

## Právní úprava dovolené po 1. 1. 2021 a některé otázky související s jejím čerpáním

Petr Prunner, Plzeň\*

### I. Úvod

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. („novela zákoníku práce“) došlo s účinností k 1. 1. 2021 mj. ke změně právní úpravy v oblasti dovolené.

Novela zákoníku práce (jde přitom o rozsáhlou novelu zahrnující vícero oblastí, zavádějící nové instituty apod.), resp. její autoři si v rozsahu týkajícím se dovolené od změny slibují mj. nápravu dlouhodobě sledovaných nedostatků. Projevují se v rozdílném a často i nespravedlivém stanovení délky dovolené zaměstnance výlučně ve vazbě na rozvržení jeho týdenní pracovní doby do směn bez ohledu na délku týdenní pracovní doby (nejčastěji u tzv. „kratších úvazků“). Dle autorů novely zákoníku práce docházelo před její účinností často k tomu, že zaměstnanci se stejně dlouhou týdenní pracovní dobou měli ve výsledku různě dlouhou dovolenou v pracovních dnech dovolené, a to jen podle toho, kolik směn bez ohledu na jejich délku na ně v průměru na jeden týden připadlo. Zákonodárce se proto novelou zákoníku práce snaží o nastavení rovných podmínek pro čerpání dovolené všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní době, bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn.<sup>1</sup>

I po účinnosti novely zákoníku práce nadále platí, že základní<sup>2</sup> výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, nově se nicméně výměra dovolené přepočítává na hodiny (zjišťuje v hodinách).<sup>3</sup>

Zatímco dle dřívější právní úpravy bylo pro vznik nároku zaměstnance na dovolenou podstatné, zda trval pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli nepřetržitě po celý kalendářní rok, případně kolik celých kalendářních měsíců pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli trval, dle nové právní úpravy je pro vznik nároku na dovolenou rozhodný odpracovaný počet hodin a velikost úvazku dotčeného zaměstnance.

I nadále je to z pochopitelných důvodů zaměstnavatel, kdo jednostranně určuje zaměstnanci čerpání dovolené a kdo odpočívá za dodržování pravidel čerpání dovolené ve smyslu zákoníku práce. Nově je možné část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, ve smyslu § 218 odst. 2 ZPr, s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance na základě jeho písemné žádosti, převést do následujícího kalendářního roku.

Novela zákoníku práce je částí odborné veřejnosti ve vztahu ke změnám v oblasti dovolené hodnocena veskrze pozitivně<sup>4</sup> a opravdu z pohledu teoretického nelze ve shora uvedeném rozsahu nové právní úpravě dovolené příliš vytknout, neboť nová pravidla lze označit za spravedlivá a transparentní. Zjednodušeně řečeno, dle počtu zaměstnancem odpracovaných hodin je stanoven počet hodin dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, a následně zaměstnanec čerpá dovolenou opět v hodinách dle toho, kolik hodin směn mu na dobu dovolené připá-

dá. Nicméně nelze opomenout ani některé kritické názory na novelu zákoníku práce.<sup>5</sup>

Novela zákoníku práce všechny neduhy v oblasti dovolené nevyřešila, zároveň může nastolovat i některé problémy nové. Smyslem tohoto příspěvku není vytvoření zevrubného a vyčerpávajícího popisu jednotlivých pravidel týkajících se institutu dovolené nebo jejího čerpání, ale zamýšlení se nad některými nevyřešenými otázkami týkajícími se dovolené, případně úvaha nad možnými důsledky aplikační praxe nové právní úpravy v oblasti čerpání dovolené.

### II. Nevyřešený nesoulad právní úpravy s praxí

Jedna z věcí, kterou novela zákoníku práce mohla a měla vyřešit, vyplývá z § 217 ZPr. Právní předpis má být v oblasti soukromého práva psán tak, aby dispozitivní norma byla v drtivé většině případů stranami aplikována a pouze v minoritních případech se účastníci od normy odchýlovali. Současně by právní norma měla v co největší míře reflektovat praxi v dané oblasti.

Dle § 217 ZPr je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců *tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku* a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.

V drtivé většině případů zaměstnanci dovolenou vcelku *nečerpají*.<sup>6</sup> Pokud se tak děje, stává se tak zcela výjimečně, a to většinou na popud zaměstnanců, kteří chtějí podstoupit nějakou dalekou zahraniční cestu. Běžně však zaměstnanci chtějí část dovolené vyčerpat v létě, část v zimě a část např. o Vánocích.

Ujednání zákoníku práce, dle kterého se dovolená čerpá zpravidla vcelku, tak absolutně nereflektuje praxi a pokud by zaměstnavatel postupoval striktně dle cit. normy a zaměstnancům nařídil čerpání dovolené vcelku, dokonce se lze domnívat, že by takový krok byl ze strany zaměstnanců vnímán velice negativně. Někteří zaměstnavatelé se o tom ostatně mohli za dobu trvání pandemie koronaviru již přesvědčit, když se tito často snažili zejména v počátcích pandemie nemožnost provozování svých činností řešit částečně i nařizováním dovolené zaměstnancům v období měsíců březen/duben, kdy navíc byly pro zaměstnance omezeny i možnosti jejich vyžití – zákaz cestování, zákaz ubytování, zákaz služeb apod.

Obdobně současná právní úprava ani příliš nekoresponduje s další praxí v oblasti procesu určování dovolené. V praxi totiž s výjimkou případů tzv. celozávodních

\* Autor je advokátem a doktorandem Fakulty právnické ZČU.

1) Srov. Hůrka, P a kol. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. 11. 6. 2020. <https://www.epravo.cz/>.

2) Tj. výměra dovolené ve smyslu § 212 odst. 1 ZPr.

3) Srov. Hůrka, P K § 213, in Vysokajová, M., Kable, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, ASPI\_ID KO262\_2006CZ [cit. 24. 9. 2021].

4) Mayerová, E., Svoboda, P. Nová právní úprava dovolené účinná k 1. 1. 2021 – dovolená za kalendářní rok (část 1). 7. 7. 2020. <https://www.epravo.cz/>.

5) Morávek, J. Novela zákoníku práce, Privacy Shield a ochrana oznamovatelů škodlivých jednání. 5. 8. 2020. <https://www.komora.cz/>.

6) Ostatně kdyby tomu tak bylo, nebylo by třeba přepočítávat dovolenou na hodiny. Tento fakt, jakož i znění § 218 odst. 6 ZPr potvrzují skutečnost, že dovolená bývá čerpána nejen vcelku, ale i po týdnech, dnech a výjimečně i po úseku kratším než 1 směna.

dovolených probíhá určování dovolené tak, že zaměstnanec si dovolenou sám naplánuje buďto v tzv. plánu dovolených (často tabulka vytvořená zaměstnavatelem), případně o dovolenou zaměstnanec žádá prostřednictvím předpřipraveného tiskopisu – tzv. dovolenky, žádosti o dovolenou apod. a zaměstnavatel na základě toho dovolenou buďto schválí, či nikoliv. Podstatné z tohoto pohledu přitom je, že v těchto případech (které lze považovat za v praxi přinejmenším hojně zastoupené, ne-li dokonce převažující) je to zaměstnanec, který iniciuje čerpání dovolené, a to jak z pohledu termínu jejího čerpání, tak zejména i ve věci její délky (jejího rozsahu).

Pokud tedy zákoník práce nastavuje pravidla čerpání dovolené v pořadí tak, že říká:

1. dovolená se čerpá zpravidla vcelku;
2. pokud neplatí případ 1, je třeba, aby dovolená byla čerpána nejméně 2 týdny vcelku;
3. pokud zaměstnanec sám nežádá čerpat dovolenou v rozsahu 2 týdnů vcelku, je možné mu ji určit v rozsahu jím zvoleném,

jsou pravidla čerpání dovolené určená zákoníkem práce v přesně opačném pořadí, než jak je v praxi postupováno.

Byť nejde o problém, se kterým by si nebylo možné legálně poradit, nelze než uzavřít, že zákonná úprava, dle které

- a) zaměstnanci dovolenou čerpají zpravidla vcelku, ačkoliv dovolená je nejčastěji čerpána po částech, jakož i právní úprava, která
- b) stanovuje pravidlo a z něj výjimku (*pravidlo*: alespoň část dovolené musí být čerpána v rozsahu 2 týdnů vcelku; *výjimka*: zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout jinak), zatímco praxe častěji aplikuje výjimku a méně často pravidlo,

je zákonná úprava, která neodpovídá realitě. V těchto ohledech proto mohla být právní úprava v rámci novelizace precizována do té míry, aby korelovala se skutečným fungováním reálné praxe. Nejednalo by se přitom o složitou právní úpravu. Z textu příslušného ustanovení zákoníku práce by v první řadě postačilo vypustit část, kde zákonodárce hovoří o tom, že dovolená se čerpá „zpravidla vcelku“.

Současně by se jako vhodnější jevila změna pořadí zmiňovaných pravidel, kdy by z textace vyplývalo, že v případech, kdy nejde o celozávodní dovolenou, určuje zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou v rozsahu zaměstnancem zvoleném (přihlíží přitom ke svým provozním důvodům) a až v případě, kdy zaměstnanec dovolenou čerpat nežádá, nařídí ji zaměstnavatel zaměstnanci tak, aby, je-li to možné, zaměstnanec čerpal dovolenou alespoň 2 týdny vcelku.

### III. Čerpání dovolené při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

Původní právní úprava čerpání dovolené byla ve vztahu k nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby terčem oprávněné kritiky pro její složitost, a to zejména v případě, kdy zaměstnanec pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době čerpal dovolenou po jednotlivých dnech.<sup>7</sup> Pro potřeby tohoto příspěvku bude dále pracováno s variantou čerpání dovolené po celých týdnech.

*Modelový případ*: Zaměstnanec pracuje tzv. na plný úvazek, tj. se stanovenou pracovní dobou *40 hod. týdně*, má *4 týdny dovolené* a směny jsou rozvrženy do jedno-

tlivých týdnů *nerovnoměrně – v krátkém týdnu odpracuje zaměstnanec 2 směny po 10 hod., v dlouhém týdnu odpracuje 6 směn po 10 hod.* (bude-li zaměstnanec vykonávat práci od pondělí do soboty vždy od 8:00 do 18:30 hod. včetně 30minutové přestávky na jídlo a oddech ve smyslu § 88 ZPr, budou dodrženy i limity doby odpočinku dle § 90 ZPr a nepřetržitého odpočinku v týdnu ve smyslu § 92 ZPr). Současně je *uvažováno o variantě, kdy pracovní poměr zaměstnance trval nepřetržitě po celý kalendářní rok a zaměstnanec odpracoval všechny směny.*

Čerpal-li zaměstnanec dle dřívější právní úpravy 1 týden dovolené v krátkém týdnu, představoval týden dovolené v daném případě reálně 2 směny po 10 hod., v dlouhém týdnu představoval 1 týden dovolené 6 směn po 10 hod.

Zjednodušeně řečeno, původní pojetí znamenalo, že 1 týden dovolené představoval pro zaměstnance vždy 1 týden „volna“ bez ohledu na to, kolik směn zaměstnanci na daný týden zrovna připadalo.

V rámci nového pojetí po novele zákoníku práce je třeba, jak bylo uvedeno výše, dovolenou přepočítávat na hodiny. Pro srovnání současné a dřívější varianty bude vycházeno ze stejného modelového případu o následujících parametrech:

Zaměstnanec pracuje tzv. na plný úvazek, tj. se stanovenou pracovní dobou *40 hod. týdně*, má *4 týdny dovolené* a směny jsou rozvrženy do jednotlivých týdnů *nerovnoměrně – v krátkém týdnu odpracuje zaměstnanec 2 směny po 10 hod., v dlouhém týdnu odpracuje 6 směn po 10 hod.* Současně budeme uvažovat o variantě, kdy pracovní poměr zaměstnance trval nepřetržitě po celý kalendářní rok a zaměstnanec odpracoval všechny směny.

Pro zjednodušení bude předpokládáno, že 4 týdny dovolené zaměstnance při výše uvažovaném modelovém případě představují 160 hod. dovolené.

Bude-li zaměstnanec za současné právní úpravy v modelovém případě čerpat 1 týden dovolené v krátkém týdnu, bude čerpat 20 hod. dovolené. Bude-li zaměstnanec čerpat 1 týden dovolené v dlouhém týdnu, bude čerpat 60 hod. dovolené.

Jistě lze přisvědčit názoru, že nová právní úprava, v rámci které se dovolená přepočítává na hodiny, přesně a spravedlivě reflektuje, kolik směn měl daný zaměstnanec vykonat v týdnu, kdy čerpá dovolenou, a dle toho se mu jeho „hodinová“ výměra dovolené sníží.

Nahlíženo nicméně optikou, kolik týdnů „volna“ v kalendářním roce bude zaměstnanec v modelovém případě mít, mohou být v krajních případech závěry následující.

Bude-li zaměstnanec veškerou svou dovolenou čerpat v krátkých týdnech, nemusí „do práce“ po dobu 8 týdnů, zatímco v případě, kdy bude čerpat veškerou dovolenou v dlouhých týdnech, nebude muset „do práce“ jen 2 celé týdny a ze třetího týdne již jen 2/3, tj. 4 dny ze 6 pracovních.

<sup>7)</sup> Srov. např. Bognárová, V. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 878 a násled.



#### IV. Možné důsledky

Budou-li dva zaměstnanci pracovat tzv. na plný úvazek, tj. se stanovenou pracovní dobou *40 hod. týdně*, při *4týdenní dovolené* a směnách rozvržených do jednotlivých týdnů *nerovnoměrně - v krátkém týdnu odpracují oba 2 směny po 10 hod., v dlouhém týdnu 6 směn po 10 hod* a při nepřetržitém trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok, odpracují oba všechny směny, snadno může dojít k následující situaci.

Bude-li zaměstnanec A čerpat veškerou dovolenou v krátkých týdnech, bude moci na týdenní dovolenou odjet 8krát za kalendářní rok, zatímco zaměstnanec B, který bude čerpat dovolenou za kalendářní rok v dlouhých týdnech, bude moci na celotýdenní dovolenou odjet toliko 2,67krát.

Byť oba zaměstnanci odpracují za kalendářní rok stejně hodin a budou mít za kalendářní rok stejně hodin dovolené, zaměstnanec A bude pracovat 44 týdnů v kalendářním roce a 8 týdnů v roce bude mít dovolenou, zaměstnanec B bude pracovat 49,33 týdnů za kalendářní rok a pouze 2,67 týdne bude mít dovolenou.

Výše uvedené může z pohledu zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení směn vést k tomu, že budou v rámci svých žádostí o dovolené kalkulovat s tím, v jakém týdnu budou dovolenou čerpat; zatímco ti „šikovní“ budou moci 8x ročně odpočívat, ti „nešikovní“ mohou na týdenní dovolenou dosáhnout nově ve výše uvedeném případě jen 2x za rok.

V daném kontextu je přitom rozdíl mezi oběma extrémními variantami poměrně zásadní a v případě zaměstnance čerpajícího dovolenou v „dlouhých týdnech“ může být polemizováno i o tom, zda dojde k naplnění účelu institutu dovolené ve smyslu směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby („směrnice“),<sup>8</sup> kdy *všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku*.

Zaměstnavatel bude muset, ve smyslu výše uvedeného, při rozvrhování dovolené dbát na to, aby zaměstnan-

ce nediskriminoval. Pokud by totiž některému zaměstnanci nařizoval dovolenou výlučně na krátké týdny a umožnil mu tak dovolenou v délce 8 krátkých týdnů v roce, zatímco jinému zaměstnanci by dovolenou určoval výlučně na týdny dlouhé (tj. v délce 2,67 dlouhého týdne), může se tím dopouštět porušení zásady rovného zacházení. Nová právní úprava dovolené tak může být v praxi snadno nástrojem k prosazení tzv. *mobbingu* či *bossingu* na pracovišti.

Dále je otázkou, zda by zaměstnavatel snad dokonce neměl v extrémních případech, kdy je při nerovnoměrném rozdělení pracovní doby velký rozdíl mezi „dlouhým a krátkým týdnem“, žádostem zaměstnanců opakovaně žádajících o čerpání dovolené v dlouhých týdnech nevyhovovat a nařizovat zaměstnancům „oproti jejich vůli“ dovolenou i na kratší týdny, aby tito měli v kalendářním roce vícekrát dovolenou v nepřetržitém trvání 1 týdne, měli tak dostatečnou dobu na odpočinek a bylo tak dosaženo účelu dovolené za kalendářní rok a účelu předpokládaného směrnici.

#### V. Závěr

Čistě matematicky je nová úprava čerpání dovolené transparentní a spravedlivá, a nelze jí proto v daném ohledu příliš vytýkat. V praxi může nicméně klást vyšší nároky na zaměstnavatele zejména co do zajištění rovného zacházení se zaměstnanci v oblasti čerpání dovolené a naplnění účelu dovolené jako takové – poskytnutí dostatečné doby odpočinku každému zaměstnanci.

Přes celkové pozitivní vyznění novely zákoníku práce v oblasti dovolené bylo nicméně možné v některých ohledech (jak vyplývá z části II příspěvku) ještě více normu přiblížit soudobé praxi. ■

8) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

## JUDIKATURA

### SOUDY ČR

**Vrchní soud v Praze: Doručování pozvánky na valnou hromadu do P.O. BOXu společníka**

§ 184 ZOK  
§ 260 ObčZ

**Není-li (společností řádně a včas odeslaná) pozvánka na valnou hromadu společníku doručena z příčin ležících nikoliv na straně společnosti, ale na straně společnosti zvoleného provozovatele poštovních služeb (který zásilku obsahující pozvánku např. vůbec nedoručí, nebo ji doručí později, než bylo možno očekávat), je zásadně nutné pochybení provozovatele poštovních služeb přičíst k tíži společnosti, která jej pro doručení zá-**

**silky obsahující pozvánku vybrala a jejímž je smluvním partnerem. Jinak řečeno, nespočívají-li důvody vadného či pozdního doručení pozvánky (či jejího nedoručení) na straně společníka, je zásadně nutné pochybení při doručování pozvánky přičíst na vrub společnosti (byť by šlo o pochybení nikoliv její, ale jí vybraného provozovatele poštovních služeb).**

Usnesení Vrchního soudu v Praze z 31. 5. 2021, sp. zn. 14 Cmo 251/2020

**K věci:** Soud prvního stupně zamítl návrh na vyslovení neplatnosti usnesení valné hromady společnosti konané dne 18. 9. 2019, kterým bylo rozhodnuto o odvolání navrhovatele z funkce jednatele společnosti. Soud prvního stupně na základě provedeného dokazování a shodných tvrzení účastníků vyšel z následujících skutečností:

