

19. 6. 2023

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

Dovolená kratší než jeden den

V praxi dochází nezdědky k tomu, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o dovolenou na dobu kratší než jeden den. Stejně tak se může stát, že zaměstnavateli by z provozních důvodů vyhovovalo zaměstnanci určit čerpání dovolené v rozsahu kratší než jedna směna. Následující text se zabývá tím, zdali je podle současné české právní úpravy možné čerpat dovolenou v rozsahu kratším než jeden den, přesněji nežli jedna směna.

V § 218 odstavec 1 zákoníku práce je s účinností od 1. ledna 2021 uvedeno: *„Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určitě v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.“*

Vládní důvodová zpráva k zákonu č. [285/2020](#) Sb., kterým bylo toto ustanovení do zákoníku práce začleněno, k této úpravě uvádí: *„Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn, stanoví se nově pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, a to s jeho souhlasem, ne však méně než činí její polovina, ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny.“*

Z důvodové zprávy je zřejmé, že úmyslem zákonodárce bylo stanovit omezující pravidla pro určování čerpání dovolené potud, aby zaměstnavatel nemohl kdykoli zaměstnanci určovat čerpání dovolené v rozsahu kratším než jedna směna. Čerpání dovolené v takovém rozsahu sice nemá být podle zákona zcela vyloučeno, ovšem je možné k němu přistoupit jen v při splnění předepsaných podmínek.

Neplatí tedy, že by s novými pravidly pro výpočet dovolené, zavedenými od roku 2021, které lze zkráceně popsat jako dovolenou počítanou v hodinách, byla otevřena bez dalšího možnost dovolenou také po jednotlivých hodinách čerpat bez ohledu na to, zda bude takto vyčerpána celá směna či nikoli.

Dovolená v rozsahu kratším než jedna směna, ale nikoli kratší než polovina směny

Určit zaměstnanci čerpání dovolené v rozsahu kratším než jedna směna, ale nikoli na dobu, která by byla kratší než polovina směny je možné je za splnění za současného splnění dvou podmínek:

- **zaměstnanec** s takovým určením čerpání dovolené **souhlasí** (pro souhlas nepředepisuje zákon písemnou formu);
- děje se tak **výjimečně** (v tomto směru ovšem zákoník nedává žádné vodítko, kdy půjde ještě o výjimečné určování dovolené, a kdy již nikoli).

Nemusí se při tom jednat pouze právě o dovolenou v délce poloviny směny, ale o jakýkoli časový úsek, který bude kratší než směna, ovšem nepodkročí její polovinu.

Dovolená v rozsahu kratším než polovina směny

Určit čerpání dovolené v rozsahu kratším než polovina směny je podle zákoníku práce přípustné v jediném případě, a to pokud se jedná o **zbývající část nevyčerpané dovolené v kalendářním**

roce. Ze znění zákoníku práce vyplývá, že souhlas zaměstnance je zapotřebí i v tomto případě. S oporou ve znění důvodové zprávy jsme toho názoru, že určit čerpání dovolené i v rozsahu kratším než polovina směny je možné vždy při „dočerpávání“ dovolené v kalendářním roce, a že se tudíž nejedná jenom o situaci, kdy je třeba „dočerpat“ dovolenou před skončením pracovního poměru.

Jaká hrozí sankce?

Zaměstnavatel, který je právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou a poruší povinnosti vztahující se k čerpání dovolené, dopustí se **přestupku na úseku dovolené**. Porušením povinnosti vztahující se k čerpání dovolené by nepochybně bylo, pokud by zaměstnavatel určil čerpání dovolené v rozsahu kratším než jedna směna, aniž by pro to byly splněny zákonem předepsané podmínky. Podle zákona o inspekci práce může inspektorát práce zaměstnavateli za zmíněný přestupek uložit **pokutu až do výše 200.000 Kč**.



Mgr. Václav Vlk
advokát / Associate Partner

Rödl & Partner

Rödl & Partner

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
e-mail: vaclav.vlk@roedl.com

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)

- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)