

Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady

4. podstatně přepracované a rozšířené vydání (květen 2022)

Souhrnná aktualizace

Obecná právní úprava dovolené, obsažená zejména v § 211 až § 223 ZP, doznala od vydání této publikace v květnu 2022 několika změn. Ty jsou na následujících řádcích stručně popsány v **rámci souhrnné aktualizace**, která je zpracována podle právního stavu k 1. lednu 2026.

JUDr. Michael Košnar, Mgr. Zdeněk Schmied

Právo dohodářů na dovolenou a dovolená u bezprostředně navazujících vztahů

(1. ledna 2024 a 1. června 2025)

Z pohledu praxe nepochybně nejzásadnější změna spočívá v tom, že **od 1. ledna 2024 vzniká při splnění zákonných podmínek právo na dovolenou též zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti)**. Stalo se tak prostřednictvím změnového zákona č. 281/2023 Sb.

Na výpočet, čerpání i případné krácení dovolené těchto zaměstnanců se vztahují pravidla obsažená v § 211 až § 223 ZP, tedy **stejná pravidla, která platí pro zaměstnance v pracovním poměru** (viz § 77 odst. 2 ZP). Jelikož však zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti nemají na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79 a § 80 ZP, což je z pohledu dovolené klíčová veličina, stanoví § 77 odst. 8 ZP **výhradně pro účely dovolené dohodářů fiktivní týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin** (dále jen „fiktivní TPD“). Ta je neměnná a užije se bez ohledu na to, jaký rozsah práce byl sjednán v příslušné dohodě, nebo kolik hodin v průměru za týden dohodář odpracuje.

Zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti vznikne právo na dovolenou za kalendářní rok XY (resp. její poměrnou část) pouze za předpokladu, že:

1. jeho pracovněprávní vztah v kalendářním roce XY nepřetržitě trval **po dobu alespoň 4 týdnů, tj. 28 kalendářních dnů**, a
2. dohodář za nepřetržitého trvání tohoto pracovněprávního vztahu odpracoval v kalendářním roce XY pro účely dovolené alespoň **4násobek fiktivní TPD, tj. 80 hodin**.

Jsou-li obě tyto podmínky splněny, **počet hodin dovolené, na který dohodáři vznikne právo**, se pak odvíjí od **počtu odpracovaných celých násobků fiktivní TPD za nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu v kalendářním roce XY** (pozor, do odpracované doby se pro účely dovolené započtou i některé náhradní

doby – viz § 348 odst. 1 ZP spolu s § 216 odst. 2 a 3 ZP) a **výměry dovolené dohodáře v kalendářním roce XY** (viz § 212 ZP).

Ke zjištění počtu hodin dovolené dohodáře lze užít vzorec:

$$\frac{\text{počet odpracovaných celých násobků fiktivní TPD}}{52} \times 20 \times \text{výměra dovolené}$$

52

Výsledek zaokrouhlíme na celé hodiny nahoru.

Pokud jde o **čerpání dovolené**, rozhoduje o něm až na výjimky zaměstnavatel, který ovšem musí dbát na řadu omezení plynoucích zejména z **§ 217 až § 220 ZP** (např. povinnost určit čerpání dovolené v předepsaném předstihu či v příslušném kalendářním roce). **Dohodář vyčerpá počet hodin dovolené odpovídající délce směny, kterou neodpracoval z titulu čerpání dovolené.** Za zameškanou směnu mu od zaměstnavatele přísluší **náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělků.** Není-li dovolená za trvání pracovního vztahu zcela vyčerpána, je při jeho **skončení proplacena.**

V praxi dále nastávají situace, kdy na sebe pracovní vztahy navazují, např. zaměstnavatel se zaměstnancem opakovaně uzavírá dohody či dojde k přechodu z pracovního poměru na dohodu (či naopak). **Pokud na sebe pracovní vztahy mezi stejnými smluvními stranami navazují bezprostředně, považují se pro účely dovolené za jeden nepřetržitý vztah,** což je nutné mimo jiné zohlednit při posuzování splnění podmínek pro vznik nároku na dovolenou, jakož i jejím výpočtu, kdy se vychází z toho, kolik hodin bylo celkem odpracováno v příslušném kalendářním roce v obou těchto vztazích. Jelikož pracovní vztah na základě právní fikce nepřetržitě trvá (neskončil), nelze při ukončení prvního pracovního vztahu proplatit nevyčerpanou dovolenou. Oproti tomu u pracovních vztahů, které se na sebe volně navazují, neboť mezi skončením jednoho a vznikem druhého vztahu nastala dostatečně dlouhá přetržka, se právo na dovolenou posuzuje samostatně pro každý vztah, tedy stejně jako u souběžných pracovních vztahů.

Do 31. května 2025 ustanovení § 216 odst. 1 ZP hovořilo pouze o „pracovním poměru“, přičemž z § 77 odst. 2 ZP vyplývalo, že je nutné jej aplikovat i na pracovní vztahy založené dohodami. V odborné veřejnosti však nepanovala jednoznačná shoda, a to zejména pokud jde o případ, kdy na sebe bezprostředně navazoval pracovní vztah založený některou z dohod a pracovní poměr. **Za účelem odstranění těchto výkladových nejasností došlo od 1. června 2025 k novelizaci § 216 odst. 1 ZP** prostřednictvím tzv. flexinovyly zákoníku práce (zákon č. 120/2025 Sb.), a nově se namísto „pracovního poměru“ užívá pojmu „základní pracovní vztah“, který zahrnuje jak pracovní poměr, tak pracovní vztahy založené dohodami. **Tím bylo postaveno najisto, že pokud na sebe bezprostředně navazují dva pracovní vztahy založené dohodami nebo pracovní vztah založený dohodou a pracovní poměr, je nutné na tyto vztahy uzavřené mezi stejnými smluvními stranami pohlížet pro účely dovolené jako na jeden nepřetržitě trvající vztah.** Na tom nic nemění, jde-li o bezprostředně navazující dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, ani to,

že zaměstnanec v rámci těchto bezprostředně navazujících vztahů vykonává zcela odlišné práce.

Podrobný rozbor právní úpravy dovolené dohodářů, včetně problematiky bezprostředně navazujících pracovněprávních vztahů, obsahuje publikace ***Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*** (P. Bukovjan, M. Košnar, M. Peškar, L. Wadurová, A. Daněk, M. Ztratil, ANAG, 2024).

Zrušení tzv. plánu dovolených

(1. srpna 2024)

Zákonem č. 230/2024 Sb. byla k 1. srpnu 2024 **zrušena povinnost zaměstnavatele každoročně vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené**, z něhož měl vycházet při určování čerpání dovolené (viz § 217 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel pochopitelně může i po této změně pokračovat v sestavování tzv. plánu dovolených, pokud se mu taková praxe osvědčila, případně je možné, aby byla povinnost zaměstnavatele takto postupovat sjednána v kolektivní smlouvě.

Rozšíření okruhu zaměstnanců s právem na dodatkovou dovolenou

(1. srpna 2024)

Zákon č. 230/2024 Sb. dále přiznal **právo na dodatkovou dovolenou dvěma novým skupinám zaměstnanců**. Mezi zaměstnance konající práce zvláště obtížné totiž byli s účinností od 1. srpna 2024 zařazeni zaměstnanci, kteří pracují:

- jako zdravotničtí pracovníci ve státní příspěvkové organizaci zřízené podle zvláštního zákona poskytující zdravotní služby osobám ve výkonu vazby, ve výkonu trestu odnětí svobody nebo ve výkonu zabezpečovací detence alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby (viz § 215 odst. 4 písm. e) ZP),
- v Probační a mediační službě v přímém styku s obviněnými a odsouzenými alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby (viz § 215 odst. 4 písm. g) ZP).

Právo na dovolenou uvolněných zastupitelů

(1. ledna 2024)

Podle § 216 odst. 4 ZP platí, že osoba, pro kterou je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn, je povinna poskytnout mu i dovolenou, kterou nevyčerpal před uvolněním, a naopak, nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Takový „**převod**“ **nevyčerpané dovolené** se v praxi **realizuje mezi uvolňujícím zaměstnavatelem na straně jedné a obcí, krajem či hl. m. Prahou na straně druhé**, a to v případě dlouhodobého plného uvolnění zaměstnance k výkonu funkce člena zastupitelstva územního samosprávného celku, kdy z titulu této funkce náleží zastupiteli právo na zvláštní dovolenou. Zákonem č. 418/2023 Sb. nicméně s účinností **od 1. ledna 2024 došlo ke změně § 81a odst. 6 zákona č. 128/2000 Sb.,**

o obcích (a obdobných ustanovení v zákoně č. 129/2000 Sb., o krajích, a v zákoně č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze), **podle něhož je uvolněným členům zastupitelstva obce vždy při skončení uvolnění pro výkon funkce nahrazena („proplacena“) nevyčerpaná dovolená** za daný kalendářní rok, a to bez nutnosti žádat zastupitelstvo obce o tuto náhradu (dovolená tak k uvolňujícímu zaměstnavateli již nepřechází). K „převodu“ dovolené od zaměstnavatele při uvolnění zaměstnance k výkonu veřejné funkce nicméně dochází i po této změně, což bohužel v praxi provází řada problémů.

Změny navazující na zavedení otcovské dovolené

(1. prosince 2022)

Zákonem č. 358/2022 Sb. byla do § 195a ZP s účinností od 1. prosince 2022 **zavedena otcovská dovolená coby další důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance**, což si vyžádalo změnu souvisejících ustanovení. Ve vztahu k dovolené jde o tzv. **nelimitovanou překážku v práci**, která se započte do odpracované doby pro účely dovolené vždy a v plném rozsahu, tj. negativně neovlivní délku dovolené za kalendářní rok, resp. její poměrnou část (viz § 216 odst. 2 a 3 a § 348 odst. 1 písm. a) ZP). Zaměstnavatel **nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec na otcovské dovolené**, a to ani na jeho žádost (viz § 217 odst. 4 ZP), přičemž nástup na otcovskou dovolenou vždy **vede k přerušení doby čerpání dovolené** (viz § 219 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel navíc musí vyhovět žádosti zaměstnance o čerpání dovolené bezprostředně po skončení otcovské dovolené (viz § 217 odst. 5 ZP).

Tímtež zákonem bylo dále do § 219 odst. 1 ZP doplněno, že k přerušení čerpání dovolené dochází i v případě, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa, ledaže zaměstnanec požádá o pokračování jejího čerpání.

DOVOLENÁ

a její aplikace v praxi s praktickými příklady

**4. podstatně přepracované
a rozšířené vydání**

**JUDr. Michael Košnar
Mgr. Zdeněk Schmied**

Vydalo nakladatelství ANAG
Odpovědná redaktorka Mgr. Pavlína Šestáková
Sazba Jakub Štrélák
Autorská uzávěrka 16. května 2022
Tisk a vazba Printo, spol. s r. o.
G. Sochora 1379, 708 00 Ostrava-Poruba
ISBN 978-80-7554-367-7

ANAG, spol. s r. o.
Kollárovo nám. 698/7, 779 00 Olomouc
tel.: 585 757 411, fax: 585 418 867
e-mail: obchod@anag.cz
www.anag.cz