

**UNIVERZITA PARDUBICE**  
**FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**2010**

**Petr Sýkora**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

Právní úprava dovolené

Petr Sýkora

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav veřejné správy a práva  
Akademický rok: 2009/2010

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petr SÝKORA**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**  
  
Název tématu: **Právní úprava dovolené**

Zásady pro vypracování:

Právní úprava dovolené  
Vývoj délky dovolené  
Zvláštní druhy dovolené

Rozsah grafických prací: —  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 3. dopl. přeprac. vyd. [s.l.] : C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.  
GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno : Masarykova Univerzita, 1993. 298 s. ISBN 80-210-0600-5.  
JAKUBKA, Jaroslav, et al. Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2009. 3. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 1096 s. ISBN 978-80-7263-496-5.

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Martin Šmíd  
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 29. června 2009  
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.



Ing. Robert Baťa, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. srpna 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 10. července 2010

Petr Sýkora

### **Poděkování**

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce panu JUDr. Martinovi Šmídovi za odborné konzultace, cenné rady, ochotu a pomoc při zpracování této práce.

# **ANOTACE**

Bakalářská práce popisuje právní úpravu dovolené. Zaměřuje se na její zařazení do oblasti pracovního práva. Rozebírá současnou právní legislativu, její historický vývoj a porovnává délku dovolené s vybranými státy světa.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

dovolená, pracovní právo, délka dovolené, pracovní poměr

## **TITLE**

Leave legislation

## **ANNOTATION**

Bachelor's thesis describes leave legislation. Focuses on its inclusion in the labor law. Examines the current legal legislation and its historical development and compares the length of leave with selected countries in the world.

## **KEYWORDS**

leave, labor law, length of leave, employment

# Obsah

Úvod .....	8
1. Pracovní právo .....	9
1.1. Pojem .....	9
1.2. Funkce pracovního práva .....	9
1.3. Zásady pracovního práva .....	10
1.4. Oblasti pracovního práva .....	11
1.5. Pracovní poměr .....	11
2. Dovolená .....	16
2.1. Obecné ustanovení .....	16
2.2. Druhy dovolené .....	17
2.2.1. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část .....	17
2.2.2. Dovolená za odpracované dny .....	18
2.2.3. Dodatková dovolená .....	18
2.3. Čerpání dovolené .....	20
2.4. Hromadné čerpání dovolené .....	21
2.5. Změna zaměstnání .....	22
2.6. Náhrada za dovolenou .....	22
2.7. Krácení dovolené .....	23
3. Vývoj délky dovolené .....	24
3.1. Zákon č. 81/1959 Sb. ....	24
3.2. Zákon č. 65/1965 Sb. ....	24
3.3. Zákon č. 153/1969 Sb. ....	25
3.4. Zákon č. 111/1984 Sb. ....	25
3.5. Zákon č. 231/1992 Sb. ....	25
3.6. Zákon č. 74/1994 Sb. ....	25
3.7. Současný stav .....	25
3.8. Délka dovolené v ostatních státech .....	27
4. Dotazníkový průzkum .....	30
Závěr .....	37
Použitá literatura .....	39
Seznam příloh .....	41



# Úvod

Název mé bakalářské práce je právní úprava dovolené, tudíž mým cílem je seznámit se současnou právní úpravou v kombinaci s vývojem dovolené v kontextu jejího zařazení do pracovního práva. Dovolená je považována za nejvýznamnější dobu odpočinku, protože přináší možnost dlouhodobé regenerace.

V mé práci se budu zabývat v úvodu pracovním právem, do kterého dovolená patří, a to především funkcemi a zásadami. Dále bude zmíněně pracovní poměr, z nějž vychází právo na dovolenou.

V další části je rozebrána právní úprava dovolené. Patří sem druhy dovolené, čerpání dovolené, náhrady za dovolenou a krácení dovolené.

Ve třetí části se zabývám vývojem délky dovolené od roku 1959, kdy byla poprvé zákonem stanovena dovolená pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, až do současné doby. Dále je zde pro porovnání uveden přehled minimální délky dovolené v některých vybraných státech světa.

V poslední části sem vytvořil dotazník, kde byly položeny otázky ohledně vnímání dovolené lidmi. Následně sem porovnal v několika kategoriích vzorek dotazovaných s pracujícími v Pardubickém kraji.

# 1. Pracovní právo<sup>1</sup>

## 1.1. Pojem

Pracovní právo je jedním z odvětví českého právního řádu. Zpravidla se charakterizuje jako relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související.

Pracovní právo, jak již vyplývá z jeho názvu, je převážně odvětvím, které se vztahuje k určité práci. Netýká se však práce jako takové, ale vztahů mezi lidmi, které vznikají při výkonu práce – upravuje práva a povinnosti subjektů v návaznosti na výkon práce a stanoví právní následky plnění nebo neplnění právních závazků.

## 1.2. Funkce pracovního práva

Pojem „funkce“ je víceznačný. V jazyce práva se tímto pojmem zpravidla myslí společenské následky jaké právo vyvolává. Pracovního právo je součástí jednotného právního řádu, proto musí plnit některé úkoly shodně s celým právním řádem. Zpravidla se vymezují následující funkce pracovního práva: ochranná, organizační a výchovná.

Ochranná funkce pracovního práva je nejstarší a svým způsobem základní funkce tohoto právního odvětví. Z původního pojetí sociální ochrany pracovníka a práce před nepříznivým působením pracovního prostředí se postupem času vyvinulo širší pojetí, zahrnující nejen ochranu života a zdraví pracovníka, ale i jeho dalších zájmů, např. na zachování určité sociální úrovně.

Organizační funkce je nazývána též funkcí řídicí nebo organizátorskou. Za specifický projev organizační funkce pracovního práva se považuje to, že vytvoří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Stanoví pravidla, za nichž má fungovat trh práce, vymezuje míru práce, odměny za práci, obsahuje určité záruky realizace přiznaných práv. Za projev organizační funkce v užším slova smyslu se pak považuje působení norem pracovního práva k zabezpečení náležitého fungování pracovního procesu u zaměstnavatelů.

---

<sup>1</sup> GALVAS, Milan, et al. *Pracovní právo*. 2. akt. a dopl. vydání. Brno : Doplněk, 2004. 671 s. ISBN 80-7239-173-9

Výchovná funkce vyplývá z toho, že pracovní právo ovlivňuje procesy motivace lidí, které určují jejich jednání. Tyto procesy uskutečňují adresáti práva tím, že si volí odpovídající chování.

### **1.3. Zásady pracovního práva**

Pracovní právo se řídí několika hlavními zásadami. Mezi ty nejdůležitější patří zásada na práci a svobodnou volbu povolání. Tato zásada vyjadřuje právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností a jejich prostřednictvím na získávání prostředků pro uspokojování svých životních potřeb. S touto zásadou souvisí tři práva, a to právo práci dostat, právo si práci udržet a právo na ekonomické zajištění v případě, že člověk závislou práci vykonávat ze závažných důvodů nemůže. Právo na svobodnou volbu povolání se vykládá tak, že každý má možnost zvolit si určité povolání za předpokladu, že splňuje podmínky stanovené zákonem pro jeho výkon.

Další zásadou je zásada svobody práce neboli zásada zákazu nucené práce. Nucenou prací je jakákoliv práce nebo služba, vymáhaná na určité osobě pod pohrůžkou trestu, a práce, kterou určitá osoba nepřijme dobrovolně. Za přípustnou se tato práce považuje pouze výjimečně, vyžaduje-li to veřejný zájem a to za podmínek stanovených v Úmluvě Mezinárodní organizace práce.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různému povolání, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání. Nově existuje také antidiskriminační zákon, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace zejména ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, sociálního zabezpečení, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. Fyzická osoba, jež vystupuje v právních vztazích v uvedených oblastech pak má na základě antidiskriminačního zákona právo na to, aby nebyla diskriminována.

Zásada úplatnosti vykonávané práce vyjadřuje skutečnost, že výkon práce v pracovněprávním vztahu je vždy odměňován.

Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů. Tato zásada se především chápe jako realizace práva na vytváření odborových organizací. Právo na sdružování k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů je třeba přiznat i zaměstnavatelům, kteří se za stejným účelem sdružují do svazů zaměstnavatelů.

Zásada bezpečné a hygienické práce což znamená, že zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci, z čehož vyplývá, že všechny pracovní podmínky musí být vytvářeny tak, aby neohrožovaly životy a zdraví zaměstnanců.

### **1.4. Oblasti pracovního práva**

Pracovní právo upravuje především vztahy vznikající mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavateli. Je to oblast tzv. individuálního pracovního práva.

Vedle toho jsou součástí pracovního práva i vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, jako organizacemi reprezentujícími zaměstnance, hájícími jejich hospodářské a sociální zájmy. Jde o tzv. kolektivní pracovní právo.

Třetí oblastí, která spadá do pracovního práva, je oblast vztahů vznikajících při realizaci základního práva na práci (čl. 26 Listiny základních práv a svobod). Jsou to vztahy, při nichž nedochází k výkonu práce ve vlastním slova smyslu, k vytváření materiálních užitečných hodnot, ale vztahy, které slouží k zajišťování a zprostředkování práce, získávání kvalifikace, rekvalifikace apod.

### **1.5. Pracovní poměr**

Pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy, jeho prostřednictvím se realizuje účast fyzické osoby v pracovním procesu, s jeho prostřednictvím si zajišťuje zaměstnavatel pracovní sílu potřebnou k plnění svých aktivit, které jsou předmětem jeho činností.

Pracovní poměr vzniká jako každý jiný právní vztah na základě stanovených předpokladů, a to obecných a zvláštních. Obecným předpokladem pro vznik pracovního poměru je zákoník práce, který tento právní vztah upravuje, stanoví jeho subjekty, upravuje jeho obsah a určuje právní skutečnosti, které ho zakládají. Zvláštním předpokladem pro vznik pracovního poměru jsou podle §33 Zákoníku práce pracovní smlouva a jmenování.

Obsah pracovního poměru tvoří práva a povinnosti jeho účastníků, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Základem obsahu pracovního poměru je pracovní závazek, který obsahuje vzájemné dvojice práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Pracovní závazek je charakterizován druhově, časově a prostorově.

Druhové vymezení znamená, že zaměstnanec je povinen konat v pracovním poměru sjednaný druh práce a zaměstnavatel má právo požadovat od zaměstnance výkon této práce. Prostorové vymezení znamená, že je povinen konat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě a zaměstnavatel je oprávněn od něho výkon práce v takovém místě požadovat.

Časové vymezení pracovního závazku můžeme určit v dvojí rovině. Především to znamená, že v určitém čase pracovní závazek vzniká a v čase dále existuje buď na dobu určitou nebo dobu neurčitou. Časové vymezení však znamená i určení rozsahu týdenní pracovní doby, rozvrhu pracovních směn, vymezení mimopracovní doby a podobně.

Ze strany zaměstnance má pracovní závazek i osobní charakter, což znamená, že v pracovním poměru je zaměstnanec povinen práci konat osobně, nemůže se dát při jejím výkonu zastoupit, svůj pracovní závazek nemůže zcizit ani jinak s ním v tomto smyslu disponovat.

Mezi další práva a povinnosti tvořící obsah pracovního poměru můžeme zařadit:

- právo zaměstnance dostávat mzdu (plat) za vykonanou práci a povinnost zaměstnavatele vyplácet mzdu (plat) za vykonanou práci,
- právo zaměstnance na zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek a povinnost zaměstnavatele zajistit takové podmínky,
- povinnost zaměstnance dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právo zaměstnavatele požadovat, také kontrolovat dodržování takových předpisů,
- právo zaměstnavatele dávat zaměstnanci závazné pokyny k výkonu práce a povinnost zaměstnance konat práci podle pokynů zaměstnavatele.

Mezi základní povinnosti zaměstnance je však nutno zařadit ještě povinnost dodržovat pracovní kázeň, čímž se rozumí dodržovat kvalifikované lidské chování, spočívající v plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru.

Změnou pracovního poměru rozumíme změnu některého z prvků pracovního poměru, přičemž konkrétní pracovní poměr zůstává zachován i nadále. Prvky pracovního poměru rozumíme subjekty, obsah a objekt. Při změně pracovního poměru může změna nastat v subjektu na straně zaměstnavatele nebo v obsahu pracovního poměru (tj. v právech a povinnostech účastníků).

Změna pracovního poměru na straně zaměstnavatele znamená, že do všech práv a povinností tvořící obsah pracovního poměru vstupuje místo původního zaměstnavatele zaměstnavatel nový.

Změna obsahu pracovního poměru je nejčastějším způsobem změny tohoto právního vztahu. Při změně obsahu pracovního poměru se mění jednotlivá práva a povinnosti všech účastníků pracovního poměru. Změna obsahu pracovního poměru nastává na základě právem stanovených právních skutečností, s nimiž je tento právní následek spojován, tj. změnou pracovněprávní úpravy nebo na základě subjektivních právních skutečností. Takovými možnostmi jsou dohoda o změně pracovní smlouvy, převedení na jiný druh práce, přeložení do jiného místa výkonu práce a služební cesta.

Změnou pracovněprávní úpravy se mění práva a povinnosti účastníků automaticky bez jakéhokoliv projevu jejich vůle. Tato změna nastává na základě změny právní úpravy. Nastává i tehdy byl-li původní základ smlouvy pouze ústní.

Dohoda o změně pracovní smlouvy je dvoustranný právní úkon, který vzniká na základě smluvního konsensu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Touto dohodou se mohou měnit jen ta práva a povinnosti, které mají smluvní základ, anebo práva a povinnosti, u nichž právní úprava připouští možnost smluvního ujednání.

Převedení na jiný druh práce je jednostranným právním úkonem zaměstnavatele a je upraveno v §41 Zákoníku práce. Tímto úkonem se mění povinnost zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy na povinnost konat práci druhu určeného v převedení. Stejně se mění i právo zaměstnavatele z práva přidělovat práci podle pracovní smlouvy na právo přidělovat práci druhu určeného v převedení. Touto změnou se ovšem nemění pracovní smlouva, která

po dobu trvání převedení zůstává stejná, ale nerealizuje se v části týkající se druhu práce. Převedení se dělí na dva druhy, a to kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci a na to, kdy zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci. Můžeme rozlišit dva druhy převedení a to obligatorní, kdy zaměstnavatel musí převést na jiný druh práce a fakultativní, kdy převedení je na vůli zaměstnavatele.

Přeložení do jiného místa výkonu práce je jednostranný právní úkon, v jehož důsledku se mění povinnost zaměstnance konat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě na povinnost konat práci v místě určeném zaměstnavatelem v přeložení. Stejně se mění i povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v místě sjednaném podle pracovní smlouvy na povinnost přidělovat práci v místě určeném v přeložení. Ani zde nedochází ke změně pracovní smlouvy, ale pouze se pozastavuje účinnost v části týkající se místa výkonu práce. Přeložení je možné pouze za předpokladu provozní potřeby zaměstnavatele a souhlasu zaměstnance. Přeložení je možné pouze do organizační jednotky zaměstnavatele.

Pracovní cesta je také jednostranný právní úkon zaměstnavatele, který je možný, pokud je sjednán jako možnost v pracovní smlouvě. V důsledku vyslání na pracovní cestu dochází ke změně místa výkonu práce. Na rozdíl od přeložení je pracovní cesta vyslání zaměstnance zpravidla mimo pracoviště zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru může nastat jedině na základě některé z právních skutečností, s níž právo takové právní účinky spojuje. Skončení pracovního poměru znamená současně i zánik většiny práv a povinností tvořících jeho obsah. Podle §48 Zákoníku práce může pracovní poměr skončit na základě subjektivních právních skutečností, které činí účastníci pracovního poměru, na základě úředních rozhodnutí nebo na základě objektivních právních skutečností. Mezi subjektivní právní skutečnosti patří dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Do úředních rozhodnutí patří pravomocné rozhodnutí příslušného orgánu o odnětí povolení k pobytu a pravomocný rozsudek soudu o vyhoštění. Objektivními právními skutečnostmi jsou uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou a smrt zaměstnance.

Rozvázání pracovního poměru na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele patří mezi formálně nejjednodušší a nejpoužívanější způsoby skončení pracovního poměru. Pracovní poměr v tomto případě končí na základě souhlasného projevu vůle obou subjektů pracovního poměru.

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, kterým končí pracovní poměr na základě projevu vůle jednoho subjektu bez závislosti na projevu vůle druhého subjektu.

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje mimořádný způsob skončení pracovního poměru a je možné ho použít jen v případech určených zákonem. Je to jednostranný právní úkon, na jehož základě končí pracovní poměr bez ohledu na vůli toho subjektu, vůči němuž okamžité zrušení směřuje.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době patří mezi zvláštní způsoby rozvázání pracovního poměru. Zkušební doba má za účel umožnit oběma účastníkům pracovního poměru, aby si ověřili, zda sjednaný pracovní poměr vyhovuje jejich představám o pracovní aktivitě. Pokud sjednaný pracovní poměr nevyhovuje jedné ze stran, má možnost tento poměr ukončit.

Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je možné pouze u cizinců nebo osob bez státní příslušnosti, nelze takto ukončit pracovní poměr občana České republiky.

Uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou je objektivní skutečnost, což znamená, že k vyvolání právní účinků (tj. skončení pracovního poměru) stačí pouhé plynutí času a není zde nutné činit další projevy vůle účastníků pracovního poměru.

Smrt zaměstnance je objektivní skutečnost, která automaticky vyvolává ukončení pracovního poměru.



## 2. Dovolená

Z podstaty pracovního poměru vyplývá i právo zaměstnance na dovolenou. Dovolená je považována za nejvíce významnou část doby odpočinku, protože zaměstnanec získává možnost dlouhodobějšího odpočinku v roce. Termínem dovolená byl nahrazen dřívější pojem dovolená na zotavenou.

Již samotné pojmenování dovolené obsahuje její hlavní účel, zajistit volnem odpočinek zaměstnanci k reprodukci jeho pracovní síly<sup>2</sup>.

### 2.1. Obecné ustanovení

V §216 definuje Zákoník práce několik základních ustanovení týkajících se dovolené. Pro účely dovolené se týdnem rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Nepřetržitým trváním pracovního poměru je myšleno skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru zaměstnance u téhož zaměstnavatele. Doba zameškaná pro důležité osobní překážky se pro účely dovolené nepovažuje za výkon práce. Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce.

Při zjišťování podmínek vzniku práva na dovolenou se posuzuje zaměstnanec, i když nemá rozvrženou pracovní dobu na všechny pracovní dny v týdnu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů.

Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené za odpracované dny podle § 214 a pro výpočet dvanáctin dovolené pro účely krácení dovolené podle § 223 odst. 1 a 4.

---

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

## **2.2. Druhy dovolené**

Podle § 211 Zákonníku práce vzniká zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, právo na:

- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- dovolenou za odpracované dny a
- dodatkovou dovolenou.

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

Je upravena v § 212, kde jsou stanoveny podmínky, za kterých na ni má zaměstnanec. Dovolená za kalendářní rok náleží zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, náleží zaměstnanci pouze poměrná část dovolené. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

V dalších odstavcích stanovuje § 212, že poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. 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.

V případě plného dlouhodobého výkonu veřejné funkce je zaměstnanci poskytnuta dovolená (její část) právnickou nebo fyzickou osobou, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba mu poskytne též tu 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.

Minimální délka dovolené je stanovena na 4 týdny v kalendářním roce. Pro zaměstnance, kteří jsou placeni za práci u zaměstnavatele, kterým je stát<sup>3</sup>, územní samosprávný celek<sup>4</sup>, státní fond<sup>5</sup>, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za

---

<sup>3</sup> například Zákon č. 221/199 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>4</sup> Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů.

pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz<sup>6</sup> poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona<sup>7</sup>, nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení<sup>8</sup>, je stanovena délka 5 týdnů v kalendářním roce. Dovolena pedagogických pracovníků<sup>9</sup> a akademických pracovníků vysokých škol<sup>10</sup> činí 8 týdnů v kalendářním roce.

### **2.2.2. Dovolena za odpracované dny**

Podle § 214 Zákonníku práce náleží zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, dovolena za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. I zde se považuje za odpracovaný den ten, v němž zaměstnanec opracoval převážnou část své směny, přičemž části směn odpracovaných v různých dnech se nesčítají.

Například pokud zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. dubna 2010, nárok na dovolenou za kalendářní rok bude mít až po 60 odpracovaných dnech tudíž od 25. června 2010, ale po 21 odpracovaných dnech tedy 1. května 2010 už bude mít nárok na dovolenou za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny.

### **2.2.3. Dodatková dovolena**

Nárok na dodatkovou dovolenou náleží zaměstnanci po splnění odlišných podmínek než u dovolené za kalendářní rok. Jedná se o práci v podmínkách škodlivých pro zdraví. Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou není možná. Dodatková dovolena je čerpána přednostně a je poskytována podle § 215 zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé, přísluší dodatková dovolena v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě

---

Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5</sup> Například zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu, zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení nebo zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury.

<sup>6</sup> § 54 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7</sup> § 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

<sup>8</sup> § 124 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon

<sup>9</sup> Zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>10</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

<sup>11</sup> Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Ve druhé odstavci jsou stanoveny zaměstnanci, kteří konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé. Pro účely poskytování dodatkové dovolené se těmito zaměstnanci rozumí ti, 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 1 rok v tropických nebo jiných 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 dodatkové dovolené,

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,

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

## 2.3. Čerpání dovolené

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené 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 v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

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.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu<sup>11</sup>, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Požádá-li 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.

Určování čerpání dovolené zaměstnavatelem se řeší v § 218 tím způsobem, že zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo.

---

<sup>11</sup> § 26 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Jestliže zaměstnavateli brání v určení čerpání dovolené překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v § 217 odst. 4 (to je vykonávání vojenského cvičení, mateřské a rodičovské dovolené) nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku.

Nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené podle odstavce 1 ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.

Neurčí-li zaměstnavatel, s výjimkou případu uvedeného v odstavci 3, zaměstnanci dovolenou podle odstavce 1 ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou podle věty první ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniká.

Jestliže zaměstnanec nemohl z důvodů uvedených v odstavci 2 vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpana do konce dalšího kalendářního roku.

V § 219 se řeší čerpání dovolené během vojenských cvičení, ošetřování nemocného člena rodiny, nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou a dobu, kdy připadá dovolená na svátek.

Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

Připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. 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.

## **2.4. Hromadné čerpání dovolené**

V § 220 jsou stanoveny podmínky hromadného čerpání dovolené: Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné

z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných než provozních důvodů není možné.

## **2.5. Změna zaměstnání**

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

Změnou zaměstnání se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

## **2.6. Náhrada za dovolenou**

Náhradami za dovolenou se zabývá § 222 a to za čerpání dovolené zaměstnancem nebo vracení náhrady za dovolenou zaměstnancem, pokud na ni ztratil nárok.

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, přísluší zaměstnanci nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.

V případě vzniku práva zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, přísluší náhrada zaměstnanci ve výši průměrného výdělku.

Pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol přísluší náhrada mzdy nebo platu nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.

Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, po případě na niž mu právo nevzniklo.

Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

## **2.7. Krácení dovolené**

Pokud zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou, může mu být dovolená podle § 223 krácena a to především v důsledku za zameškané směny. Nepracoval-li zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvých 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

Za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) může zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou krátit o 1 až 3 dny, přičemž neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.

Krátí-li zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok, musí mu být poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.

Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodů neomluveně zameškaných směn.

Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.



### **3. Vývoj délky dovolené**

#### **3.1. Zákon č. 81/1959 Sb.**

Poprvé byla zavedena dovolená pro všechny zaměstnance v pracovním poměru zákonem č. 81/1959 Sb. Do této doby nebyla právní úprava dovolené jednotná a byla pouze pro určité zaměstnance (např. státní zaměstnance).

Zákonem č. 81/1959 Sb. byly určeny podmínky pro vznik nároku na dovolenou (trvání pracovního poměru nepřetržitě alespoň 11 měsíců – tzv. čekací doba a výkon práce v kalendářním roce po dobu 75 dní) a délka dovolené. Výměra dovolené činila dva kalendářní týdny. Nárok na dovolenou ve výši tří kalendářních týdnů měl zaměstnanec, který 5 let nepřetržitě pracoval u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku nebo byl mladší 18 let anebo starší 50 let. 4 kalendářní týdne náležely zaměstnancům s nepřetržitým patnáctiletým zaměstnáním u jednoho zaměstnavatele po 18. roce věku.

Poprvé u nás byla zavedena dodatková dovolená u určitých zaměstnanců (např. zaměstnanci pracující pod zemí nebo zaměstnanci konající práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné).

Zákon také stanovil podmínky pro zápočet nepřetržitého zaměstnání pro účely dovolené při změně zaměstnání. Pokud šlo o obecný zájem nebo jiné závažné důvody, započítávala se celá doba zaměstnání u předchozího zaměstnavatele i u nového zaměstnavatele.

Ztráta nároku na dovolenou za kalendářní rok byla sankce za předčasné zrušení pracovního poměru zaměstnancem bez důležitého důvodu nebo rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu zaviněného zaměstnancem.

#### **3.2. Zákon č. 65/1965 Sb.**

Zákoníkem práce (zák. č. 65/1965 Sb.) byla změněna jedna z podmínek vzniku nároku na dovolenou: čekací doba byla zkrácena na 5 měsíců, výkon práce po dobu 75 dní byl ponechán stejně jako délka dovolené. Odlišně byla upravena délka dovolené u některých skupin zaměstnanců: učni – 4 týdny, horničtí učni – 5 týdnů, učitelé – osm týdnů, učitelky mateřských škol – 6 týdnů, vychovatelé – 4 týdny. U sezonních a kampaňových zaměstnanců nebyla dovolená určována splněním podmínek, ale na základě odpracovaných dnů: za každých 25 dnů odpracovaných na uvedených druzích prací příslušela jedna dvanáctina dovolené z jejich celoroční výměry.

### **3.3. Zákon č. 153/1969 Sb.**

Zásadní novelizace zákoníku práce byla provedena zákonem č. 153/1969 Sb. Podmínky pro vznik nároku na dovolenou, délka dovolené i úprava dodatkové dovolené zůstaly stejné. Nově bylo v zákoně stanoveno, v jakém případě se splnění podmínky odpracování 75 dní nevyžadovalo, např. při sjednání pracovního poměru v rámci nábory pracovníků, při skončení pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů apod. Dále byly v zákoně charakterizovány zdravě škodlivé nebo zvláště obtížné práce, při jejichž vykonávání měli zaměstnanci nárok na dodatkovou dovolenou.

### **3.4. Zákon č. 111/1984 Sb.**

Další novela zákoníku práce v roce 1984 prodloužila základní výměru dovolené na tři kalendářní týdny. V důsledku této změny bylo zrušeno ustanovení o vzniku nároku na dovolenou ve výši 3 kalendářních týdnů. Zaměstnanci měli tedy nárok na základní výměru dovolené v délce 3 týdnů a zaměstnanci, kteří měli celkovou dobu zaměstnání více než 15 let (nikoli jen u jednoho zaměstnavatele, jako tomu bylo dříve), 4 kalendářní týdny.

### **3.5. Zákon č. 231/1992 Sb.**

Touto novelou bylo umožněno podnikatelským subjektům prodloužit dovolenou v kolektivní smlouvě o jeden týden nad limity uvedené v zákoníku práce.

### **3.6. Zákon č. 74/1994 Sb.**

Tento zákon povolil prodloužení dovolené o další týdny, a to kolektivní smlouvou nebo nově i vnitřním předpisem.

### **3.7. Současný stav**

V dalších předpisech byla zrušena tzv. čekací doba a ponechána podmínka v podobě výkonu práce po dobu 60 dní v kalendářním roce u stejného zaměstnavatele.

Základní výměra dovolené byla v souladu se Směrnicí Rady Evropských společenství z 23. 11. 1993 prodloužena v zákoníku práce na 4 kalendářní týdny s tím, že v podnikatelských subjektech může být prodloužena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu o další týdny. V nepodnikatelských subjektech je dovolená v rozsahu 5 kalendářních týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má zaměstnanec nárok. Náhradu mzdy za tuto dobu nelze poskytnout, kromě skončení pracovního poměru.

Zůstala i úprava dodatkové dovolené. Vedle toho mají zaměstnanci, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, nárok na delší dovolenou za podmínek stanovených v zákoně.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. v podstatě přebírá dosavadní úpravu. V právní úpravě dovolené je však zdůrazněn liberální charakter úpravy tím, že vypouští pojem „další dovolená“. Je tomu tak proto, že zaměstnavateli nic nebrání sjednat nebo stanovit právo na dovolenou nad minimální rozsah stanovený zákonem a podmínky odpovídající principu rovného zacházení.

V § 213 je stanovena výměra dovolené následujícím způsobem:

- Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.
- Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.
- Dovolená pedagogických pracovníků<sup>12</sup> a akademických pracovníků vysokých škol<sup>13</sup> činí 8 týdnů v kalendářním roce.
- 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.
- 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.
- Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě na dráze celostátní, regionální a vlečce<sup>14</sup> podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

V následující tabulce je uvedena poměrná část dovolené, která připadá na počet odpracovaných měsíců v poměru k délce dovolené poskytované zaměstnavatelem.

---

<sup>12</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

<sup>13</sup> Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

<sup>14</sup> § 3 odst. 1 písm. a) až c) zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů

Poměrná část dovolené převedená na dny			
Počet měsíců	4 týdny dovolené	5 týdnů dovolené	8 týdnů dovolené
1 měsíc	1,5 dne	2 dny	3,5 dne
2 měsíce	3,5 dne	4 dny	6,5 dne
3 měsíce	5 dnů	6 dnů	10 dnů
4 měsíce	6,5 dne	8,5 dnů	13,5 dne
5 měsíců	8,5 dne	10,5 dne	16,5 dne
6 měsíců	10 dnů	12,5 dne	20 dnů
7 měsíců	11,5 dne	14,5 dne	23,5 dne
8 měsíců	13,5 dne	16,5 dne	26,5 dne
9 měsíců	15 dnů	19 dnů	30 dnů
10 měsíců	16,5 dne	21 dnů	33,5 dne
11 měsíců	18,5 dne	23 dnů	36,5 dne
12 měsíců	20 dnů	25 dnů	40 dnů

Tabulka č. 3.1 – Poměrná část dovolené převedená na dny

zdroj: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prodlouzena-dovolena-neni-jen-pro-oblibence/>

### **3.8. Délka dovolené v ostatních státech**

Dovolená je jedním z nejvýznamnějších zákonných nároků zaměstnance v pracovním poměru. Ve všech členských zemích EU je ze zákona stanovena dovolená delší než 20 dní.

V některých zemích se délka dovolené dělí podle odpracovaných let, v některých státech se liší dle regionů, např. v Kanadě se liší dle jednotlivých států. Nejdelší minimální zákonem stanovenou dovolenou mají v Dánsku a Saudské Arábii, a to celých 30 dní. Všeobecně je nejdelší délka dovolené v Evropě, naopak v Asii a ostatních zemích světa mají nesrovnatelně kratší dobu dovolené.

Spojené státy Americké jsou jedním z mála světových států, kde délka dovolené není upravena zákonem. Existuje zde největší smluvní volnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Právě nabízená délka dovolené hraje často velký význam při výběru zaměstnavatele, kteří mají vlastní pravidla pro poskytování dovolené. Pouze 1 % občanů má více než 25 dnů dovolené za rok, 12 % občanů má 21 – 25 dnů dovolené za rok, 17 % občanů má 16 – 20 dnů dovolené za rok, 30 % občanů má 11 – 15 dnů dovolené za rok a 40 % občanů má méně než 11 dnů dovolené za rok.

Nejkratší dovolenou mají obyvatelé asijských států, i když i zde už se délka dovolené prodlužuje. Například v Japonsku z důvodu rostoucího počtu úmrtí v důsledku přepracování byla prodloužena délka dovolené na 18 dnů. Rozdílné oproti Evropě je to, že asijscí pracovníci zdaleka nevyčerpají svůj nárok na dovolenou a mají více přesčasových hodin.

V další tabulce je uveden minimální počet dnů dovolené stanovený zákonem v některých vybraných státech v roce 2009.

Země	Počet dnů dovolené
USA	0
Filipíny	5
Mexiko	6
Hongkong	7
Singapur	7
Taiwan	7
Malajsie	8
Kanada	10
Korea	10
Vietnam	10
Čína	11
Turecko	12
Argentina	14
Austrálie	14
Bahamy	14
Kostarika	14
Ekvádor	14
Guatemala	14
Paraguay	14
Peru	14
Chorvatsko	18
Japonsko	18
Ukrajina	18
Belgie	20
Brazílie	20
Bulharsko	20
Česko	20
Kypr	20
Německo	20
Řecko	20

Maďarsko	20
Írsko	20
Itálie	20
Lotyšsko	20
Litva	20
Nizozemsko	20
Nový Zéland	20
Polsko	20
Rusko	20
Srbsko	20
Slovensko	20
Švýcarsko	20
Rumunsko	21
JAR	21
Portugalsko	22
Španělsko	22
Velká Británie	24
Norsko	25
Rakousko	25
Malta	25
Finsko	25
Francie	25
Švédsko	25
Estonsko	28
Dánsko	30
Saudská Arábie	30

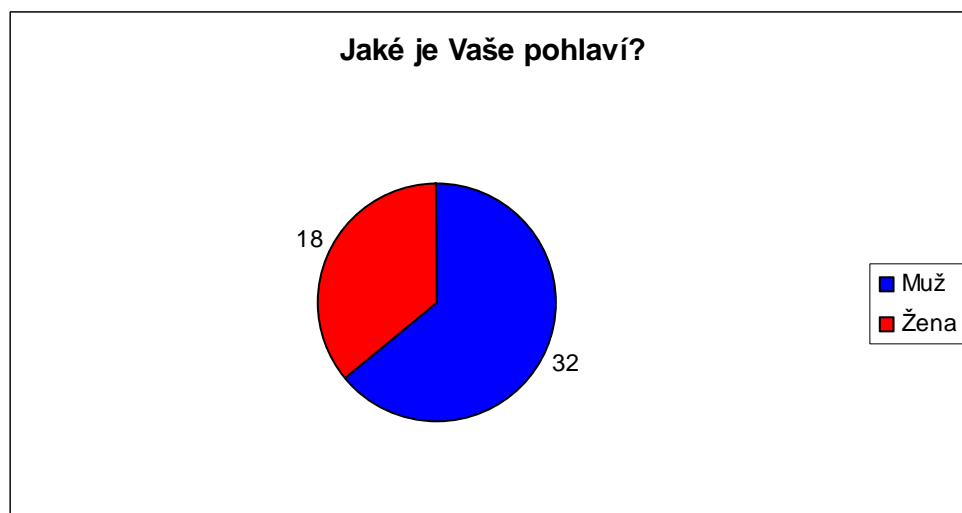
Tabulka č. 3.2 – Minimální počet dnů dovolené

zdroj: [http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zakonna-dovolena-v-usa-zadna-v-dansku-30-dni/374913&id\\_seznam=7030](http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zakonna-dovolena-v-usa-zadna-v-dansku-30-dni/374913&id_seznam=7030)

V mnoha zemích je délka dovolené proměnlivá. Například v Polsku se základní minimální dovolená 20 dní zvyšuje na 26 dní po odpracování 10 let v zaměstnaneckém poměru. V Kanadě dle států je délka dovolené od 10 do 15 dnů. Mezi nejvelkorysejší firmy při poskytování dovolené patří firmy ve Skandinávii, kde mnoho firem poskytuje dovolenou delší než je doba zákonem stanovená, protože dovolenou považují za motivující prostředek a pracující si váží zaměstnání ve firmách, kde panuje dobré pracovní prostředí.

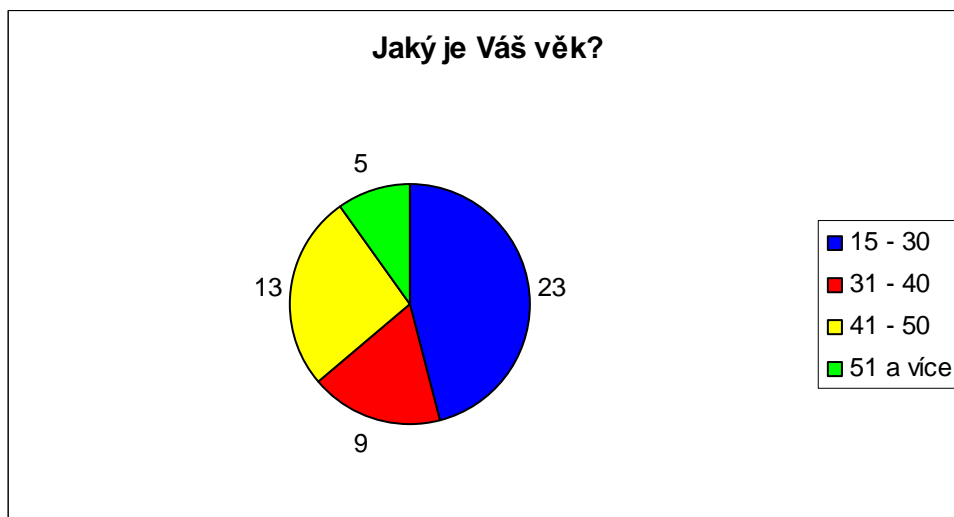
## 4. Dotazníkový průzkum

V rámci praktické části jsem se rozhodl pro průzkum, přičemž jsem vytvořil dotazník, na který odpovídalo 50 lidí. V dotazníku bylo 11 rozmanitých otázek týkajících se zkušeností lidí s poskytováním dovolené a obecných informací potřebných k jejich kategorizaci.



Graf č. 4.1 – Pohlaví dotazovaných

Ze zúčastněných 50 lidí byl 32 mužského pohlaví a 18 žen.



Graf č. 4.2 – Věk dotazovaných

Z daného počtu bylo 23 lidí ve věku do 30 let, 9 ve věku 31 – 40 let, dále 13 ve věku 41 – 50 let a nakonec 5 lidí starších 51 let.



Graf č. 4.3 – Vzdělání dotazovaných

Na otázky odpovídalo 31 vyučených, 17 se střední školou a pouze 2, co mají vystudovanou vysokou školu. Žádný z dotázaných nemá jako nejnižší dosažené vzdělání základní školu.



Graf č. 4.4 – Pracovní oblast dotazovaných

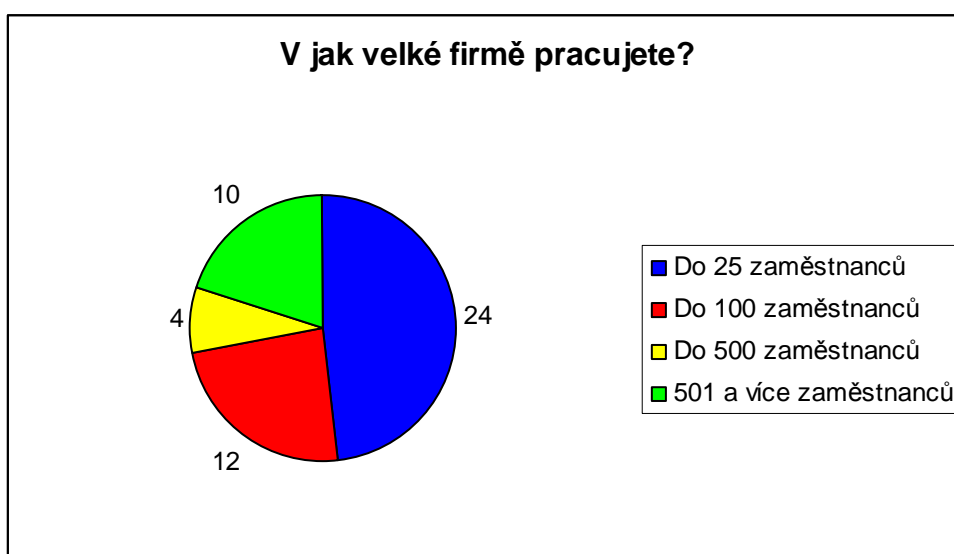
Největší zastoupení v dotaznících mají lidé pracující ve výrobních podnicích těsně následované službami. 9 lidí je zaměstnaných ve státní správě a pouze 2 ve zpracovatelských podnicích.





Graf č. 4.5 – Pracovní pozice dotazovaných

Většina z dotazovaných pracuje na pozici řadových pracovníků, 15 lidí označilo jako svoji pracovní pozici místo vedoucího pracovníka. Nikdo ze zúčastněných nevedl odpovědi top management.



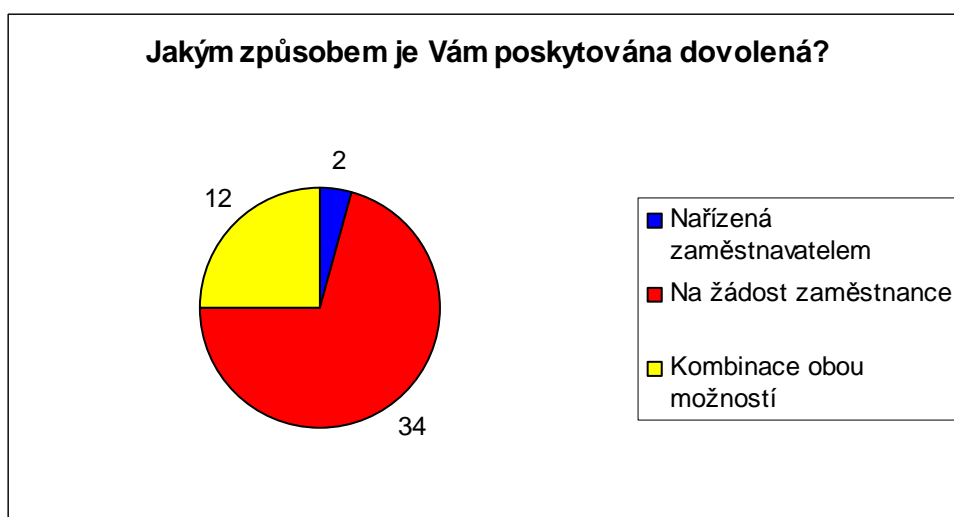
Graf č. 4.6 – Velikost firmy, v níž pracují dotazovaní

Téměř polovina lidí pracuje v malých podnicích do velikosti 25 zaměstnanců, 12 dotazovaných v podniku do 100 zaměstnanců, 4 lidé v podniku do 500 zaměstnanců a 10 v podnicích, kteří mají 501 a více zaměstnanců.



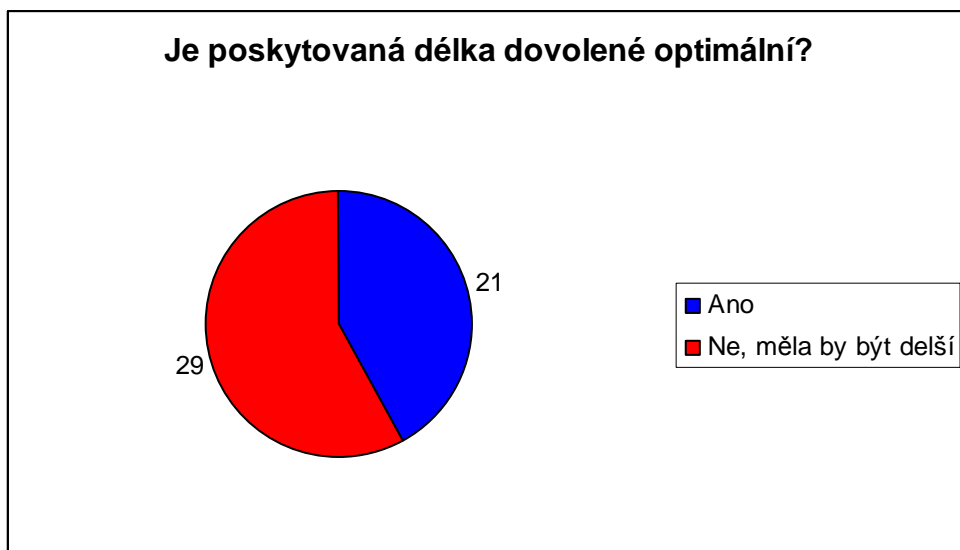
Graf č. 4.7 – Počet týdnů dovolené

Více než polovina z dotazovaných má 5 týdnů dovolené, 18 lidí má 4 týdny dovolené a pouze 6 lidí má 6 a více týdnů dovolené.



Graf č. 4.8 – Způsob poskytování dovolené

Zhruba dvě třetiny lidí si vybírá dovolenou na vlastní žádost. Dále je zde skupina 12 lidí, kteří mají dovolenou částečně nařizenou od zaměstnavatele a částečně dle vlastního uvážení. Pouze 2 dotazovaní uvedli, že mají dovolenou nařizenou zaměstnavatelem.



Graf č. 4.9 – Je délka dovolené optimální

Na otázku jestli je poskytovaná délka dovolené optimální odpovědělo 21 lidí, že ano. Naopak 29 dotazovaných odpovědělo, že poskytovaná délka dovolené by měla být delší. Nikdo neodpověděl, že dovolená by měla být kratší.



Graf č. 4.10 – Spokojenost se zaměstnavatelem

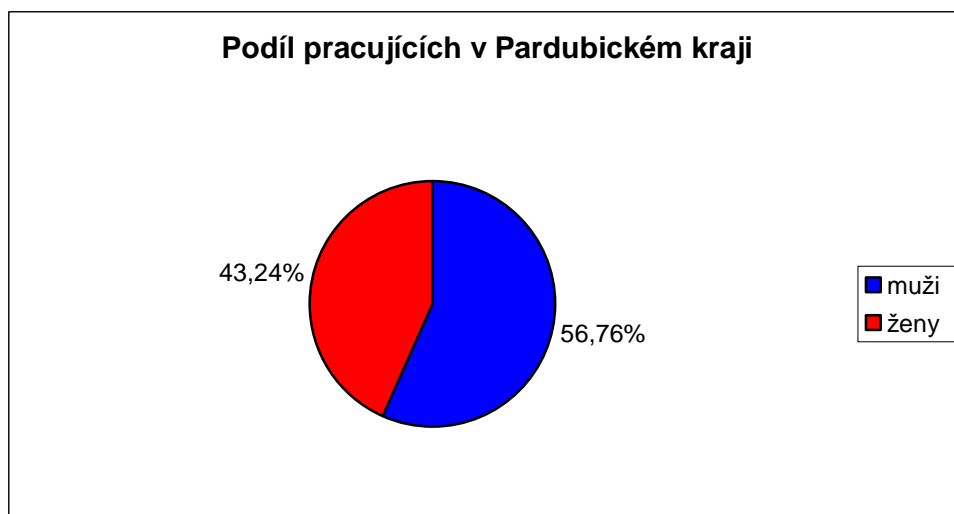
Čtyři pětiny zúčastněných v průzkumu bylo spokojeno se svým zaměstnavatelem, 10 lidí spokojeno nebylo.



Graf č. 4.11 – Důvody nespokojenosti

Z deseti nespokojených 8 uvedlo jako příčinu, že jim nebyla poskytnuta dovolená v termínu, jaký chtěli. 1 člověk byl nespokojen v důsledku nařízení dovolené zaměstnavatelem v nevhodném termínu. Jedna odpověď byla nespokojenost se zaměstnavatelem z důvodu dřívějšího odvolání zaměstnance z dovolené.

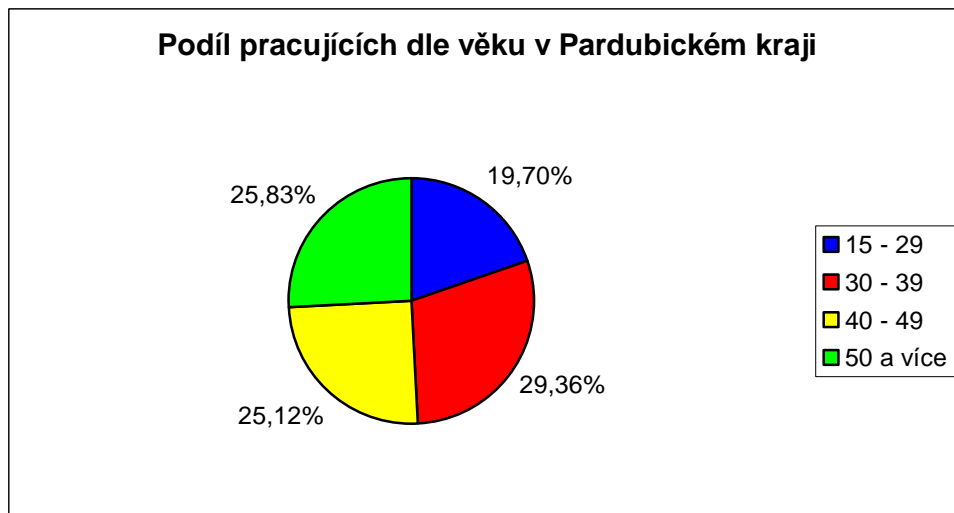
V další části sem porovnal vzorek dotazovaných v průzkumu s pracujícími v Pardubickém kraji.



Graf č. 4.12 – Podíl pracujících v Pardubickém kraji dle pohlaví,

Zdroj: Český statistický úřad, zpracování vlastní

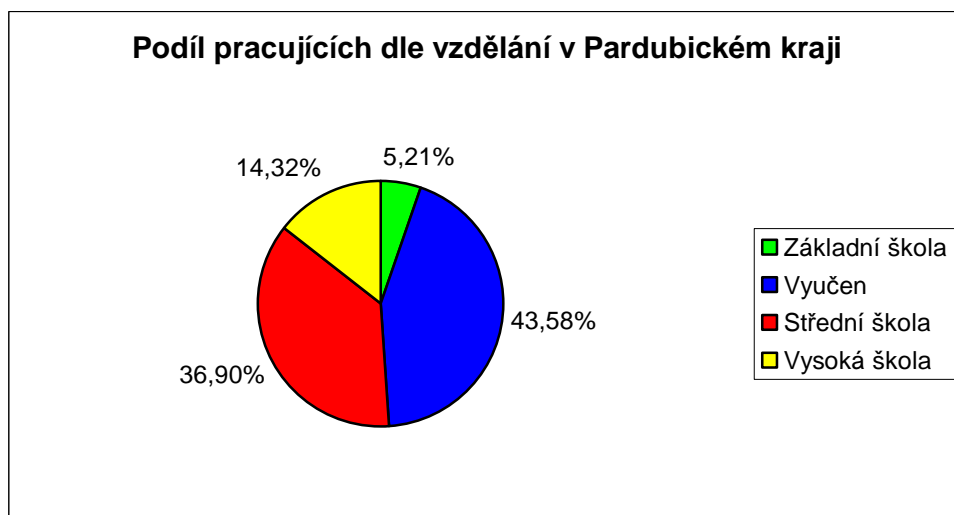
V pardubickém kraji je zaměstnaných více mužů než žen, stejně tomu bylo i v průzkumu. V průzkumu byl ale poměr mezi muži a ženami větší než je poměr mezi všemi zaměstnanými.



Graf č. 4.13 – Podíl pracujících v Pardubickém kraji dle věku

Zdroj: Český statistický úřad, zpracování vlastní

Rozložení zaměstnaných dle věku je téměř rovnoměrné, nejvíce zaměstnaných patří do skupiny mezi 30 – 39 let, naopak nejméně zaměstnaných spadá do kategorie nejmladších. Mezi dotazovanými lidmi byla největší skupina mladých lidí, na opačné straně skončila skupina nad 51 let.



Graf č. 4.14 – Podíl pracujících dle vzdělání v Pardubickém kraji dle vzdělání

Zdroj: Český statistický úřad, zpracování vlastní

Největší podíl zaměstnaných dle vzdělání představují vyučení, následované zaměstnanci se střední školou, na dalším místě jsou zaměstnanci s vysokou školou, nejmenší skupinu tvoří zaměstnanci pouze se základním vzděláním. V průzkumu byl podíl vyučených a se střední školou větší než ve skutečnosti, poměr s vysokou školou byl menší a základní vzdělání nevykázal žádný z dotazovaných.

## Závěr

Ať chceme nebo ne, právní úprava dovolené se týká většiny lidí, přičemž ji upravuje pracovní právo patřící do soukromoprávního odvětví českého právního řádu, když stanovuje a upravuje převážně vztahy vztahující se k výkonu určité práce.

Hlavními funkcemi pracovního práva jsou ochranná, organizační a výchovná. Ze zásad bych vybral jako nejdůležitější zásadu na práci a svobodnou volbu povolání, z dalších zásada zákazu nucené práce nebo zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Základním pracovněprávním vztahem, kterým se zabývá pracovní právo, je pracovní poměr, který definuje pracovněprávní vztahy, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale především z jeho podstaty vyplývá právo na dovolenou, která byla mým hlavním tématem v mé práci.

Lidé tráví v zaměstnání čím dál více času, takže potřebují odpočinek k nabrání nových sil, což je hlavní účel dovolené, na kterou má každý zaměstnanec nárok.

Dle stanovených podmínek má zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část, pokud na ni nárok nemá, přísluší mu dovolená za odpracované dny. Pokud zaměstnanec pracoval ve zdraví škodlivých podmínkách stanovených v zákoně, náleží mu také dodatková dovolená.

V případě zameškaných směn pro překážky v práci může být zaměstnanci krácena dovolená o jednu dvanáctinu za prvních 100 zameškaných směn, přičemž za každých 21 takto zameškaných směn se taktéž krátí o jednu dvanáctinu. Takový zaměstnanec ale musí nepřetržitě konat práci u téhož zaměstnavatele alespoň 60 pracovních dnů. Pokud zaměstnanec neomluveně zameškal směnu, může mu zaměstnavatel zkrátit dovolenou o 1 až 3 dny.

Právo na dovolenou bylo zavedeno poprvé jednotně v roce 1959, předtím právní úprava nebyla jednotná a týkala se pouze některých zaměstnanců, například státních zaměstnanců. V dalších letech proběhlo několik novel a vydání nových zákonů zabývajících se právní úpravou dovolené. Poslední bylo vydání nového zákoníku práce v roce 2006. Při vývoji této legislativy docházelo postupně k úpravě a stabilizaci podmínek, za kterých je dovolená poskytována a také byla prodloužena základní výměra dovolené na současné 4 kalendářní týdny.

V porovnání s ostatními státy zjistíme, že minimální délka dovolené je v České republice na průměrné úrovni. Ve Spojených státech Amerických není stanovena délka dovolené v zákoně, v Asijských státech je délka dovolené v porovnání s ostatními státy světa

jednou z nejkratších, i když v posledních letech dochází k jejímu prodlužování. Naopak celá Evropská unie má zákonem stanovenou délku dovolené na 4 kalendářní týdny.

V poslední době mnozí zaměstnavatelé poskytují dovolenou navíc svým zaměstnancům, pro které je to motivující prostředek. Tím se dostává dovolená mezi zaměstnanecké výhody, kterými si firmy získávají nové zaměstnance, případně udržují své stávající.

Na úplný závěr bych shrnul dotazníkový průzkum. Odpovídalo na něj 50 lidí a cílem bylo zjistit, jak dotazovaní hodnotí své zaměstnavatele při poskytování dovolené, co jim na nich vadilo a zdali si myslí, jestli současná poskytovaná délka dovolené je optimální. Dále jim bylo položeno několik dalších otázek týkajících se jejich vzdělání, pracovní pozice, délka dovolené či jakým způsobem je jim poskytována dovolená.

Většina z dotazovaných je se svým zaměstnavatelem spokojena, někteří s ním nebyli spokojeni především z důvodu, že jim neposkytl dovolenou v termínu, který sami chtěli. Více než polovina lidí má dovolenou ve výši 5 týdnů, což je o týden víc než je zákonem stanovená minimální délka. Více než dvě třetiny lidí má dovolenou poskytovanou na vlastní žádost, méně obvyklé je poskytování dovolené na vlastní žádost v kombinaci s nařízením dovolené od zaměstnavatele. Větší polovina lidí by uvítala prodloužení délky dovolené.

Myslím si, že úprava minimální délky dovolené nepřichází v současné době v úvahu. Pokud se bude upravovat legislativa ohledně dovolené, tak úprava nebude nějak velická, spíše půjde pouze o úpravu podmínek pro poskytování dovolené či nějakou jinou drobnost.

## Použitá literatura

- [1] GALVAS, Milan, et al. *Pracovní právo*. 2. akt. a dopl. vydání. Brno : Doplněk, 2004. 671 s. ISBN 80-7239-173-9
- [2] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

## Internetové zdroje:

- [1] KUČEROVÁ, Dagmar. *Podnikatel.cz : business server* [online]. 29.4.2008 [cit. 2010-07-08]. Prodlouženou dovolenou nesmíme přidělovat jen "oblíbencům". Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/prodlouzena-dovolena-neni-jen-pro-oblíbence/>>.
- [2] Finance.cz. *České noviny.cz : zpravodajský server ČTK* [online]. 5.5.2009 [cit. 2010-07-08]. Zákonná dovolená - v USA žádná, v Dánsku 30 dní. Dostupné z WWW: <[http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zakonna-dovolena-v-usa-zadna-v-dansku-30-dni/374913&id\\_seznam=7030](http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zakonna-dovolena-v-usa-zadna-v-dansku-30-dni/374913&id_seznam=7030)>.
- [3] JOUZA, Ladislav. *Noviny MPSV* [online]. 18.09.2006 [cit. 2010-07-08]. Vývoj právní úpravy dovolené na zotavenou od roku 1959. Dostupné z WWW: <<http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=1268>>.

## Právní normy:

- [1] Zákon č. 221/199 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
- [2] Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů.
- [3] Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů.
- [4] Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů.
- [5] zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu
- [6] zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení
- [7] zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury
- [8] zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a vystupování v právních vztazích ve znění pozdějších předpisů
- [9] zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.
- [10] Zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních ve znění pozdějších předpisů.



- [11] Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.
- [12] Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- [14] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [15] Zákon č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Prázdný dotazník pro účastníky průzkumu

### **Dotazník na téma právní úprava dovolené**

Prosím o anonymní vyplnění tohoto dotazníku k mé bakalářské práci. Prosím uvádějte údaje z Vašeho posledního zaměstnání. Za vyplnění předem děkuji.

1. Vaše pohlaví:

- a) muž            b) žena

2. Váš věk:

- a) 15 – 30      b) 31 – 40      c) 41 – 50      d) 51 a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) základní škola      b) vyučen      c) střední škola      d) vysoká škola

4. Pracovní oblast, ve které pracujete/jste pracoval/a:

- a) státní správa      b) výrobní podnik      c) zpracovatelský podnik      d) služby

5. Vaše pracovní pozice v dané firmě:

- a) řadový pracovník      b) vedoucí pracovník      c) top management

6. Velikost firmy, ve které pracujete/jste pracoval/a:

- a) do 25 zaměstnanců      b) do 100 zaměstnanců      c) do 500 zaměstnanců      d) 501 a více

7. Poskytovaná délka dovolené od zaměstnavatele:

- a) 4 týdny      b) 5 týdnů      c) 6 a více týdnů

8. Jakým způsobem je Vám poskytována dovolená:

- a) nařízená zaměstnavatelem      b) na žádost zaměstnance      c) kombinace obou možností

9. Myslíte si, že poskytovaná délka dovolené je optimální:

- a) ne, měla by být delší      b) ne, měla by být kratší      c) ano

10. Jste/byli jste spokojeni během poskytování dovolené se svým zaměstnavatelem?

- a) ano      b) ne

11. V případě, že jste odpověděl/a ne proč:

- a) zaměstnavatel nařizoval dovolenou v nevhodný termín      b) neposkytl Vám dovolenou, když jste chtěli      c) jiný:.....