

12. 6. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Byznys a paragrafy, díl 11.: Pracovněprávní nástrahy (nejen) léta pro zaměstnavatele

Vítáme vás u jedenáctého dílu naší série Byznys a paragrafy, kterou pro vás připravuje advokátní kancelář LAWYA. Naším cílem je přinášet podnikatelům srozumitelné a praktické informace z oblasti práva, daní a účetnictví.

Letní měsíce představují pro zaměstnavatele specifické výzvy v oblasti pracovního práva. Zejména zaměstnavatelé bez personálního oddělení by měli vědět o klíčových rizicích a povinnostech, které se pojí s obdobím dovolených. Níže přehledně shrnujeme tři hlavní okruhy situací, se kterými se zaměstnavatel může setkat: (1) Zrušení již naplánované dovolené zaměstnance, (2) nárok na dovolenou pro pracovníky na dohody o provedení práce a pracovní činnosti (DPP a DPČ) a (3) otázku pracovních úrazů v situaci, kdy zaměstnanec během své dovolené fakticky vykonává práci.

Odvolání zaměstnance z dovolené - podmínky a náhrada nákladů

Zákoník práce dává primární právo rozvrhnout a určit čerpání dovolené zaměstnavateli. Zaměstnanec sice může zaměstnavatele o dovolenou v určitém termínu požádat, ale nastoupit dovolenou může jen se souhlasem zaměstnavatele. Jakmile zaměstnavatel dovolenou schválí (určí její termín), je tento termín závazný pro obě strany. V praxi to bývá nejčastěji tak, že zaměstnanec požádá o dovolenou v jím preferovaném termínu a zaměstnavatel zpravidla vyhoví. Může však nastat situace, kdy provozní potřeby či jiné vážné důvody neumožňují takové žádosti vyhovět. V takovém případě by se měl zaměstnavatel se zaměstnancem pokusit dohodnout na náhradním termínu, jenž bude pro obě strany přijatelný. Není-li dohoda možná, může zaměstnavatel dovolenou určit[1]; musí však zaměstnanci písemně oznámit určenou dobu čerpání nejméně 14 dnů předem.[2]

Nejhorším scénářem jsou pak mimořádné situace, kdy si zaměstnavatel nemůže dovolit zaměstnance nechat čerpat dovolenou v původně schváleném termínu.

Může tedy zaměstnavatel již jednou určenou dovolenou zrušit nebo změnit její

termín? Zákoník práce sice výslovný postup pro zrušení či odvolání dovolené neuvádí, z logiky věci však platí, že kdo může dovolenou nařídit, může ji za určitých okolností i odvolat či přesunout. Rozhodně to však nesmí být svévolně nebo bez závažného důvodu. Musí nastat **vážné a náhlé provozní důvody na straně zaměstnavatele**, které vyžadují přítomnost konkrétního zaměstnance, jenž měl v té době určeno čerpat dovolenou. Typicky by šlo o neočekávané události ohrožující chod firmy (např. havárie, náhlý výpadek více pracovníků či neodkladná zakázka vyžadující unikátní odbornost daného zaměstnance).

Příklad: Zaměstnavatel písemně schválil technikovi čerpání týdenní dovolené. Den před jejím začátkem však dojde k poruše stroje u klíčového zákazníka a pouze daný technik ji dokáže urychleně opravit. V takové situaci může zaměstnavatel dovolenou technika odvolat.

Z modelového příkladu následně plyne pro zaměstnavatele povinnost uhradit zaměstnanci veškeré prokazatelné náklady, které mu kvůli zrušení dovolené vznikly (např. stornopoplatky zájezdu, poplatek za změnu letenky apod.)[3]. Tato povinnost má chránit zaměstnance před zneužitím – z podnikatelského hlediska je vždy rozumné zvážit i obchodní aspekty dané záležitosti. Může se

vyplatit nejprve prověřit, zda se s klíčovým zákazníkem nelze dohodnout na posunutí opravy – zejména tehdy, když by náklady na zrušení dovolené přesahovaly přínos okamžitého zásahu. Pokud však strategický zákazník hrozí odchodem ke konkurenci nebo zastavením výroby s významnými škodami, může být pro zaměstnavatele výhodnější zaměstnance z dovolené odvolat a náklady kompenzovat. Zaměstnavatel si proto musí spočítat, co je výhodnější – zda zaplatit zaměstnanci náklady spojené s odvoláním z dovolené, nebo riskovat ztrátu či nespokojenost zákazníka.

Současně je nutné zdůraznit, že náhrada nákladů na odvolání z dovolené přísluší pouze tehdy, byla-li dovolená už zaměstnavatelem písemně schválena (určena). Pokud zaměstnavatel dovolenou předem jen neformálně přislíbil nebo byla dovolená zatím jen v rozvrhu plánů, ale nebyla oficiálně určena, právo na náhradu nákladů nevzniká.

Odvolání z již nastoupené dovolené (zaměstnanec je již na dovolené a musí se vrátit do práce) se od změny termínu dosud již určené dovolené liší jen prakticky, nikoliv z hlediska podmínek – v obou případech musí jít o výjimečné a závažné okolnosti na straně zaměstnavatele. V obou případech rovněž náleží zaměstnanci zmíněná náhrada vzniklých nákladů. Zaměstnavatel by měl těchto mimořádných kroků využívat jen ve zcela výjimečných případech a s ohledem na obecnou slušnost a dobré mravy.

V praxi často vše běží hladce „na dobré slovo“ a vzájemné důvěře – dokud se neobjeví spor. Poté může absence jasných písemných podkladů situaci výrazně zkomplikovat. Proto doporučujeme věnovat náležitou péči dokumentaci: mít písemné schválení nebo určení dovolené, uchovávat písemnou komunikaci o případném odvolání a vždy si vyžádat podrobné vyčíslení nákladů, které zaměstnanci vznikly (stornopoplatky, letenky, ubytování apod.). Tím si obě strany chrání svá práva a minimalizují riziko vleklých sporů.

Dovolená pro dohodáře (DPP a DPČ)

Donedávna neměli zaměstnanci pracující mimo pracovní poměr nárok na placenou dovolenou. To se změnilo novelou zákoníku práce účinnou od loňského roku, podle které mají nově nárok na dovolenou i tzv. dohodáři. Ovšem jen pokud jejich dohoda u zaměstnavatele trvá alespoň 4 týdny (28 kalendářních dní) a za kalendářní rok odpracují alespoň 80 hodin. Obě tyto podmínky musí být splněny současně; krátké brigády tak nárok negenerují, zatímco u dlouhodobější spolupráce už na dovolenou dosáhne i dohodář.

Pokud jsou podmínky splněny, vypočte se délka dovolené poměrně podle odpracovaných hodin. Pro výpočet se vychází z fiktivní týdenní pracovní doby 20 hodin bez ohledu na skutečný rozsah práce[4]. Zjednodušeně řečeno, za každých 20 hodin práce získá dohodář asi 1,5 hodiny placeného volna (při čtyřtýdenní roční dovolené).

Příklad: Pokud brigádník odpracuje za rok 300 hodin a zaměstnavatel poskytuje dovolenou v délce 4 týdnů, vznikne mu nárok zhruba na 23 hodin dovolené.

Výpočet modelového příkladu

1. Zjištění počtu odpracovaných týdenních dob

$$\begin{array}{l} 300 \text{ hodin} \\ \text{-----} = 15 \text{ týdenních pracovních dob} \\ 20 \text{ hodin/týden} \end{array}$$

2. Vlastní výpočet dovolené

$$\text{výměra dovolené} \times \text{fiktivní týdenní úvazek} \times \text{počet týdenních dob}$$

$$= \frac{4 \times 20 \times 15}{52} \approx 23,08 \text{ hodiny}$$

3. Zaokrouhlení

Výsledek se podle § 213 odst. 5 ZP zaokrouhluje na celé hodiny nahoru, takže **zaměstnanci náleží 24 hodin dovolené** (tj. 3 pracovní dny při osmihodinové směně).

Nově vzniklou dovolenou na DPP/DPČ je nutné evidovat a umožnit její čerpání, popř. ji při ukončení dohody proplatit stejně jako u klasického pracovního poměru. Na rozdíl od DPČ se doba čerpání dovolené u DPP se nezapočítává do limitu 300 hodin práce za rok, neboť u DPČ se dovolená posuzuje jako výkon práce a započítá se do celkového rozsahu práce (obdobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru).

Práce během dovolené

V případě klíčových zaměstnanců se může často vyskytnout situace, kdy je jejich součinnost s vyřízením důležitých zakázek nezbytná i z dovolené, aniž by však bylo nutné klíčového zaměstnance „stáhnout“ z dovolené zpět, jak bylo popsáno výše. Z pohledu zaměstnavatele je však dobré zvážit, zda tím zaměstnavatel skutečně získá, nebo se naopak vystaví zbytečným právním i finančním rizikům.

Zákoník práce v § 217 odst. 1 jasně stanoví, že dovolená slouží k odpočinku. Jestliže úkol nesnese odkladu, musí jeho splnění zajistit jiný pracovník, případně je možné zaměstnance z dovolené formálně odvolat. Zaměstnavatel nemůže jednostranně nařídit zaměstnanci, aby během dovolené byl k dispozici k plnění pracovních úkolů.

V praxi ovšem vzájemná vstřícnost občas převáží nad formalitou právní úpravy. Pokud zaměstnanec sám nabídne, že během dovolené vyřídí e-mailovou agendu nebo zvedne důležitý telefon, žádný právní předpis mu v tom nebrání. Právě v této šedé zóně mezi odpočinkem a prací vzniká určité riziko: jakmile zaměstnanec při takové „drobné výpomoci“ utrpí úraz, může vzniknout nárok na odškodnění, protože plnil pracovní úkol.

Abychom lépe pochopili, proč je dovolená z pohledu pracovních úrazů citlivější než klasická služební cesta, je užitečné srovnání. U pracovní cesty zákon automaticky předpokládá, že zaměstnanec pracuje; úraz se uzná, pokud k němu došlo při výkonu pracovních úkolů, na cestě související s plněním úkolu nebo v ubytování zajištěném pro pracovní cestu. Naproti tomu u dovolené je výchozím stavem „čas odpočinku“ a uznání pracovního úrazu je možné jen ve chvíli, kdy zaměstnanec prokáže, že ke zranění došlo při konkrétním, prokazatelném plnění pokynu zaměstnavatele. Pád na hotelovém schodišti při odesílání služebního e-mailu by se za určitých okolností dal posoudit jako pracovní úraz; pád při výletu či na cestě z domova na letiště už nikoliv, protože jde o osobní volno a § 271k odst. 3 zákoníku práce cestu do zaměstnání a zpět výslovně vylučuje.

Rozhodnutí o uznání pracovního úrazu náleží výhradně zaměstnavateli a v případě sporu rozhoduje soud. Ať už pro zaměstnavatele nebo zaměstnance je tedy klíčové mít k dispozici důkazy stejně pečlivě, jako by šlo o úraz na služební cestě: svědky, lékařské zprávy i stručnou písemnou dohodu, že zaměstnanec během dovolené skutečně vykonával konkrétní úkol.

Závěr

Pro zaměstnavatele platí jednoduché pravidlo: čím lépe naplánujete dovolené a zastupitelnost, tím

menší šanci dáte sporům a nákladům, které se mohou zrodit z „neškodné“ prosby o pár e-mailů navíc. Pokud je nutné, aby zaměstnanec o dovolené zasáhl, udělejte z jednorázové laskavosti formální dohodu: jasně popište úkol, časový rámec a následně vše pečlivě uložte do spisu. Tak chráníte sebe i zaměstnance a minimalizujete riziko, že z krátkého kliknutí v poště může z formálních důvodů vyplynout plnohodnotný pracovní úraz s povinností odškodnění. Máte-li pochybnosti, kdy už dobrovolná výpomoc překračuje práh pracovního rizika, vyplatí se včas konzultovat situaci s odborníky na pracovní právo.

Mgr. Ivana Šilhánková,
advokátka

Mgr. Markéta Kolbová,
advokátka

Mgr. Tomáš Veverka,
advokátní koncipient

LAWYA

[LAWYA, advokátní kancelář s.r.o.](#)

Králova 298/4
616 00 Brno

Valentinská 57/9
110 00 Praha 1

tel.: +420 543 216 310
e-mail: info@lawya.cz

[1] Pozor na situace uvedené v § 217 odst. 4, podle kterého zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, nebo kdy je uznán dočasně práce neschopným

[2] § 217 odst. 1 zákoníku práce: zaměstnavatel písemně oznamuje dobu čerpání dovolené minimálně 14 dnů předem, pokud nedojde k dohodě o kratší lhůtě.

[3] (BOGNÁROVÁ, Věra. § 217 [Určení čerpání dovolené]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1007, marg. č. 7.)

[4] § 77 odst. 8 zákoníku práce

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)