evropa klade důraz na sociální jistoty a zabezpečení zaměstnanců (proto zde placená dovolená na zotavenou patří mezi nejvýznamnější nároky zaměstnanců v pracovním poměru), důležité postavení zde mají odbory (díky kterým jsou ale také pracovní podmínky zaměstnanců neustále vylepšovány), výpovědní doby jsou zde poměrně dlouhé (a pro zaměstnavatele je tak obtížné optimalizovat počet zaměstnanců dle zakázek a momentálních potřeb). Naproti tomu v USA je zákonnou úpravou pracovních-právních vztahů zvýhodněn spíše zaměstnavatel (krátké výpovědní lhůty, malé omezení ohledně druhů smluv a pracovní doby,...). Trh práce je tak v USA ve srovnání s Evropou nesmírně pružný (a ve svém důsledku je výhodný i pro zaměstnance). Flexibilní trh práce je také bezpochyby jeden z hlavních důvodů ekonomické vyspělosti USA a nízké nezaměstnanosti v této zemi.

6.1.5.1. Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky v zemích EU, EHP a Švýcarska

(pramen: integrovaný portál MPSV EURES – www.portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu)

Belgie

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Týdenní pracovní doba v Belgii je stanovena na 39 hodin při maximálně 8 hodinovém pracovním dnu. V případě, že odpracujete více než 8, ale max. 9 hodin denně, je týdenní pracovní doba 38 hodin. Obvykle je volná neděle.

Dovolená na zotavenou je v Belgii 20 dnů. Ovšem pozor. Během prvního roku práce nemáte nárok na žádnou dovolenou. V tomto období si lze po domluvě se zaměstnavatelem sjednat pouze neplacené volno.

Belgický kalendář zaznamenává **10 státních svátků a 3 regionální svátky:**

Státní svátky:

Leden: 1. ledna (Nový rok) T
Březen: 31.3. - 1.4. Velikonoce (Velikonoční pondělí) P
Květen: 1. května (Svátek práce) T
Nanebevzetí Ježíše Krista (6. čtvrtek po Velikonocích) P
Svatodušní svátky- svatodušní neděle a svatodušní pondělí (7. neděle a pondělí po Velikonocích) P
Červenec: 21. července Státní svátek:T

Srpen: 15. srpna (Nanebevzetí panny Marie) T *
Listopad: 1. listopadu (Všech svatých) T *
11. listopadu (Den příměří- konec 1. svět. války 1918) T
Prosinec: 25. prosince (Vánoce) T

Regionální svátky:

11.7. - svátek Vlámského společenství (vlámské instituce, úřady mají zavřeno; obchody apod. nikoliv) T
27.9. - svátek Francouzského společenství (tj. valonské a bruselské instituce a úřady mají zavřeno; obchody apod. nikoliv) T
15.11. - svátek Německy mluvícího společenství (v německy mluvícím regionu mají instituce a úřady zavřeno) T

Poznámka:

P = datum pohyblivé

T = datum trvalé

* pokud připadá na sobotu či neděli, může být kompenzován volnem v následující pondělí

Bulharsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Týdenní pracovní doba je 40 hodin týdně a 8 hodin denně.

Pracovník v Bulharsku má nárok na minimálně 20 dnů placené dovolené ročně.

Dovolená musí být čerpána v témže kalendářním roce. Se svolením zaměstnavatele je možné převést část nebo celou dovolenou do příštího kalendářního roku za předpokladu, že tato dovolená bude vyčerpána do 30. června roku.

Státní svátky:

1. leden – Nový rok

3. březen – Státní svátek – Osvobození Bulharska z osmanské nadvlády (1878)

Velký pátek, Velikonoční neděle, Velikonoční pondělí

1. květen – Svátek práce

6. květen – Den. Sv. Jiří (Gergyovden) a Den chrabrosti a bulharské armády

24. květen – Den Sv. Cyrila a Metoděje a Den slovanské kultury a vzdělávání

6. září – Den sjednocení Východní Rumelie s Bulharským knížectvím (1885)

22. září – Den nezávislosti

1. listopad – Den národních buditelů

24., 25., 26. prosinec – Vánoční svátky

Dánsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Obvykle 37 hodin týdně. Zakotvena v kolektivních smlouvách.

Délka dovolené

V souladu s kolektivní smlouvou je nárok na 30 dní placené dovolené /včetně sobot/, z toho 18 dní musí být vybráno od 2.5. do 30.9. Nárok na dovolenou je odvozen od splnění odpracované doby v běžném kalendářním roce. Nárok na dovolenou pak běží od 2.5. do 1.5. následujících let.

Počet oficiálních svátků

9,5 dne

Estonsko

Týdenní pracovní doba, dovolená, státní svátky

Státní svátky

- 1. ledna – Nový rok
- 24. února – Den nezávislosti
- Březen/Duben během „Good Friday“
- 1. května – Májový den
- Květen/červen během „Whitsun“
- 23. června – Den vítězství
- 24. června – letní den
- 20. srpna – den nezávislosti
- 25. a 26. prosince - Vánoce

Dovolená pro zaměstnance je v délce 28 dní za rok, tzv. prodloužená dovolená až 35 dní (záleží na typu práce). Běžná pracovní doba činí 40 hodin za týden/ 8 hodin za den.

Finsko

Týdenní pracovní doba, délka dovolené a státní svátky

Obvykle je pracovní doba 40 hodin týdně. V kolektivní smlouvě může být zakotvena i kratší pracovní doba. Limitovaná je přesčasová práce.

Zaměstnavatelé musí poskytnout dovolenou v délce do 24 pracovních dní, to znamená (letní dovolenou) mezi 2. květnem a 30. zářím včetně. Část dovolené, která přesahuje 24 pracovních dní, musí být poskytnuta po letní sezóně dovolených (zimní dovolená) a před začátkem následující sezóny dovolených.

Annual Holidays Act (162/2005)

Ve Finsku je 8 placených oficiálních svátků/dnů pracovního klidu.

Francie

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Zákonná pracovní doba je 35 hodin týdně. Zákonný nárok je na 5 týdnů dovolené ročně.

Svátky:

- 01.01. Nový rok
- Velikonoční pondělí
- 01.05. Svátek práce
- 08.05. Den vítězství
- květen – 2 církevní svátky s pohyblivým termínem
- 14.07. Státní svátek
- 15.08. Církevní svátek
- 01.11. Dušičky
- 11.11. Státní svátek
- 25.12. Vánoce

Irsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Pro informace o dovolené, pracovní době a dalších důležitých informacích, navštivte stránky <http://www.entemp.ie/>.

Státní svátky, volné dny

01.01. New Year's Day
17.03. St. Patrick's Day
18.03. Saint Patrick (forwarded to Monday)
29.03. Good Friday
01.04. Easter Monday
06.05. Early May Bank Holiday
03.06. June Bank Holiday
05.08. August Bank Holiday
28.10. Halloween
01.11. All Saint's Day
25.12. Christmas

Island

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Maximální týdenní pracovní doba činí 48 hodin týdně včetně přesčasů. Zaměstnanci pracující na plný úvazek mají nárok na dovolenou v délce 24 dní za rok. Pracovní dobu a dovolenou blíže specifikují kolektivní smlouvy.

Veřejné svátky:

| | |
|----------------------|---|
| 1. leden | Nový rok |
| Zelený čtvrtek | 24. března (pohyblivý svátek) |
| Velký pátek | 25. března (pohyblivý svátek) |
| Velikonoční neděle | 27. března (pohyblivý svátek) |
| Velikonoční pondělí | 28. března (pohyblivý svátek) |
| První letní den | 21. dubna (pohyblivý svátek) |
| 1. květen | Den práce |
| Nanebevstoupení Páně | 5. května (pohyblivý svátek) |
| Neděle svatodušní | 16. května (pohyblivý svátek) |
| Pondělí svatodušní | 17. května (sedm týdnů po Velikonočním pondělí, pohyblivý svátek) |
| 17. červen | Národní den - den vzniku republiky |
| Den řemeslníků | 1. srpna (první pondělí v srpnu) |
| 24. prosinec | Štědrý den |
| 25. prosinec | 1. svátek vánoční |
| 26. prosinec | 2. svátek vánoční |
| 31. prosinec | Silvestr (pouze odpoledne) |

Itálie

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Pracovní doba

Zákonem je stanovena 40ti hodinová týdenní pracovní doba. Maximální týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 48 hodin. Pracovní doba musí být upravena v pracovní smlouvě.

Typický italský pracovní den začíná v 8.00 nebo 9.00 hod. do 13.00 hod. a od 15.00 hod do 18.00 nebo 19.00 hod., od pondělí do pátku. Pracovní den běžný u nás či v ostatní Evropě, tedy 9.00-17.00 (italsky "orario continuato") s hodinovou obědovou přestávkou se začíná šířit především v severní části Itálie. Čím jedete Itálií níž a čím tradičnější je obchodní či výrobní náplň firmy, tím zakořeněnější je výše popsaná italská tradice. Státní úřady zavírají ve 14.00 hod. Obchody jsou obvykle otevřeny od 8.30 nebo 9.00 hod. do 13.00 hod nebo 13.30 hod. a od 15.30 hod. nebo 16.00 hod. do 19.00 nebo 20.00 hod., ve větších městech bývají obchody otevřeny i přes polední přestávku, pracovní dobu bez přerušení dodržují také obchodní řetězce supermarketů a hypermarketů. Mnoho obchodů, především s potravinami, má jedno odpoledne v týdnu zavřeno. Pravidelně v měsíci srpnu bývají z důvodu tzv. „čerpání celostátní dovolené“ uzavřeny velké průmyslové podniky, úřady, obchodní domy, různé služby občanům. V mnohých soukromých podnicích a menších obchodech je otevírací doba omezená.

Zkušební doba

Zkušební doba může být dohodnuta v rozsahu maximálně 6 měsíců, 3 měsíce pro pracovníky bez manažerských povinností.

Dovolená

Každý zaměstnanec má nárok ze zákona minimálně na 4 týdny dovolené ročně. Ve smlouvě lze dále upravit podmínky čerpání dovolené se souhlasem zaměstnance i zaměstnavatele.

Výpovědní lhůta

Délka výpovědní lhůty je určována kolektivními smlouvami. Výpovědní lhůtu lze kompenzovat výplatou mzdy za příslušné období.

Více informací na stránkách CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro <http://www.cnel.it/>
a odborových organizací:

Confederazione Generale del Lavoro <http://www.cgil.it/>

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori <http://www.cisl.it/>

Unione Italiana del Lavoro <http://www.uil.it/>

Státní svátky v roce 2008

| | |
|------------------|--|
| 1. leden | Nový rok |
| 6. leden | Tři králové |
| 23. a 24. březen | Velikonoce - svátky jsou již od Zeleného čtvrtku (nejsou státem placené svátky, pouze Velikonoční pondělí) |
| 25. duben | Den Osvobození |
| 25. duben | Svátek sv. Marka (Benátky) |
| 1. květen | Svátek práce |
| 2. červen | Den republiky |
| 24. červen* | Svátek sv. Jana (Firence, Janov, Turín) |
| 29. červen* | Svátek sv. Petra (Řím) |
| 11. červenec* | Svátek sv. Rosalie (Palermo) |
| 15. srpen | Nanebevzetí Panny Marie |
| 1. listopad | Všech svatých |
| 8. prosinec | Neposkvrněné početí Panny Marie |
| 25. prosinec | Vánoce |
| 26. prosinec | Svátek Sv. Štěpána |

Pozn.: *nejsou státem placené svátky

Kypr

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Týdenní pracovní doba: 40 hodin

Dovolená: 4 týdny

Počet oficiálních svátků: 15, ale ne všechny jsou povinné

| | |
|------------------|--|
| 1. leden | Nový rok |
| 6. leden | Tři králové |
| Pohyblivý svátek | Zelené pondělí (50 dní před pravoslavnými Velikonocemi) |
| 25. březen | Národní svátek Řecké republiky - významný den považovaný za svátek |
| 1. duben | Národní den kyperských Řeků |
| Pohyblivý svátek | Velký pátek (Řecká pravoslavná církev) |
| Pohyblivý svátek | Velikonoční pondělí (Řecká pravoslavná církev) |
| 1. květen | Svátek práce |
| Pohyblivý svátek | Pentecost - Kataklysmos (Slavnost potopy) |
| 15. srpen | Výročí turecké invaze |
| 1. říjen | Den kyperské nezávislosti |
| 28. říjen | Řecký národní den |
| 25. prosinec | 1. Svátek vánoční |
| 26. prosinec | 2. Svátek vánoční |

V případě, že 1.1., 25.3, 1.5. a 1.10. je neděle, následující pondělí je také oficiálním volným dnem.

Lichtenštejnsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Průměrná délka pracovní doby je 41,5 hodin týdně, maximálně však 50 hodin týdně.

Délka řádné dovolené je 5 týdnů pro zaměstnance do 20 let včetně a 4 týdny pro zaměstnance nad 20 let.

Státní svátek: 15.8.

Litva

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Týdenní pracovní doba v Litevské republice je 40 hodin týdně. Minimální roční dovolená je 28 kalendářních dní.

Přehled státních svátků:

| | |
|---------------------|---|
| 1. ledna | Nový rok |
| 16. února | Den nezávislosti Litvy (1918) |
| 11. března | Den obnovení nezávislosti Litvy(1990) |
| 16. a 17. dubna | Velikonoce (neděle a následující pondělí) |
| 1. května | Svátek práce |
| first Sunday in May | Den matek |
| 24. června | Svátek spojený s oslavou letního slunovratu |
| 6. července | Den státnosti, který je věnován památce korunovace litevského krále Mindaugase (1273) |
| 15. srpna | Den národa, spojen s katolickým svátkem panny Marie nanebevzetí |
| 1. listopadu | Den všech svatých |
| 25. - 26. prosince | Vánoční svátky |

Lotyšsko

Týdenní pracovní doby, dovolená a státní svátky

Týdenní pracovní doba je 40 hodin.

Dovolená na zotavenou je 4 týdny.

Ostatní nepracovní dny jsou svátky nebo dny pracovního klidu.

| | |
|--------------|------------------|
| 01.01. | New Year's Day |
| 29.03. | Good Friday |
| 31.03-01.04. | Easter |
| 01.05. | May Day |
| 19.05. | Whitsuntide |
| 23.06. | Midsummer's Eve |
| 24.06. | Midsummer's Day |
| 18.11. | Independence Day |

Lucembursko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Zákon stanoví pracovní dobu na 40 hodin týdně s průměrně osmi hodinami denně.

Denní pracovní doba nesmí překročit 10 hodin.

Obecně platí, že všichni zaměstnanci mají nárok na 25 dnů dovolené v roce, která je placena jejich zaměstnavatelem. Doba dovolené může být zvýšena podle typu práce či kolektivní smlouvy.

V Lucembursku je uzákoněno 10 státních svátků: 1. leden, Velikonoční pondělí, Nanebevzetí, Svatodušní svátky, 23. červen, 15. srpen, 1. listopad, 25. a 26. prosinec.

Malta

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Běžná týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně. Maximálně však může představovat 48 hodin včetně přesčasů, za které ovšem náleží zaměstnanci příplatek. Zaměstnanci pracující na plný úvazek mají nárok na dovolenou v délce 25 dní za rok. Čerpat dovolenou je možno po uplynutí zkušební doby nebo také po domluvě se zaměstnavatelem. Státní a veřejné svátky čítají celkem 15 dní. V případě, že svátek připadne na sobotu nebo neděli, je přidán den volna.

Datumy státních a veřejných svátků:

| | |
|--------------|--|
| 1. leden | Nový rok |
| 10. únor | Svátek St Paul's Shipwreck |
| 19. březen | Svátek St Joseph |
| 31. březen | Den svobody |
| Duben | Velký pátek (pohyblivý svátek) |
| Duben | Velikonoční pondělí (pohyblivý svátek) |
| 1. květen | Den pracujících |
| 7. červen | Svátek Sette Giugno |
| 29. červen | Svátek St. Peter and St. Paul (Mnarja) |
| 15. srpen | 'Santa Marija' svátek přijímání |
| 8. září | Den vítězství |
| 21. září | Den nezávislosti |
| 8. prosinec | Svátek neposkvrněného početí |
| 13. prosinec | Den republiky |
| 25. prosinec | 1. svátek vánoční |

Maďarsko

Týdenní pracovní doba, dovolená, státní svátky

Dle zákoníku práce je pracovní doba 8 hodin denně, za týden je limit max 60 pracovních hodin.

Řádná dovolená dle zákona:

- do 25 let - 20 dnů
- od 25 let - 21 dnů
- do 31 let - přidán 1 den každé 3 roky
- do 45 let - přidán 1 den každé 2 roky
- od 45 let - 30 dnů.

Na základě kolektivní dohody nebo pracovní smlouvy může být tato základní dovolená prodloužena.

V Maďarsku je 11 státních svátků (dnů pracovního klidu) ročně.

Německo

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Týdenní pracovní doba: liší se opět pro jednotlivé obory

Dovolená: 4 týdny, pro některé odvětví je delší

Státní svátky: 12 ve většině spolkových zemí, v některých je to méně

Nizozemí

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Pracovní doba

V porovnání s ostatními členskými státy je průměrná pracovní doba v Nizozemí poměrně krátká. Nizozemí má ze všech států Unie nejvyšší podíl obyvatel pracujících na částečný úvazek. Zákon zakazuje, aby pracovní doba přesáhla 9 hodin denně a 45 hodin za týden, což znamená, že počet pracovních hodin nesmí přesáhnout 520 hodin za 3 měsíce. Pracovní týden je pětidenní, ale především v podnikatelském sektoru se stále více rozmáhá čtyřdenní pracovní týden s devítihodinovou pracovní dobou. Co se týče otázky sociálního zabezpečení zaměstnanců z nových členských států, bude Nizozemí narozdíl od některých jiných členských států standardně aplikovat *acquis* upravující tuto oblast.

Dovolená

Nárok na dovolenou obvykle upravuje pracovní nebo kolektivní smlouva. Zákonem stanovené minimum se ale uplatňuje vždy. Toto roční stanovené minimum činí čtyřnásobek počtu pracovních hodin za týden. Tedy ten, kdo pracuje 40 hodin týdně (8 hodin denně), má nárok na 20 dnů dovolené.

Státní svátky v roce 2007

1. 1. Nový rok
8. 4. Velikonoční neděle
9. 4. Velikonoční pondělí
30. 4. Narozeniny královny
5. 5. Den osvobození
17. 5. Nanebevstoupení Páně
28. 5. Svatodušní pondělí
25. 12. 1. svátek vánoční
26. 12. 2. svátek vánoční

Norsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Týdenní pracovní doba je nejvýše 40 hodin týdně nebo 9 hodin denně. V kolektivní smlouvě lze dohodnout kratší pracovní dobu. Pracovníci s nepravidelnou pracovní dobou nebo pracující přes víkendy mohou mít dohodnutou týdenní pracovní dobu 38 nebo 36 hodin. Existují i speciální pracovní dohody na 48, popř. 54 hodin týdně, ovšem v jiných týdnech zaměstnanec pracuje úměrně hodin méně, takže v průměru je dodržen průměr 36 nebo 38 hodin týdně.

Pracovník v Norsku má nárok na 25 dní pracovní dovolené. Soboty jsou počítány jako pracovní dny, a to i v případě, že zaměstnanec běžně v sobotu nepracuje. Zaměstnanci nad 60 let mají nárok na jeden týden dovolené navíc.

V Norsku je ročně třináct dnů pracovního klidu včetně všech oficiálních, náboženských, popř. pohyblivých svátků.

Polsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Pracovní doba je v Polsku dána Zákoníkem práce a činí 40 hodin týdně. Denní pracovní doba je stanovena na 8 hodin.

Přesčas jsou povoleny, ovšem pracovní doba i s přesčasem nesmí přesáhnout 48 hodin týdně a 150 hodin za rok.

Nárok na dovolenou je také uzákoněn v Zákoníku práce. Pro zaměstnance, kteří pracují méně než 10 let, činí dovolená 20 dnů a pro zaměstnance pracující nad 10 let činí dovolená 26 dnů.

Přehled polských státních svátků

- 1. leden – Nový rok,
- březen nebo duben – velikonoční neděle a velikonoční pondělí
- 1. květen – svátek práce
- 3. květen – den Ústavy
- první čtvrtek v devátém týdnu po velikonicích - Boží tělo
- 15. srpen – Nanebevstoupení Páně a den polské armády
- 1. listopad – Den všech svatých
- 11. listopad – Den nezávislosti
- 25. - 26. prosinec – Vánoce.

Portugalsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Pracovní doba je zákonem stanovena na 40 hodin týdně. Po pěti odpracovaných hodinách musí mít pracovník hodinu až dvě volna – Portugalci jsou zvyklí dlouho obědvat. Přesčasů nesmí být delší než dvě hodiny denně (maximálně 200 hodin ročně) a musí být řádně proplaceny, a to nadstandardní sazbou (jedna přesčasová hodina činí 150% hodinové mzdy). Zaměstnanci mají nárok na 22 – 30 dní dovolené. Minimální měsíční mzda je 357 Euro.

Národní svátky Portugalska:

- 1. leden - Nový rok
- březen-duben (pohyblivý svátek) - Velký pátek
- 25. duben - Den svobody (výročí tzv. karafiátové revoluce 1974)
- 1. květen - Svátek práce
- 10. červen - Den Portugalska
- červen (pohyblivý svátek) - Boží tělo
- 15. srpen - Nanebevzetí Panny Marie
- 5. říjen - Vyhlášení republiky
- 1. listopad - Svátek Všech svatých
- 1. prosinec - Obnovení nezávislosti
- 8. prosinec - Neposkvrněné početí
- 25. prosinec – Vánoce

Mimo národních svátků je třeba počítat s tím, že v Portugalsku existují i svátky regionální a městské (např. Lisabon - 12. červen, sv. Antonín; Porto - 24. červen, sv. Jan).

Rakousko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Podle zákona je standardní pracovní doba 8 hodin denně nebo-li 40 hodin týdně. Zaměstnanec má nárok na přestávku po šesti odpracovaných hodinách, tato přestávka však není proplacena. Zaměstnanci mají nárok na dovolenou na zotavenou v rozsahu 25 - 30 pracovních dnů v kalendářním roce. Po 25ti odpracovaných letech se zvyšuje rozsah dovolené na 36 pracovních dnů.

| | | |
|-------------------------------|------------|--------------------|
| Nový rok | 1.1.2005 | |
| svatých Tří králů | 6.1.2005 | |
| Velikonoční neděle | 27.3.2005 | (pohyblivý svátek) |
| Velikonoční pondělí | 28.3.2005 | (pohyblivý svátek) |
| Den práce | 1.5.2005 | |
| Nanebevstoupení Páně | 5.5.2005 | (pohyblivý svátek) |
| Svatodušní neděle | 15.5.2005 | (pohyblivý svátek) |
| Svatodušní pondělí | 16.5.2005 | (pohyblivý svátek) |
| Boží tělo | 26.5.2005 | (pohyblivý svátek) |
| Nanebevzetí P.Marie | 15.8.2005 | |
| Státní svátek | 26.10.2005 | |
| Všech svatých | 1.11.2005 | |
| Neposkvrněného početí P.Marie | 8.12.2005 | |
| 1. vánoční svátek | 25.12.2005 | |
| 2. vánoční svátek | 26.12.2005 | |

Rumunsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Zákonem 53/2003 (Zákoník práce) je pracovní doba stanovena na 40 hodin týdně. Týdenní pracovní doba včetně přesčasů nesmí překročit 48 hodin.

Každý zaměstnanec na plný pracovní úvazek má nárok na 20 dnů placené dovolené ročně.

Státní svátky: volno - dle zákona č. 75/1996:

1. a 2. leden – Nový rok

první pondělí po pravoslavných Velikonočních svátcích a po Velikonočních svátcích jiných náboženství

1. květen – Den práce

1. prosince – státní svátek Rumunska

25. a 26. prosince - Vánoce

Další svátky (není volno):

• 7.01. - Sv. Jan (Ion)

• 8.03. - MDŽ

• 24.04. - Sv. Jiří (Gheorghe)

• 21.05. - Konstantin a Helena

• 15.08. - Sv. Marie

• 6.12. - Sv. Mikuláše (Nicolae)

Řecko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Státní svátky

01.01. Nový rok

06.01. Epiphany

18.03. Zelené pondělí

25.03. státní svátek

01.05. Květnový den

03.05. náboženský svátek

06.05. Velikonoční pondělí

20.05. Svatodušní pondělí

15.08. Nanebevstoupení Páně

28.10. Ochi

25.12. Vánoce

Slovensko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Standardní pracovní doba na Slovensku činí 40 hodin týdně. Zaměstnanec, který má pracovní čas rozvržený tak, že vykonává práci střídavě v obou směnách ve dvousměnném provozu, má pracovní čas nejvýše 38,75 hodiny. Zaměstnanec, pracující ve všech směnách v trojsměnném provozu nebo v nepřetržitém provozu, má pracovní čas nejvýše 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanec mladší 16 let má pracovní dobu nejvýše 30 hodin týdně, i pokud pracuje pro více zaměstnavatelů.

Základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolená v rozsahu pěti týdnů náleží zaměstnanci, který do konce kalendářního roku dovrší alespoň 15 let pracovního poměru po osmnáctém roce věku.

Počet oficiálních svátků/dnů pracovního klidu

Na Slovensku je ročně patnáct dnů pracovního klidu včetně všech oficiálních, náboženských, popř. pohyblivých svátků.

Slovinsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Týdenní pracovní doba je obvykle stanovena na 40 hod. Může být i nižší, ne však méně než 36 hod. Každý zaměstnanec má nárok na min. 4 týdny dovolené. Ti, kteří pracují 5 dní v týdnu, mají nárok na 20 dní dovolené, ti, kteří pracují 6 dní v týdnu, mají nárok až na 24 dní dovolené. Ve Slovinsku mají 13 oficiálních svátků/dnů pracovního klidu.

Španělsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Běžná pracovní doba činí průměrně 40h za týden. Počet odpracovaných hodin nesmí přesáhnout 9 hodin denně. Každý zaměstnanec má nárok na dovolenou, která nesmí být nižší než 30 dní. Státní svátky by celkem neměly přesáhnout 14 dní v roce. Některé svátky jsou celostátní, jiné se liší v závislosti na autonomní oblasti. Pokud některé svátky připadají na sobotu a neděli, může na základě rozhodnutí vlády dojít ke kompenzaci volnem v následující pondělí.

Švédsko

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Standardní týdenní pracovní doba ve Švédsku je 40 hodin. Zaměstnanci mají během pracovního dne právo na odpočinek. Zpravidla je toto právo uplatněno tak, aby zaměstnanci nepracovali déle než pět hodin nepřetržitě. Hodiny přesčas nesmí překročit 48 hodin za čtyřtýdenní období (50 hodin za měsíc). Celkem za rok nesmí přesčasové hodiny překročit 200 hodin. Všichni zaměstnanci mají nárok dostat 25 dnů plně placené dovolené, což je pět týdnů v roce. Kolektivní smlouvy mohou upravovat nárok na dovolenou na vyšší počet dnů. V praxi to je tak, že od června do srpna si mohou zaměstnanci vybrat nejméně čtyři týdny souvislé dovolené.

Počet oficiálních svátků / dnů pracovního klidu

Ve Švédsku je 13 státních svátků. Obvyklé dny pracovního klidu nastávají v období Velikonoc, Letního slunovratu, Vánoce a Nového roku.

Za státní svátky ve Švédsku jsou považovány následující dny:

Nový rok (1. leden)
Svátek Tří králů / Epifanie (6. ledna)
Velký pátek (pohyblivý)
Velikonoční neděle (pohyblivý)
Velikonoční pondělí (pohyblivý)
1. květen
Nanebevzetí (pohyblivý)
Svatodušní svátek (pohyblivý)
Letní slunovrat (pohyblivý)
Svátek všech svatých (pohyblivý)
První svátek vánoční (25. prosinec)
Druhý svátek vánoční (26. prosinec)
Silvestr (31. prosinec)

Švýcarsko

Týdenní pracovní doba, dovolená, státní svátky

Týdenní pracovní doba se liší podle druhu povolání. Průměrná délka je 41,5 hodin za týden. Vyšší pracovní pozice mají většinou 45 hodin za týden. Nejvyšší limit pro všechny zaměstnance je 50 hod./týdně. Délka řádné dovolené: - pro zaměstnance do 20 let včetně ==> 5 týdnů - pro zaměstnance nad 20 let ==> 4 týdnů. Tato minimální doba může být ujednáním v pracovní smlouvě prodloužena. Ve Švýcarsku je 6 - 13 státních svátků (dnů pracovního klidu) ročně, ne všechny svátky jsou vždy dnem pracovního klidu.

Velká Británie

Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky

Regulace týkající se pracovní doby pokrývá práva pracovníků a povinnosti zaměstnavatelů pokud jde o podmínky pracovní doby – maximální počet pracovních hodin, dovolená, doby odpočinku apod. Existuje však zde určitá flexibilita, která se může vyskytovat od zaměstnavatele k zaměstnavateli. Obecně většina zaměstnanců může očekávat 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu s minimálně 4 týdny dovolené. Maximální pracovní doba, kterou může zaměstnavatel vyžadovat je 48 hodin týdně.

Přehled státních svátků ve Velké Británii – Anglie a Wales

- 1. ledna New Year's Day
- 6. dubna Good Friday
- 9. dubna Easter Monday
- 7. května May Day - Early May Bank Holiday
- 28. května Spring Bank Holiday
- 27. srpna Summer Bank Holiday
- 25. prosince Christmas Day
- 26. prosince Boxing Day

Přehled státních svátků ve Velké Británii – Skotsko

Stejně jako pro Anglii a Wales s výjimkou:
Summer Bank Holiday je 6. srpna

Přehled státních svátků ve Velké Británii – Severní Irsko

Stejně jako pro Anglii a Wales navíc s:
St Patrick's Day, který je 19. března a
Orangemen's Day, který je 12. července

6.2. DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY (právní úprava v hlavě II., dílu 2, § 214 ZP)

Do pracovního práva byl tento relativně mladý institut zapracován teprve zákonem č. 188/1988 Sb. Touto novelou „starého“ zákoníku práce z r. 1965 byli tak s účinností od 1.1. 1989 zvýhodněni zaměstnanci v jejich nároku na dovolenou, protože nově založila nárok na dovolenou i pro zaměstnance, kteří odpracovali u téhož zaměstnavatele méně než 60 dnů (nejméně však 22 dnů!). Tento druh dovolené tak zajišťoval každému zaměstnanci nárok na alespoň část dovolené.

Současný ZP upravuje tuto problematiku v části deváté, hlavě II., dílu 2., s názvem „dovolená za odpracované dny“ - § 214. V podstatě je přejata dosavadní právní úprava s tím rozdílem, že právo na tento druh dovolené vzniká mimo jiné již odpracováním 21 dnů (tj. snížení z dosavadních 22 dnů podle zákoníku práce z r.1965) v příslušném kalendářním roce.

Zaměstnanci tak vzniká právo na dovolenou za odpracované dny podle § 214 ZP za splnění 2 kumulativních podmínek:

- 1) nevzniklo mu právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů a**
- 2) odpracoval alespoň 21 dnů v příslušném kalendářním roce u téhož zaměstnavatele**

Po splnění obou podmínek náleží zaměstnanci dovolená za odpracované dny **v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.** Hranice 21 dnů byla zvolena proto, že tento počet dnů odpovídá průměrnému počtu pracovních dnů připadajících na 1 kalendářní měsíc a ve svých důsledcích tak zajišťuje větší ochranu zaměstnanců¹⁾.

Z výše podaného pak vyplývá, že zaměstnanci tak může reálně vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny maximálně v délce 2/12 dovolené za kalendářní rok, protože nárok v délce 3/12 dovolené za kalendářní rok dle § 214 ZP již nepřichází v úvahu, neboť odpracováním 63 dnů (3 x 21) zaměstnanec splní podmínku vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok – dle § 212 odst. 1 ZP (odpracování alespoň 60 dnů).

¹⁾ B.Kahle, M.Vysokajová, J.Doležilek: Zákoník práce s komentářem, ASPI, 2007 – strana 292

Nárok na tento druh dovolené vzniká jak u krátkodobých pracovních poměrů, tak i při trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok (tj. např. pokud zaměstnanec zpravidla pro trvání překážky v práci nesplní podmínku odpracování alespoň 60 dnů stanovených pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok).

Dovolená za odpracované dny je opět spjata s konkrétním kalendářním rokem (stejně jako dovolená za kalendářní rok). Proto i podmínka odpracování stanoveného počtu dnů pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny musí být splněna v příslušném kalendářním roce (nelze tak počítat dny odpracované v různých kalendářních letech).

Co je považováno za odpracovaný den, je stejné jako u dovolené za kalendářní rok – ZP zde výslovně odkazuje na § 212 odst. 1 větu druhou - tzn. den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; přičemž části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. Stejně jako u dovolené za kalendářní rok jsou pak započítávány do odpracovaných dnů kromě skutečně odpracovaných dnů i dny, které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce.

Na rozdíl od dovolené za kalendářní rok nepřipadá u dovolené za odpracované dny v úvahu poměrná část dovolené, ani krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci, protože toto nepřichází (ani pojmově) v úvahu vzhledem k odlišnému vzniku práva v závislosti na počtu odpracovaných dnů. Dovolená za odpracované dny se může krátit jen pro neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) – postup podle § 223 odst. 6 ve spojení s § 223 odst.2 ZP.

6.2.1. Příklady ¹⁾

Příklad č.1

Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru 2. 11. a do konce roku odpracoval celkem 40 dnů a tři dny v důsledku svátku nepracoval. Jaký bude jeho nárok na dovolenou?

Řešení:

Pro účely nároku na dovolenou se budou započítávat i dny svátků, které připadly na jinak obvyklé pracovní dny zaměstnance. Znamená to, že celkem „odpracoval“ 43 dnů a tudíž má nárok na dovolenou za odpracované dny v rozsahu 1/12 za každých 21 odpracovaných dnů, celkem tedy 2/12 z roční výměry dovolené. Jestliže činí dovolená 5 týdnů, nárok bude $. 25 : 12 \times 2 = 4,16$ dne, po zaokrouhlení 4,5dne.

¹⁾Pozn.: zde uvedené příklady byly převzaty z pramene: R.Klímová: Práce a mzda, ASPI, 2007, číslo 8 – strana 35 – název článku Dovolená podle nového zákoníku práce – cit.dosl.

Příklad č.2

Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 11. 2006 a jeho pracovní poměr trval do konce března 2007. V loňském roce odpracoval všechny směny (celkem se svátky to bylo 43 dnů), v lednu nepracoval vůbec z důvodu nemoci. V dalších měsících odpracoval všechny směny. Jaký je nárok na dovolenou?

Řešení:

Nárok na dovolenou se posuzuje za každý kalendářní rok samostatně. Zaměstnanec v loňském roce neodpracoval 60 dnů, a proto mu vznikl nárok na dovolenou za odpracované dny, a to ve výši 1/12 za každých 22 odpracovaných dnů (jedná se o nárok za rok 2006). V letošním roce též neodpracoval 60 dnů, a proto mu opět vznikl nárok na dovolenou za odpracované dny. V únoru je nominální fond 20 dnů, v březnu činí 22 dnů. Celkem tedy odpracoval 42 dnů a má nárok na 2/12 z roční výměry.

Příklad č.3

Zaměstnanec má pracovní poměr na dobu neurčitou a v letošním roce odpracoval pouze 2 měsíce, protože byl od 1. 3. v pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu až do konce roku. Jaký bude jeho nárok na dovolenou?

Řešení:

Zde je nutné vzít v úvahu skutečnost, že za odpracovaný den se pro účely nároku na dovolenou považuje nejen svátek, který připadl na obvyklý pracovní den, ale i doba, po kterou zaměstnanec nemohl pracovat z důvodu pracovní neschopnosti, která vznikla následkem pracovního úrazu (viz § 216 ZP). Zaměstnanec bude mít nárok na nekrácenou roční výměru dovolené.

6.3. DODATKOVÁ DOVOLENÁ

(právní úprava v hlavě III., § 215 ZP)

Právo na tento druh dovolené je podmíněno povahou a druhem vykonávané práce. Můžeme říci, že tento druh dovolené má výrazně **kompensační charakter**. Délka dodatkové dovolené je stanovena odlišně a podle jiných kritérií, než je tomu při „běžné“ dovolené (tj. dovolené za kalendářní rok a dovolené za odpracované dny).

Dodatková dovolená se **přiznává k řádné dovolené** (tzn. k té, která náleží zaměstnanci dle § 213 ZP). Podle § 222 odst.6 ZP **musí být tato dodatková dovolená vždy vyčerpána, a to přednostně, náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout.**

Podle § 215 odst.4 ZP přísluší dodatková dovolená za stanovených podmínek **jen vymezeným okruhům zaměstnanců**. Poskytování tohoto druhu dovolené dalším skupinám zaměstnanců tak zákon neumožňuje (§ 213 odst. 4 ZP). Jde tak pouze o 2 skupiny zaměstnanců, kterým za stanovených podmínek přísluší právo na dodatkovou dovolenou, a to:

- **zaměstnancům pracujícím u téhož zaměstnavatele pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol,**
- **zaměstnancům, kteří po celý kalendářní rok konají práce zvláště obtížné**

K tomuto druhu dovolené se váží ještě další důležitá pravidla, a to:

- 1) za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout náhradu mzdy nebo platu neboť tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně (§ 222 odst.6 ZP),
- 2) dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodů neomluvené nepřítomnosti v práci (§ 223 odst.5 ZP)

¹⁾Pozn.: např. zaměstnanci, kteří v rámci geologického průzkumu pracují pod zemí nebo pracují v podzemní elektrárně, nárok na dodatkovou dovolenou nevzniká, obdobně u zaměstnanců pracujících sice při těžbě nerostů, ale v povrchovém dole - E.Špundová, Dovolená na zotavenou, ANAG, Olomouc, 2001

²⁾předchozí právní úprava stanovila: „...za každých 22 takto odpracovaných dnů...“, současná právní úprava je tak k zaměstnanci příznivější

6.3.1. Dodatková dovolená zaměstnanců, pracujících pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol

U této dodatečné dovolené musí vždy jít o kumulaci výkonu práce pod zemí, a to buď těžby nerostů nebo ražení tunelů a štol. Zaměstnanci, který sice pracuje pod zemí, ale ne při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, právo na dodatečnou dovolenou nevzniká¹⁾. Zaměstnanci, kteří splňují výše uvedené podmínky výkonu práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol mají **nárok na 1 týden dodatečné dovolené** za podmínky, že tuto práci vykonávají po celý kalendářní rok u téhož zaměstnavatele.

Pracují-li za uvedených podmínek jenom část kalendářního roku (a to ať např. již z důvodu, že jejich pracovní poměr netrvá po celý kalendářní rok nebo třeba jen z důvodu, že tito po část roku nesplňují podmínky pro poskytování dodatečné dovolené), přísluší jim *poměrná část dodatečné dovolené*, která bude za každých 21²⁾ takto odpracovaných dnů činit 1/12 dodatečné dovolené.

Důležitá je také poslední věta uvedená v § 215 odst.1 ZP, která stanoví, že dodatečná dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatečnou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Jestliže by tedy zaměstnanec vykonával jak práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol tak práce zvláště obtížné, příslušela by mu vedle dodatečné dovolené z titulu výkonu prací prvního typu i dodatečná dovolená z titulu výkonu prací druhého typu, ovšem za splnění ostatních podmínek relevantních pro vznik práva na dodatečnou dovolenou – tj. zejména práce u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok (resp. alespoň po jeho část).

6.3.2. Dodatková dovolená zaměstnanců, kteří konají práce zvláště obtížné

Na dodatečnou dovolenou mají právo také zaměstnanci, kteří při splnění stanovených podmínek konají práce zvláště obtížné (§ 215 odst. 1 ZP). Přičemž podle § 215 odst.2 ZP za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatečné dovolené považují zaměstnanci, kteří:

- a) **trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich**

- pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,*
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,*
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,*
- f) pracují nepřetržitě alespoň jeden rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatekové dovolené,*
- dle § 215 odst. 3 ZP Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti. Vyhláška MPSV č.600/2006 Sb. o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatekové dovolené, stanoví okruh těchto oblastí následovně:

§ 1 vyhl. MPSV č.600/2006 Sb.

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

(2) Za jinak zdravotně obtížné oblasti se pro účely dodatekové dovolené považují: Afghánistán, Arktida, Antarktida, Bahrajn, Bhútán, Faerské ostrovy, Falklandské ostrovy, Grónsko, Irák, Írán, Island, Izrael, Jordánsko, Katar, Kazachstán, Korejská lidové demokratická republika, Korejská republika, Kuvajt, Kyrgyzstán, Libanon, Maroko, Mongolsko, Nepál, Pákistán, Palestina, Rusko-oblast Sibíře, Sýrie, Tádžikistán, Tunisko, Turecko, Turkmenistán, Uruguay a Uzbekistán.

g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.

7. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

(právní úprava v hlavě IV., díly 2 – 4, § 217- 221 ZP)

7.1. Určení doby čerpání dovolené

Dobu čerpání dovolené **určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené¹⁾** vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat **zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo**, pokud není v ZP dále stanoveno jinak (§ 217 odst. 1). Pokud ale zaměstnavatel plán rozvrh čerpání dovolené nesestaví, není určení takového nástupu dovolené neplatné. Ve výjimečných případech, pokud si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou v kalendářním roce z důvodů překážek na straně zaměstnance podle § 217 odst.4 nebo z naléhavých provozních důvodů, je dovolenou **možné určit ještě tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního** (nesjedná-li se ovšem o případy podle § 218 odst.3 ZP, kdy lze z důvodů v tomto odstavci stanovených určit dobu čerpání dovolené po skončení rodičovské dovolené). Možnost určení nástupu na dovolenou ještě v následujícím roce (resp. i po skončení rodičovské dovolené podle § 218 odst.3 ZP) sleduje cíl umožnit čerpání dovolené ve volnu tak, aby byl splněn její účel – a to odpočinek zaměstnance po vykonané práci, tj. vyčerpání dovolené přednostně před placením náhrady mzdy nebo platu na nevyčerpanou dovolenou.

Rozhodující postavení při určování dovolené má zaměstnavatel, který je ovšem v určitých směrech limitován a měl by také zohledňovat určité skutečnosti. Zaměstnavatel by při stanovování rozvrhu čerpání dovolené (který může být uveden i v kolektivní smlouvě nebo stanoven vnitřním předpisem) přihlížet nejen ke svým provozním důvodům (jen z těchto důvodů ale může zaměstnavatel určit tzv.hromadné čerpání dovolené podle § 220 ZP), ale i k oprávněným zájmům zaměstnance (např.potřeba rodičů s dětmi, kteří mají oprávněný zájem čerpat dovolenou v období školních prázdnin atd.), přičemž se počítá i s ingerencí odborové organizace (§ 217 odst.1 ZP). Z účelu právní úpravy je zřejmé, že k zmíněným oprávněným zájmům zaměstnance má zaměstnavatel i tehdy, pokud určuje zaměstnancům doby čerpání dovolené, aniž by předtím sestavil rozvrh čerpání dovolené.

¹⁾ zákoník práce z r.1965 používal termín „plán dovolených“, který současný ZP nahradil termínem „rozvrh čerpání dovolené“

Ze zásady, že dobu čerpání dovolené¹⁾ určuje zaměstnavatel, je v ZP výjimka ve prospěch zaměstnankyně, která může požádat o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, přičemž o totéž může požádat i zaměstnanec jde-li o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně po skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (§ 217 odst.5 ZP).

Z právní úpravy lze dále dovodit, že zaměstnavatel může dobu čerpání dovolené určit také na základě žádosti zaměstnance. Zaměstnanec v takovém případě ovšem nemá nárok na vyhovění své žádosti o poskytnutí dovolené. Určení čerpání dovolené na základě žádosti zaměstnance je totiž účinné až udělením souhlasu zaměstnavatele a nikoli jen samotným podáním žádosti zaměstnance o čerpání dovolené.²⁾

V posledních letech přibývá zaměstnavatelů, kteří nesestavují rozvrh čerpání dovolené. V těchto případech však často dochází nejen k nejistotě při zajišťování úkolů zaměstnavatele, ale i nejistotě zaměstnanců při plánování dovolené. S rozvojem soukromého podnikání také přibývá zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborový organizace, která by odsouhlasila rozvrh čerpání dovolené. Určování čerpání dovolené je pak v těchto případech pouze na samotném zaměstnavateli.

Právní úprava nestanoví nejvyšší počet částí, ve kterých má zaměstnanec svůj celoroční nárok na dovolenou vyčerpat – v této souvislosti pouze uvádí, že zaměstnavatel by měl dobu čerpání dovolené určovat tak, aby si ji zaměstnanec

¹⁾ Pozn.: zákoník práce z r.1965 používal až do své novely zán.č.188/1988 Sb. termín „nástup dovolené“, který byl až touto novelou změněn na „doba čerpání dovolené“. Šlo o to, že předchozí právní úprava vyvolávala v praxi nesprávné výklady, podle kterých zaměstnavatel mohl určit nástup dovolené, ale ne už dobu jejího trvání. Z těchto důvodů se vlastně objevil termín „doba čerpání dovolené“, který přetrvává i v současném ZP.

²⁾ Pozn.: v této souvislosti je vhodné zmínit judikáty vztahující se k zákoníku práce z r.1965, které se touto otázkou blíže zabíraly:

a) rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem č.j. Co 26/68 ze dne 25.1.1968, publ. pod č. R 11/1969 v této souvislosti uvádí, že „není v rozporu s ustanov. § 108 odst. 1 zák.práce z r. 1965 taková praxe zaměstnavatele, podle níž zaměstnanec požádá o udělení dovolené a jeho nadřízený (do jehož pravomocí spadá úkon) mu dá k čerpání dovolené souhlas; v tomto je totiž možno spatřovat určení doby čerpání dovolené. Pokud však zaměstnanec oznámí pouze, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu neudělí potřebný souhlas, popřípadě udělení souhlasu výslovně odmítne, nemůže být nepřítomnost zaměstnance považována za dovolenou a nepřisluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy.“

b) rozhodnutí Nejvyššího soudu č.j. Cdo 2795/2000 ze dne 27.9.2001, publ. pod č.Rc 21/2000 ve kterém se vyjadřoval k formě určení nástupu dovolené na zotavenou takto: „Jestliže zaměstnanec požádá o udělení dovolené na zotavenou a jeho nadřízený mu dá k čerpání dovolené souhlas, lze v jeho souhlasu spatřovat určení nástupu dovolené ve smyslu ustanovení § 108 odst. 1 zák. práce; souhlas k čerpání dovolené může nadřízený zaměstnanec dát nejen písemně, ale i ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, že byl udělen (tj. konkludentně).“

mohl vyčerpat zpravidla vcelku. Čerpání dovolené po částech by tedy mělo být spíše výjimkou. Rovněž zde je však nutno přihlídnout k oprávněným zájmům zaměstnance. Někteří zaměstnanci budou například chtít část své dovolené vyčerpat v létě a část v zimě.

Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí dle ustanov. § 217 odst. 1, 3. věta ZP alespoň jedna část činit *nejméně 2 týdny vcelku*, nedohodnou-li se ovšem zaměstnanec se zaměstnavatelem na jiné délce čerpání dovolené. Tato úprava zajišťuje zaměstnancům ze zdravotního hlediska alespoň minimální zotavení po práci, tj. zajišťuje naplnění samotného účelu a smyslu dovolené. Podmínka dvoutýdenního čerpání dovolené je ovšem splněna i v případě, že zaměstnanec v rámci své dvoutýdenní dovolené čerpal část dovolené z loňského a část dovolené z příslušného kalendářního roku. Z formulace „pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpání dovolené“ však vyplývá, že pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o určení doby čerpání dovolené tak, že žádná část dovolené nečiní *nejméně 2 týdny vcelku* a zaměstnavatel s tím souhlasí, nemusí být podmínka čerpání alespoň 2 týdnů vcelku splněna. V praxi tento postup, kdy je čerpána dovolená postupně v úsecích kratších než 2 týdny či dokonce po dnech, bohužel převažuje.

Přestože platná právní úprava vychází při určování doby čerpání dovolené z dominantního postavení zaměstnavatele, neznamená to, že zaměstnanec je ve svém právu na odpočinek bezbranný a že zaměstnavatel mu může nástup dovolené určit ze dne na den. ZP ukládá zaměstnavateli povinnost dodržet při určování čerpání dovolené určité zásady. Jednou z nich je vedle shora popsané dispozitivně formulované povinnosti stanovit čerpání dovolené v délce alespoň 2 týdnů vcelku (a 4 týdnů v kalendářním roce – viz výše) právě povinnost podle § 217 odst. 1 in fine - *písemně oznámit zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem*, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

V žádném případě by tak nemělo docházet k situacím, kdyby zaměstnavatel sám určil zaměstnanci dobu čerpání dovolené ze dne na den nebo pouze pár dnů předem (tedy bez toho aniž by se na tom se zaměstnancem dohodl podle výše zmíněné formulace § 217 odst. 1 in fine), aby tak řešil své provozní problémy, kdy třeba nemá pro zaměstnance momentálně práci. Pokud taková situace u zaměstnavatel nastane, neměl by ji řešit cestou čerpání dovolené, ale formou překážky v práci na straně zaměstnavatele neboť účelem čerpání dovolené je odpočinek po práci a tento účel

nemůže být obcházen snahou zaměstnavatele řešit své provozní problémy na úkor zaměstnance.¹⁾

7.2. Důsledky změny určené doby čerpání dovolené a odvolání z dovolené

Zákoník práce v § 217 odst.2 ukládá zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené. Smyslem těchto ustanovení je zabezpečit zaměstnanci spravedlivou náhradu těchto nákladů.

Zaměstnavatel má v rámci pracovněprávního poměru právo jednostranným úkonem změnit zaměstnanci dobu čerpání dovolené nebo jej dokonce z čerpání dovolené i odvolat. Právní předpisy oprávnění zaměstnavatele odvolat zaměstnance z dovolené, ani oprávnění změnit mu určenou dobu nástupu na dovolenou, zvlášť neupravují. Uvedené oprávnění zaměstnavatele však vyplývá z jeho práva určovat dobu čerpání dovolené. Změní-li se tak podmínky či okolnosti, za nichž byla doba čerpání dovolené určována, je zaměstnavateli v zájmu zajištění jeho úkolů a potřeb dána k využití možnost změnit dobu čerpání dovolené či přímo odvolat zaměstnance z již čerpané dovolené. ZP upravuje tak pouze důsledky změny určené doby čerpání dovolené a důsledky odvolání z dovolené. V těchto případech je totiž zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci jeho náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly (jde o ochranu oprávněných zájmů zaměstnance). Právní předpis přitom nedefinuje, které náklady je zaměstnavatel povinen hradit. Lze nicméně dovodit, že je povinen nahradit veškeré náklady, které zaměstnanci vznikly bez jeho zavinění (tj. zejména cestovní náhrady na cestu zpět do bydliště či pracoviště, storno poplatky cest.kanceláří apod.). Uvedená úprava sleduje, aby zaměstnavatelé ke změnám určení čerpání dovolené svých zaměstnanců a jejich odvolávání z dovolené přistupovali se vši odpovědností a pouze ve skutečně výjimečných případech, jestliže úkoly zaměstnavatele nelze zajistit jiným způsobem, zejména jinými zaměstnanci. Dalším cílem této úpravy je ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců – odpočinku po celoroční práci.

¹⁾ E. Špundová: Dovolená na zotavenou, ANAG, Olomouc 2001, cit.str.84-85

7.3. Zákaz určení čerpání dovolené

Aby nedocházelo k obcházení účelu poskytování dovolené, kterým je, jak již bylo vysvětleno výše, zejména zotavení zaměstnance po celoroční práci, ZP ve svém § 217 odst.4 taxativně stanoví **doby, na které zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené.**

Jde o doby, kdy:

- a) zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení
- b) je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným podle zvl. právního předpisu (tj.zák.č.187/2006 Sb. o nemocenském pojištění)
- c) je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené

V těchto případech zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené ani tehdy, jestliže o to zaměstnanec požádá.

Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené jen na jeho žádost (dle § 217 odst.4 věta poslední ZP).

7.4. Poskytnutí dovolené na zotavenou bezprostředně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené

V § 217 odst.5 ZP je upravena jediná výjimka, kdy dobu čerpání dovolené neurčuje zaměstnavatel, ale zaměstnankyně nebo zaměstnanec.

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

Z uvedeného vyplývá, že podmínkou pro vznik povinnosti zaměstnavatele poskytnout v těchto případech zaměstnanci nebo zaměstnankyni dovolenou, je skutečnost, že o to takový zaměstnanec nebo zaměstnankyně nejpozději poslední den mateřské, resp.rodičovské dovolené svého zaměstnavatele požádají. Pokud by tak neučinili, nemá zaměstnavatel povinnost vyhovět jejich žádosti o poskytnutí dovolené.¹⁾

¹⁾E. Špundová: Dovolená na zotavenou, ANAG, Olomouc 2001, cit.str.88

7.5. Čerpání dovolené i bez předchozího splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou

Podle § 217 odst.2 ZP může zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel tak není při určení nástupu na dovolenou vázán splněním podmínek pro vznik práva na dovolenou vázán splněním podmínek pro vznik práva na dovolenou zaměstnancem ke dni jejího čerpání. Protože je však právo na dovolenou spjato s konkrétním kalendářním rokem v rámci téhož pracovního poměru, musí jít v daném případě o předpoklad, že zaměstnanec stanovený počet dnů, který je potřebný pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok (resp. její poměrnou část), odpracuje do konce kalendářního roku u téhož zaměstnavatele a pokud pracovní poměr nebude trvat po celý kalendářní rok, tak do skončení pracovního poměru.

Ačkoli takovou právní úpravu obsahoval na základě zák.č. 188/1988 Sb. i zákoník práce z r. 1965, lze se ještě dnes setkat s nesprávným výkladem zaměstnavatelů podle kterého se mylně domnívají, že zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené bez předchozího splnění podmínek vzniku práva na dovolenou. Takový výklad ovšem nemá oporu v platné právní úpravě, která tuto možnost výslovně připouští. Na druhou stranu je ale zcela na zaměstnavateli, zda určí zaměstnanci čerpání dovolené dříve, než zaměstnanec odpracuje stanovený počet dnů anebo určí dobu čerpání dovolené až v době, kdy zaměstnanec stanovený počet dnů již odpracoval.

7.6. Povinné čerpání dovolené a nevyčerpání dovolené v kalendářním roce, za který právo na dovolenou vzniklo

V zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců má zaměstnavatel podle § 218 odst. 1 ZP povinnost určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud má na ně právo (příčemž není rozhodné, zda jde o dovolenou za příslušný kalendářní rok nebo za rok předchozí).

Vzhledem k tomu, že nárok na dovolenou je spjat s konkrétním kalendářním rokem a účelem dovolené je, aby si zaměstnanec po práci odpočinul a načerpal síly pro další práci, požaduje ZP, aby si zaměstnanec dovolenou vyčerpal do konce kalendářního roku, za který mu právo na dovolenou vzniklo (§ 217 odst.1 ZP). Jen

výjimečně přípouští možnost čerpat dovolenou ještě po uplynutí příslušného kalendářního roku tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku.

Důvody, pro které si nemohl zaměstnanec dovolenou vyčerpat uvádí, ZP v § 218 odst. 2.

Jde o následující důvody:

- a) překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v § 217 odst.4,
- b) naléhavé provozní důvody.

V uvedených případech lze nevyčerpanou dovolenou, na kterou měl zaměstnanec právo v předchozím kalendářním roce, vyčerpat do konce příštího kalendářního roku¹⁾. Neurčí-li však zaměstnavatel podle § 218 odst. 4 ZP čerpání 4 týdnů dovolené nejpozději do 31.října příštího kalendářního roku tak, aby si ji zaměstnanec mohl vyčerpat do konce roku (s výjimkou níže uvedené nemožnosti určit dovolenou z důvodu rodičovské dovolené), je ex lege dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Zaměstnavatel zde porušil povinnost uloženou mu zákonem a zaměstnanec má možnost domáhat se svého práva soudní cestou. Nevyčerpá-li však zaměstnanec dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniká.²⁾ Zbývá jen dodat že ustanovení § 218 odst.4 má kogentní povahu neboť je zahrnuto do výčtu ustanovení podle § 363 odst.2 ZP, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.

Výjimečně je připuštěna i možnost, že 4 týdny dovolené nebudou vyčerpány nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Jde o případ podle § 218 odst. 3 ZP, kdy zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené. V takovém případě je možné dobu čerpání dovolené určit po skončení rodičovské dovolené (na tento případ se § 218 odst.4 ZP výslovně nevztahuje).

¹⁾Pozn.: jde o provedení čl. 7 směrnice 2003/88/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby.

²⁾B.Kahle, M.Vysokajová, J.Doležilek: Zákoník práce s komentářem, ASPI, 2007, str.282

7.7. Přerušení dovolené

V § 219 upravuje ZP případy, kdy dochází k přerušení dovolené a to přímo ex lege. Jde o následující situace kdy zaměstnanec:

- a) nastoupí během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách,
- b) ošetřuje-li nemocného člena rodiny,
- c) byl uznán dočasně práce neschopným,
- d) nastoupí-li zaměstnankyně mateřskou nebo zaměstnanec rodičovskou dovolenou.

Toto přerušení ale neplatí v případech a) + b), určí-li zaměstnavatel čerpání dovolené na tyto doby - tj. doby uvedené v a) + b) na žádost zaměstnance.

Mimo případy stanovené v ZP pro přerušení dovolené – tj. případy uvedené výše a) – d), si mohou účastníci přerušení dovolené dále sami sjednat.

7.8. Nezapočítávání svátků do dovolené

Podle § 219 odst.2 ZP věta první - případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Cílem této úpravy je nekrátit zaměstnance v jeho právu na dovolenou neboť v případě, že by zaměstnanec nečerpal v tomto období právě dovolenou, nepracoval by ve svátek. Protože dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, s výše stanovenými výjimkami, záleží v podstatě na něm, zda zaměstnanci na dobu, do které připadne svátek, čerpání dovolené určí. Pokud tak zaměstnavatel učiní, svátek se zaměstnanci do doby čerpání dovolené nezapočítává (jinak by byl zaměstnanec znevýhodněn).

Podle § 219 odst. 2 – věta druhá - určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den. Opět jde o ochranu zaměstnance před neopodstatněným krácením jeho práva na dovolenou.

Státními svátky jsou podle § 1 zák. č. 245/200 Sb. v platném znění: 1. leden - Den obnovy samostatného českého státu, 8. květen - Den vítězství, 5. červenec - Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje, 6. červenec - Den upálení mistra Jana Husa, 28. září - Den české státnosti, 28. říjen - Den vzniku samostatného československého státu a 17. listopad - Den boje za svobodu a demokracii.

7.9. Hromadné čerpání dovolené

Ustanovení o hromadném čerpání dovolené upravovalo již dříve nařiz.vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce z r.1965. Uvedená úprava se v praxi osvědčila, a tak je i přímo v současném ZP v samostatném dílu 3. v hlavě IV., kde § 220 stanoví, že zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Je však omezen ve dvou směrech:

- a) hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny,
- b) určení hromadného čerpání dovolené z jiných než provozních důvodů není možné.

Uvedené ustanovení je zahrnuto do výčtu ustanovení podle § 363 odst. 2 ZP a má tak kogentní povahu.

7.10. Dovolená při změně zaměstnání

V dílu 4., hlavy IV., § 221 ZP je provedena úprava poskytování dovolené (části dovolené) v případech, kdy zaměstnanec změní *v průběhu téhož kalendářního roku* zaměstnání. Přičemž podle § 221 odst.2 ZP se změnou zaměstnavatele rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a *bezprostředně navazující* vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

Nastane-li tedy situace, že zaměstnanec změní v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může (ale nikoli musí) mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (nebo její část), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, za předpokladu, že:

- a) zaměstnanec o to požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a
- b) zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) nevzniklo

Uvedené ustanovení ovšem nelze aplikovat v případě, kdy ke skončení dosavadního pracovního poměru došlo v jednom kalendářním roce a ke vzniku nového pracovního poměru došlo v jiném kalendářním roce. Dovolená je totiž vždy spjata s konkrétním kalendářním rokem.

Dále musí být splněna i podmínka skončení a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u různých zaměstnavatelů. Z toho plyne, že mezi skončením prac.poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznikem prac.poměru u nového zaměstnavatele nesmí být doba, po kterou zaměstnancův pracovní poměr netrval (ovšem s výjimkou doby na kterou připadají například dny pracovního klidu).

7.11. Příklady

Níže je pro ilustraci uvedeno několik příkladů vztahujícím se k čerpání dovolené¹⁾:

Příklad č.1

Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru 1. 1. na dobu neurčitou. Po odpracování 2 měsíců požádal organizaci o poskytnutí dovolené v délce 4 týdnů? Může mu zaměstnavatel dovolenou poskytnout?

Řešení:

Ano, zaměstnavatel může dovolenou poskytnout, pokud lze předpokládat, že do konce kalendářního roku splní podmínky pro vznik práva na dovolenou. Pokud zaměstnanec podmínky nesplní, zaměstnavatel dovolenou zkrátí a náhradu mzdy za přečerpanou dovolenou strhne zaměstnanci bez souhlasu v lednu následujícího roku, pokud pracovní poměr trvá. Dojde-li ke skončení pracovního poměru, vypořádá zaměstnavatel nárok i čerpání dovolené k datu skončení pracovního poměru. V této souvislosti ještě upozorňujeme, že za dny přečerpané dovolené je nutné ještě odvést zdravotní pojištění z minimálního vyměřovacího základu připadajícího na dny přečerpané dovolené. 1/3 pojistného hradí vždy zaměstnanec, 2/3 jsou hrazeny na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem - hradí buď zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Jedná-li se o pojištěnce státu, tato povinnost odpadá.

Příklad č.2

Zaměstnanec čerpá dovolenou v červenci v rozsahu 4 týdnů od 2. 7. do 27. 7. Dny 5. 7. a 6. 7. jsou státní svátky. Kolik dnů se započte pro účely dovolené?

Řešení:

Započtou se všechny všední dny bez svátků, tedy celkem bude čerpat dovolenou 18 dnů. Za svátek mu náleží náhrada mzdy nebo poměrná část mzdy, a to podle formy odměňování.

¹⁾ R.Klímová: Práce a mzda, 2007, číslo 8, strana 35, název článku – Dovolená podle nového zákoníku práce – citováno dosl.

Příklad č.3

Zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou v rozsahu 5 týdnů a z provozních důvodů si žádnou dovolenou nevyčerpal. Převedli jsme mu ji do dalšího kalendářního roku. Ani v tomto roce si žádnou dovolenou nevyčerpal. Kolik dnů dovolené a kdy lze dovolenou proplatit?

Řešení:

O dovolenou do 4 týdnů jednoznačně přišel. Za jeden týden dovolené (dovolená nad 4 týdny) mu zaměstnavatel poskytne náhradu mzdy v lednu dalšího roku. Pokud by však zaměstnanec písemně souhlasil s čerpáním tohoto týdne dovolené do konce dalšího kalendářního roku, jeho žádosti zaměstnavatel musí vyhovět. Pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol přísluší náhrada mzdy nebo platu nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.

8. KRÁCENÍ DOVOLENÉ (právní úprava v hlavě IV., dílu 4, § 223 ZP)

Současná právní úprava krácení dovolené v ZP byla v podstatě převzata z předcházející právní úpravy obsažené ve vládním nařiz. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce z r.1965.

Hlavním účelem dovolené je umožnit zaměstnancům, aby si po celoroční práci řádně odpočinuli a načerpali další síly pro novou práci. Z toho vycházejí i ustanovení zabývající se krácením dovolené. Nebylo by správné, kdyby zaměstnanec, který po celý rok pracoval, dostal stejnou dovolenou jako zaměstnanec, který větší část dovolené zameškal z důvodů, s nimiž se spojuje krácení dovolené.

Podle § 217 odst. 2 zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru. V praxi mohou nastat situace, kdy zaměstnanec po vyčerpání dovolené bez předchozího splnění podmínek vzniku práva na dovolenou se stane např. práce neschopným a neodpracuje tak potřebný počet dnů podmiňujících vznik práva na dovolenou. Stejně tak může nastat i situace, kdy zaměstnanec po splnění podmínek vzniku práva na dovolenou, dovolenou vyčerpá, ale po jejím vyčerpání nastane důvod, pro který lze dovolenou krátit (např. pro neomluvené zameškání směny).

Krácením dovolené tak zaměstnanec ztrácí právo na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena a projevuje se tedy jak u zaměstnance, který již dovolenou vyčerpал, tak i u zaměstnance, který ji ještě nečerpал.

Podle § 222 odst.5 ZP musí zaměstnanec vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.

Důležité je také ustanovení § 223 odst. 6 ZP, podle kterého se dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, krátí pouze z důvodu, které vznikly v tomto roce. Opět se tu projevuje spjatost práva na dovolenou s příslušným kalendářním rokem.

Dovolenou je možné krátit :

- a) pro překážky v práci na straně zaměstnance (omluvená absence) - § 223 odst.1 ZP
- b) pro neomluvená zameškání směny - § 223 odst.2 ZP

c) pro výkon trestu odnětí svobody - § 223 odst. 3 ZP

8.1. Krácení dovolené z důvodů omluvené nepřítomnosti v práci

Z důvodů překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí podle § 223 odst.1 ZP pouze dovolenou za kalendářní rok.

Předpokladem krácení samozřejmě je, že zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok (resp. za její poměrnou část). Pokud tedy zaměstnanec u téhož zaměstnavatele v příslušném kalendářním roce neodpracoval alespoň 60 dnů a vzniklo mu pouze právo na dovolenou za odpracované dny, ke krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci u něho nedochází (srovnej i s § 223 odst.5 ZP) neboť ustanovení o krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci na tyto případy nedopadá.

Krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci je nejmínějším druhem krácení dovolené. K tomuto krácení dochází až po *zameškání 100 směn (pracovních dnů)*, kdy se krátí dovolená o 1/12. Další krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci je již progresivnější – tj. *za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů)* se dovolená krátí rovněž o 1/12.

8.2. Krácení dovolené z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci

Na rozdíl od krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci podle § 223 odst.1 ZP, kdy lze krátit dovolenou pouze za kalendářní rok, lze z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci (podle § 223 odst.2 ZP), krátit nejen dovolenou za kalendářní rok, ale i dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou (§ 223 odst. 5 ZP).

Tento typ krácení má *sankční charakter* za porušení pracovní kázně a záleží tak na rozhodnutí zaměstnavatele, zda toto sankční opatření využije (jde o fakultativní opatření na rozdíl od krácení z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci). Neomluvené zameškání práce se posuzuje přísněji v tom směru, že se přihlíží i ke kratším částem jednotlivých směn, přičemž tato kratší zameškání (např. i neomluvený pozdní příchod do práce) se mohou sčítat.

Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací (§ 348 odst.3 ZP), ovšem tam kde odborová organiz. Nepůsobí určuje tuto skutečnost zaměstnavatel sám. Zaměstnavatel, pak také následně na

základě tohoto posouzení provede také krácení. Zaměstnanec se ale každopádně může obrátit na soud zda takovéto krácení bylo opodstatněné.

Pokud zaměstnavatel ke krácení dovolené ze zde uvedeného důvodu přikročí, *může ji krátit o 1 až 3 dny* (opět záleží na zaměstnavateli, o kolik dnů zaměstnanci dovolenou zkrátí), přičemž je výslovně stanoveno, že neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou (nikoli musí) sčítat.

8.3. Krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody

Posledním druhem krácení dovolené, upravený v § 223 odst. 4 ZP je krácení dovolené z důvodu zameškání práce pro výkon trestu odnětí svobody.

Jestliže zaměstnanec po dobu trvání pracovního poměru nastoupil výkon trestu odnětí svobody, krátí se mu dovolená *za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů o 1/12*. Stejně se bude krátit dovolená z důvodu zameškání práce pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li obžaloby zproštěn nebo, 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 byl trestný čin amnestován.

Ke krácení dovolené z tohoto důvodu dochází jen u dovolené za kalendářní rok jako je tomu u krácení z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci. Z důvodu zameškání práce pro výkon trestu odnětí svobody lze ovšem krátit dovolenou za kalendářní rok *bez omezení*, tzn. až na nulu a nemusí být poskytována minimální ani tzv. zaručená část dovolené v délce 2 týdnů (srovnej níže, srovnej i s § 223 odst.3 ZP).

8.4. Zaručená (minimální) část dovolené

§ 223 odst. 3 ZP stanoví, že při krácení dovolené podle odstavců 1 a 2 (což je krácení z důvodu omluvené a neomluvené nepřítomnosti v práci) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, *poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů*. Toto ustanovení se ovšem nevztahuje na krácení dovolené z důvodu zameškání práce pro výkon trestu odnětí svobody, kde lze krátit bez omezení.

Jde o jistou hranici a garanci, zaručující, že ani krácením dovolené ze zde uvedených důvodů není zcela ovlivněn nebo zcela potlačen hlavní účel dovolené.

I zde ovšem musí být ovšem splněna podmínka trvání pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok, v případě nesplnění

této podmínky lze zaměstnanci krátit z uvedených důvodů celou dovolenou. Garantované minimum při krácení mají tak v tomto směru jen zaměstnanci, jejichž pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok.

8.5. Krácení dovolené jen z důvodů, které vznikly v příslušném kalendářním roce

Podle § 223 odst. 6 lze dovolenou, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, krátit pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce. Opět je zde určité omezení stanovené pro krácení, spočívající v propojení důvodu pro krácení s příslušným kalendářním rokem ve kterém tento důvod vznikl.

8.6. Příklady

Níže je pro ilustraci uvedeno několik příkladů ke krácení dovolené¹⁾:

Příklad č.1

Zaměstnanec požádal o poskytnutí pracovního volna bez náhrady příjmu na dobu 4 měsíců (březen až červen 2007). Dále měl ještě pracovní neschopnost v délce 15 kal. dnů. O kolik dnů je nutné zkrátit roční dovolenou v délce 4týdnů?

Řešení:

Za dobu neplaceného volna neodpracoval celkem 87 dnů. V době nemoci neodpracoval dalších 10 dnů. Celkem neodpracoval 97 dnů. Zaměstnanci náleží nekrácená dovolená v délce 4týdnů.

Příklad č.2

Zaměstnankyně byla od 1. 1. 2007 nemocná až do 15. 7. 2007. Na jakou výši dovolené bude mít nárok při roční výměře 5týdnů?

Řešení:

Do 15. 7. 2007 neodpracovala celkem 140 dnů. Za prvních 100 dnů se krátí o 1/12 a za každých dalších celých 21 dnů též o 1/12.

¹⁾ R.Klímová: Práce a mzda, 2007, číslo 8, strana 35, název článku – Dovolená podle nového zákoníku práce – citováno dosl.

Příklad č.3

Zaměstnanec nastoupí do organizace 1. 2. a pracuje v nerovnoměrně rozvržené pracovní době. Počet plánovaných směn činí v roce 165 směn (od 1. 2. do konce roku), počet týdnů činí 48 (od 1. 2. do konce roku). Roční výměra dovolené činí 5 týdnů. Zaměstnanec je od 1. 8. do konce roku nemocen. Jak spočítám jeho nárok a krácení dovolené?

Řešení:

Nárok na dovolenou za celý rok činí: $165 : 48 \times 5 = 17,18$, po zaokrouhlení 17,5 dne (roční nárok), krácení za leden: $17,5 : 12 \times 1 = 1,46$ dne, po zaokrouhlení 1,5 dne, nárok na dovolenou od 1. 2. do konce roku: $17,5 - 1,5 = 16$ dnů.

Krácení za pracovní neschopnost: celkem neodpracuje 109 prac. dnů (počítáno 5 dnů v týdnu v době od 1. 8. do konce roku). Krácení ročního nároku o $1/12 \dots 17,5 : 12 \times 1 = 1,5$ dne. Dovolená po zkrácení: $16 - 1,5 = 14,5$ dne. Zaměstnavatel může zaměstnanci krátit dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat. Z důvodu absence lze krátit dodatkovou dovolenou i dovolenou za odpracované dny. Z důvodu jiných nepřítomností zaměstnance v práci se tyto druhy dovolené nekrátí.

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

Příklad č.4

Zaměstnanec měl absenci v délce 6 dnů. V kolektivní smlouvě máme stanoveno, že za absenci se krátí dovolená o 3 dny. Zaměstnanec neměl jinou nepřítomnost v práci v kalendářním roce. Roční výměra dovolené činí 4 týdny. Jakou dovolenou musíme poskytnout?

Řešení:

Ačkoli podle kolektivní smlouvy byste mohli krátit dovolenou o 18 dnů, musíte zachovat zaměstnanci dovolenou alespoň v délce 2 týdnů, jak stanoví § 223 odst. 3 ZP.

9. NÁHRADA MZDY ZA DOVOLENOU

(právní úprava v hlavě IV., dílu 5, § 222 ZP)

ZP v podstatě přebírá dosavadní právní úpravu. § 222 odst.1 ZP stanoví, že zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Přičemž průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý výdělek (§ 352 ZP) a zjišťuje se z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (§ 353 odst.1 ZP). Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku (podle § 213 odst.4 ZP; toto ustanovení má význam pro zaměstnance kteří pracují v různě dlouhých směnách) může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny (§ 222 odst.2 ZP). Při sjednání této úpravy by tak zaměstnanec obdržel náhradu mzdy nebo platu ve stejné výši bez ohledu na to, v jaké délce mu směna v důsledku čerpání dovolené odpadla. Protože právní úprava není zakazující, je možné dohodnout jinou úpravu. Právo na dovolenou může být například přepočítáno na hodiny a při čerpání dovolené je pak zaměstnancům odpočítáno tolik hodin, kolik měli odpracovat ve směně, která v důsledku čerpání odpadla. Náhrada mzda by se poskytovala ve výši hodinového průměrného výdělku."

Právní úprava je obsažena v § 222 odst.2 ZP, podle které přísluší náhrada mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru, navazuje na úpravu čerpání 4 týdnů dovolené obsaženou v § 218 odst.4 ZP. Je zde zajištěn soulad s požadavkem směrnice 2003/88/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby (která je vlastně i východiskem).

Náhrada mzdy nebo platu přichází v úvahu pouze u té části dovolené, která přesahuje 4 týdny, pokud zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat ani do konce příštího kalendářního roku a nedal *písemný* souhlas s vyčerpáním této části dovolené do konce dalšího kalendářního roku (§ 218 odst.5 ZP). Vznikne-li zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu z nevyčerpanou dovolenou nebo její část, přísluší tato náhrada ve výši průměrného výdělku (§ 222 odst.3 ZP).

¹Otázky a odpovědi v praxi, ASPI, 2007, číslo 6, M.Smutná: název článku - Dovolená v novém zákoníku práce

Zaměstnancům v § 213 odst.3 ZP – tj. pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol pak přísluší náhrada mzdy nebo platu nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.

Pokud zaměstnanec dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpal, avšak poté na část této nevyčerpané dovolené ztratil právo (např.dovolená mu byla krácena), anebo na vyčerpanou délku dovolené mu právo nevzniklo (např. zaměstnanec ukončil v průběhu kalendářního roku prac.poměr), je povinen vyplacenou náhradu mzdy nebo platu vrátit.¹⁾

Za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné náhradu mzdy nebo platu poskytnout neboť tato dovolená musí být vždy vyčerpána a to přednostně (§ 222 odst.6 ZP).

10. ZÁVĚR

Touto prací jsem se chtěl pokud možno komplexně a detailně zaměřit na problematiku dovolené. Práce tak popisuje a rozebírá institut dovolené v pracovním právu a jeho platnou právní úpravu.

Lze konstatovat, že nová právní úprava dovolené v současném zákoníku práce se snaží být komplexní, přičemž v této souvislosti absorbovala zejména dřívější podzákonný předpis (tj. nařiz. vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce z r. 1965). I do právní úpravy dovolené se promítá pravidlo které nově prozařuje celý zákoník, a sice „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, které je soukromému právu vlastní a je tak naplněna i ústavní rovina celé pracovněprávní problematiky (jde vlastně o zákonnou konkretizaci čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2. odst. 4 Ústavy České republiky).

Současný zákoník práce přichází v části věnované dovolené, zejména s těmito změnami: chybí dosavadní právní úprava tzv. další dovolené, která se zjevně stala nadbytečnou neboť nový zákoník práce možnost sjednání dalšího druhu dovolené u zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří odměňují mzdou, nezakazuje; prodloužení dovolené lze sjednat (ať už v kolektivní nebo individuální smlouvě) nebo stanovit vnitřním předpisem, ovšem jen u zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří odměňují mzdou (prodloužovat lze jak o dny tak o týdny, a to i jen určitému okruhu zaměstnanců – samozřejmě při zachování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace); jestliže dojde u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru odpovídající délce příslušného rozvržení pracovní doby; výměra dovolené činí minimálně 4 týdny v kalend. roce, u zaměstnanců zaměstnavatelů odměňujících platem pak 5 týdnů, u pedagogických a akademických pracovníků 8 týdnů v kalend. roce; pro účely dovolené za odpracované dny, dodatkové dovolené a krácení dovolené se snižuje požadovaný počet dnů z 22 na 21; právní úprava dodatkové dovolené je relativně komplexní a nepředpokládá vydání vyhlášky, která by stanovila druhy prací zvláště obtížných a kde jsou takové práce vykonávány; činí-li poměrná část dovolené necelý den, zaokrouhlí se na půlden, přičemž to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené; určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně, alespoň 14 dnů předem, lze se však dohodnout i na kratší době.; nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání 4 týdnů dovolené ani do konce příštího kalendářního roku, určí zaměstnanci dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské

dovolené; zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, může být náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

Tyto novinky a změny vycházející z dosavadních zkušeností s předcházejícími právními úpravami jakož i z evropských předpisů (zejména provedení směrnice 2003/88/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby). Dá se tedy říci, že současná právní úprava dovolené je poměrně zdařilá. Ovšem jen čas ukáže jaké nové problémy mohou v souvislosti s naplněním a poskytováním tohoto institutu v budoucnu nastat.

De lege ferenda a po prostudování zahraničních právních úprav mi v současné české právní úpravě dovolené chybí větší diferenciaci její výměry s ohledem na věk (ačkoli jsme již takovou právní úpravu na našem území měli) neboť zaměstnanec podává jiné výkony ve 20, ve 40 a jiné v 60 letech a v této souvislosti má lidský organismus i jiné požadavky na svou regeneraci. Stálo by za to se tímto aspektem zabývat neboť by tak jistě došlo k většímu naplnění ústavního pojmu „uspokojivých pracovních podmínek“ (čl.28 Listiny základních práv a svobod), který je vlastně ústavním východiskem zákonného zakotvení institutu dovolené v platné právní úpravě.

11. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Právní předpisy:

- Listina základních práv a svobod - ústavní zákon č.23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod; resp. její republikace ve formě usnesení předsednictva ČNR č.2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku
- Ústava ČR – publikováno jako ústavní zákon ČNR č.1/1993 Sb.
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech – publikováno jako vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.
- Evropská sociální charta Rady Evropy – publikováno jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě č.14/2000 Sb.m.s., vč. Dodatkového protokolu č.15/2000 Sb.m.s.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č.50 o každoroční placené dovolené – publikováno jako sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 442/1990 Sb.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č.132 (v ČR publ. pod č.229/1998 Sb.)
- Směrnice Rady ES č. 93/104/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se některých otázek úpravy pracovní doby
- Směrnice ES č. 2003/88/EEC o určitých aspektech stanovení pracovní doby
- zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění
- vyhl. MPSV 600/2006 Sb. o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené
- nařiz. vlády č.590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- nařiz. vlády 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- nařízení vlády ČR č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, v platném znění

Literatura:

- B.Kahle, M.Vysokajová, J.Doležilek: Zákoník práce s komentářem, ASPI, 2007
- Práce a mzda, ASPI, 2007, číslo 8, R.Klímová: článek Dovolená podle nového zákoníku práce
- Práce a mzda, ASPI, 2007, číslo 3, J.Jakubka: článek První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce
- Otázky a odpovědi v praxi, ASPI, 2007, číslo 6, M.Smutná: článek Dovolená v novém zákoníku práce
- Mzdy a personalistika v praxi, 2006, číslo 10, B.Kahle: článek Dovolená na zotavenou v praxi nyní a budoucí
- Špundová E.: Dovolená na zotavenou po novele od 1.1.2001, Anag, Olomouc, 2001
- Špundová E.: Dovolená na zotavenou, Anag, Olomouc, 1995
- Pudík V. – Týc J.: Dovolená na zotavenou, Práce, Praha, 1981
- Urbanec A. – Týc J.: Dovolená na zotavenou, Práce, Praha, 1970
- Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2001
- Bělina M. a kol.: Pracovní právo, Všehrd, Praha, 1997
- Galvas M. a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno, 2001

Ostatní prameny:

integrováný portál MPSV EURES – www.portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu

OBSAH

| | |
|---|----|
| 1. Úvod | 1 |
| 2. Pojetí a obsah institutu dovolené, její místo v pracovním právu, charakteris- tické znaky..... | 3 |
| 3. Systematické zařazení v současném zákoníku práce..... | 6 |
| 4. Nejvýznamnější mezinárodní a evropské dokumenty v oblasti pracovního práva dotýkající se úpravy dovolené..... | 7 |
| 5. Stručný historický exkurz | 9 |
| 5.1. Právní úprava dovolené z r.1914..... | 9 |
| 5.2. Právní úprava dovolené za 1.republiky až do r.1965..... | 10 |
| 5.3. Právní úprava dovolené od r. 1965 do r. 2006 (zákoník práce z r.1965)..... | 11 |
| 5.4. Současná právní úprava (zákoník práce z r.2006)..... | 11 |
| 6. Druhy dovolené..... | 13 |
| 6.1. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část..... | 15 |
| 6.1.1.Co se rozumí výkonem práce..... | 17 |
| 6.1.2. Příklady..... | 25 |
| 6.1.3. Délka dovolené..... | 27 |
| 6.1.3.1. Prodloužení dovolené..... | 28 |
| 6.1.4. Počet pracovních dnů dovolené..... | 30 |
| 6.1.4.1. Příklady..... | 32 |
| 6.1.5. Zahraniční právní úpravy..... | 34 |
| 6.1.5.1. Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky v zemích EU, EHP a Švýcarska..... | 36 |
| 6.2. Dovolená za odpracované dny..... | 48 |
| 6.2.1. Příklady..... | 49 |
| 6.3. Dodatková dovolená..... | 51 |
| 6.3.1. Dodatková dovolená zaměstnanců, pracujících pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol..... | 52 |
| 6.3.2. Dodatková dovolená zaměstnanců, kteří konají práce zvláště obtížné.... | 52 |
| 7. Čerpání dovolené..... | 55 |
| 7.1. Určení doby čerpání dovolené..... | 55 |
| 7.2. Důsledky změny určené doby čerpání dovolené a odvolání z dovolené..... | 58 |
| 7.3. Zákaz určení čerpání dovolené..... | 59 |

| | |
|---|----|
| 7.4. Poskytnutí dovolené na zotavenou bezprostředně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené..... | 59 |
| 7.5. Čerpání dovolené i bez předchozího splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou..... | 60 |
| 7.6. Povinné čerpání dovolené a nevyčerpání dovolené v kalendářním roce, za který právo na dovolenou vzniklo..... | 60 |
| 7.7. Přerušení dovolené..... | 62 |
| 7.8. Nezapočítávání svátků do dovolené..... | 62 |
| 7.9. Hromadné čerpání dovolené..... | 63 |
| 7.10. Dovolená při změně zaměstnání..... | 63 |
| 7.11. Příklady..... | 64 |
| 8. Krácení dovolené | 66 |
| 8.1. Krácení dovolené z důvodů omluvené nepřítomnosti v práci..... | 67 |
| 8.2. Krácení dovolené z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci..... | 67 |
| 8.3. Krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody..... | 68 |
| 8.4. Zaručená (minimální) část dovolené..... | 68 |
| 8.5. Krácení dovolené jen z důvodů, které vznikly v příslušném kalendářním roce..... | 69 |
| 8.6. Příklady..... | 69 |
| 9. Náhrada mzdy za dovolenou..... | 71 |
| 10. Závěr..... | 73 |
| 11. Seznam použité literatury a pramenů..... | 75 |