

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

Dovolená při kratší pracovní době, zvláště v kombinaci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby

Právní úprava a ani v praxi uplatňované postupy zaměstnavatelů nezkracují nárok zaměstnance s kratší pracovní dobou na dovolenou, pokud jde o její délku. Nepřesnosti, zpravidla asi k tíži, i když by mohly být i ve prospěch zaměstnance, však vznikají při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou, zvláště má-li zaměstnanec v kratším pracovním úvazku pracovní dobu rozloženu nerovnoměrně.

Ve většině článků, komentářů k problematice dovolené zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu se paušálně konstatuje, že kratší úvazek nemá vliv na nárok na dovolenou.[1] Je to pravda, pokud jde o nárok na počet týdnů resp. dnů dovolené, ale nemusí tomu tak být vždy a ze všech úhlů pohledu, tedy je to poněkud zjednodušující hodnocení, pokud jde o výši náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, jakkoliv je každému asi zřejmé, že částečný pracovní úvazek se vždy projeví v celkově nižší částce náhrady mzdy nebo platu za celoroční dovolenou, avšak v praxi může dojít k i dalšímu neodůvodněnému snížení - již logicky z důvodu nižšího objemu pracovní doby snížené - náhrady mzdy nebo platu. Výši náhrady totiž může ovlivnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které není u kratších pracovních úvazků vůbec výjimečné. Výši náhrady neovlivní nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nebo v určitém období kalendářního roku (tedy situace, kdy zaměstnanec pracuje různý počet dnů v týdnu), s čímž výslovně počítá ust. § 213 odst. 4 zákoníku práce,[2] pokud jde o stanovení nároku na dovolenou - určení počtu dnů dovolené, na kterou vznikne zaměstnanci nárok. Avšak výši náhrady mzdy může, ať již z pohledu zaměstnance negativně nebo pozitivně ovlivnit situace, kdy je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena v různých pracovních dnech pracovního dne, tedy zaměstnanec má v týdnu různě dlouhé pracovní směny.

Jestliže má zaměstnanec s kratší pracovní dobou pracovní dobu v týdnu rovnoměrně rozloženou, tedy má stejně dlouhé pracovní dny ve všech dnech, kdy pracuje (např. 2 dny v týdnu 8 hodin), žádný problém v praxi nevzniká. Jestliže však má v různé pracovní dny různě dlouhou pracovní směnu (např. 2 dny v týdnu pracuje 6 hodin a 1 den 4 hodiny), dochází k problémům při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou.

Dovolená nebo poměrná část dovolené za kalendářní rok, anebo dovolená za odpracované dny

Zaměstnanci, který standardně pracuje 5 dnů v týdnu na kratší pracovní dobu, vznikne nárok na dovolenou za kalendářní rok (nebo její část, pokud pracoval jen po část roku) po odpracování stejného počtu dní (směn), a to 60, jako zaměstnanci pracujícímu na plný úvazek. Jinak tomu je u dovolené za odpracované dny, která přichází v úvahu, pokud zaměstnanec nestihne odpracovat ani 60 dnů v kalendářním roce. Je pak rozdíl, jestli kratší úvazek spočívá v tom, že zaměstnanec pracuje méně dnů v týdnu nebo méně hodin každý pracovní den. 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, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Jestliže zaměstnanec pracuje jen 2 dny v týdnu, tak nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část mu vznikne až po 30 týdnech, nárok na dovolenou za odpracované dny nejdříve až po

odpracování 11 týdnů.

Náhrada mzdy za dovolenou

Jak už tedy bylo řečeno, kratší pracovní doba neovlivňuje délku dovolené, na kterou vznikne zaměstnanci právo. Rozdíl oproti zaměstnancům s plnou pracovní dobou (ať už jde o standardní 40hodinovou týdenní pracovní dobu nebo zkrácenou pracovní dobu) spočívá pouze v tom, že pro zaměstnance pracujícího na plný úvazek s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou 4 týdny odpovídají 20 dnům dovolené (4 týdny x 5 pracovních dní) resp. 5 týdnům dovolené odpovídá 25 dnů dovolené (5 týdnů x 5 pracovních dnů) za kalendářní rok, zatímco pro zaměstnance pracujícího kupř. jen 3 dny v týdnu to představuje jen 12 dní dovolené (4 týdny x 3 pracovní dny) při 4týdenní dovolené za kalendářní rok resp. jen 15 dnů dovolené (5 týdnů x 3 pracovní dny) při 5týdenní dovolené. Pokud však zaměstnanec pracuje 5 dnů v týdnu, např. v 6hodinových směnách, má stejný nárok na dovolenou, pokud jde o počet dnů placeného volna, stejně jako zaměstnanec pracující na plný úvazek, pouze obdrží za každý den dovolené náhradu mzdy nebo platu pouze za 6 pracovních hodin, tedy náhradu mzdy úměrně zkrácenou, odpovídající sjednané pracovní době.

Různě dlouhé směny přinášejí problém s výpočtem náhrady příjmu

Problém vzniká, pokud zaměstnanec s kratším úvazkem nemá každý pracovní den stejně dlouhé pracovní směny. Pokud jsou jeho jednotlivé pracovní dny (pracovní směny) různě dlouhé (pracuje např. vždy v pondělí a úterý 8 hodin a ve středu jen 4 hodiny), je poté nutno doporučit a zajistit, aby dovolená byla čerpána spravedlivě a rovnoměrně – např. aby se nestalo, že ji zaměstnanec čerpá jenom ve dnech s 8 hodinami práce (což je výhodné pro zaměstnance, kdy mu vzniká vyšší než zákonu odpovídající mzdový nebo platový nárok) nebo naopak jen ve dnech, na které připadají jenom 4 hodiny práce (kdy by došlo ke zkrácení nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu).

Jestliže má zaměstnanec v uvedené situaci, kdy v týdnu pracuje 3 dny, a to 2 dny 8 hodin a 1 den 4 hodiny, nárok na 12 dnů dovolené, ideální je, aby čerpal 8 dnů dovolené ve dnech, kdy má 8hodinovou směnu a 4 dny, kdy má jen 4hodinovou směnu. To ovšem lze v praxi jen málokdy zajistit. Problém lze řešit přepočtem dovolené (stanovené v týdnech resp. dnech) na pracovní hodiny, což však nemá oporu v zákoníku práce, ten řeší, jak už bylo naznačeno, v ust. § 213 odst. 4 zákoníku práce toliko výpočet dovolené, čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. Tomu přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Stanovení nároku na dovolenou zaměstnance s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo období v kalendářním roce je snadné. Nárok na dovolenou v pracovních dnech se zjistí tak, že počet plánovaných pracovních směn v kalendářním roce vycházející ze stanovené (standardní) týdenní pracovní doby (a to bez ohledu na případné přesčasy, jakož i bez ohledu na v úvahu přicházející nebo již i naplánované čerpání dovolené – prostě o dovolené se v tomto případě neuvažuje) se vynásobí počtem týdnů dovolené (dovolené za kalendářní rok, na které má resp. bude mít zaměstnanec nárok, bez ohledu na to, zda tomu tak bude, tedy neřeší se jen poměrná část dovolené za kalendářní rok, ani případné krácení dovolené pro omluvenou nebo neomluvenou absenci, počítá se tedy zásadně se 4 týdny dovolené – základní výměra v podnikatelském sektoru, případně zvýšené na 5 týdnů resp. s 5 týdny dovolené u zaměstnavatelů jmenovaných v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy ve státní a veřejné správě a službách) a posléze vydělí počtem týdnů v roce (v praxi se používá jak číslo 52, tak přesnější číslo 52,143 resp. v přestupném roce 52,286).

Můžeme to zjednodušit do vzorce:

Počet plánovaných směn dle stanovené týdenní pracovní

doby x počet týdnů dovolené u zaměstnavatele

Nárok na dovolenou v pracovních dnech = _____

Počet týdnů kalendářního roku (52,143 nebo
52,286 v přestupném roce)

Vydělíme-li počet plánovaných pracovních dnů (pracovních směn) v kalendářním roce počtem týdnů v kalendářním roce, zjistíme průměrný počet plánovaných pracovních dnů připadajících na 1 týden. Z tohoto průměrného počtu pracovních dnů na týden se pak vychází při zjištění celkového počtu pracovních dnů zaměstnance připadajících na jeho dovolenou, kdy se průměrný počet pracovních dnů připadajících na 1 týden vynásobí počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok v kalendářním roce.

Přepočet dovolené na hodiny

Ovšem takovýhle přepočet neřeší, jak už bylo naznačeno, případy zaměstnanců, kteří pracující v rozdílně dlouhých pracovních směnách. Pokud se takto postupuje, vznikají nepřesnosti. Řešením je stanovení náhrady mzdy nebo platu v době dovolené ve smyslu ust. § 222 odst. 1, kdy zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci za dovolenou náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny. Je rovněž možné přepočítat nárok zaměstnance na dovolenou vyjádřený v týdnech resp. pracovních dnech na jednotlivé pracovní hodiny, ale takový postup nemá oporu v zákoníku práce. Nicméně jestliže to zaměstnanci i zaměstnavateli vyhovuje, neměl by vzniknout problém – takovým postupem zaměstnanec není nijak krácen na svých mzdových (platových nárocích), takže by to nemělo vadit ani inspekčním orgánům kontrolujícím dodržování zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele, jakkoliv v nich tedy přepočítávání dovolené na hodiny není upraveno, avšak zákoník práce takové odchylce od zákonem předepsaných postupů nebrání. Takový postup je spravedlivý, jelikož brání jak zvýhodnění, tak znevýhodnění zaměstnance. (Jak už bylo uvedeno, je to rozdíl oproti situaci, kdy by zaměstnanec čerpal dovolenou ve dnech, kdy má odpracovat méně pracovních hodin, pak by byl při čerpání dovolené znevýhodněn, nebo naopak čerpal dovolenou ve dnech, kdy má odpracovat více hodin, pak by byl bezdůvodně zvýhodněn.) Podobný postup již mohl být dávno v souladu se zákoníkem práce resp. přímo s jeho literou, avšak příslušnou novelu zákoníku práce, jejíž nová pravidla pro čerpání dovolené měla nabýt účinnosti 1. 1. 2018,[3] však nejen, že se nepodařilo před podzimními volbami do Poslanecké sněmovny v r. 2017 schválit, ale ani nebyl dokončen proces jejího projednávání, nicméně Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje analogickou novelu zákoníku práce, přičemž navrhuje účinnost nových pravidel pro čerpání dovolené od 1. 1. 2020.

Chystané změny

Navrhuje se uzákonit zcela novou koncepci dovolené, která by byla založena na týdenní pracovní době zaměstnance, ať už půjde o stanovenou standardní pracovní dobu nebo zkrácenou pracovní dobu, anebo kratší pracovní dobu. Právo na dovolenou, pokud jde o její rozsah resp. délku, by tak bylo ve výsledku vyjádřeno v hodinách, ačkoliv délka dovolené bude nadále odvozena od její výměry v týdnech. Již nebude rozhodné a podstatné, zda zaměstnanec pracuje v rámci rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby

Právo na dovolenou za kalendářní rok napříště, podle navrhované právní úpravy, získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli bude konat u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (ust. § 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (ust. § 80 zákoníku práce). Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy má být, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů.

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nebude u něho konat během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu) bude mu příslušet, a to za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené má činit jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

Změna koncepce stanovení práva na dovolenou a její délku v závislosti na odpracované týdenní pracovní době umožňuje zrušit jeden její dosavadní samostatný typ, a to dovolenou za odpracované dny. Dovolená se proto bude rozlišovat již jen na dovolenou za kalendářní rok, poměrnou část dovolené a dodatkovou dovolenou.

Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn (aby fakticky nebyla poskytována v hodinách), bude stanoveno nové pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, ne však méně než činí její polovina (což odpovídá dosavadní praxi), ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny.

Richard W. Fetter

[1] Ostatně i my jsme se, když byla rozebírána práva a nároky zaměstnanců pracujících na kratší pracovní úvazek, v zájmu relativní stručnosti příspěvku s takovým zjednodušujícím konstatováním spokojili >>> [zde](#). Proto bude ohledně otázek dovolené vhodné na předchozí příspěvek navázat a doplnit jej, když už se budeme moci věnovat jen vybraným aspektům kratších pracovních úvazků, ale ani tentokrát téma nevyčerpáme, když opomeneme třeba řešení situací přechodu ze standardního úvazku na částečný a naopak z kratší pracovní doby do plného pracovního úvazku. Je tedy zřejmé, že pracovní právo zůstává i nadále složité.

[2] JUDr. Bořivoj Šubrt připomíná, že zmíněné ustanovení zákoníku práce je nadbytečně formulováno tak, že je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. Jde podle něj o zbytečný pozůstatek dřívější právní úpravy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby platné do roku 2000 (ust. § 85 tehdy platného zákoníku práce), která tyto dva typy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby rozlišovala (rozvržení na období celého kalendářního roku bylo umožněno v případech, kdy se střídala období s nižší a vyšší potřebou práce). Současná právní úprava nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a to již od roku 2001, toto rozlišení nepoužívá - od 1. 1. 2012 jde o ust. § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce. Z tohoto důvodu nemá zmíněná nadbytečná formulace ani žádný význam pro účely přepočtu dovolené na pracovní dny.

[3] Něktěrymi připravovanými novinkami v oblasti právní úpravy nároku na dovolenou a pravidel

jejího čerpání a převádění nevyčerpané dovolené jsme se zabývali >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Nejvyšší soud o pohyblivé mzdě a pracovní kázi: Krácení nároku, nebo legitimní podmínka?](#)
- [Jak na konkurenční doložku](#)
- [Zaměstnanecké dílo a jeho praktické aspekty](#)
- [Firemní influencig pohledem pracovního, autorského práva a ochrany spotřebitele](#)
- [Jak správně elektronicky doručovat zaměstnanci](#)
- [Znamená „převedení na jinou práci“ stále to, co říká zákon?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 13.: Vysílání zaměstnanců do zahraničí: Jak správně rozlišit služební cestu a režim vyslaného pracovníka](#)
- [Prodloužení lhůt pro dání výpovědi a okamžitého zrušení zaměstnavatelem](#)
- [Závislá práce ve světle nového rozhodnutí Nejvyššího správního soudu. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 3. 2025, sp. zn. A Ads 6/2025](#)
- [Top 12 čili Tuceť nejvýznamnějších judikátů Nejvyššího soudu z loňského roku 2024 vzešlých z řešení pracovněprávních sporů](#)
- [Finální podoba flexibilní novely zákoníku práce nabyla účinnosti - co nás čeká?](#)