

20. 8. 2012

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

## Dovolená při řetězení pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele

Ohledně nároku na dovolenou z několika na sebe u téhož zaměstnavatele navazujících, opakovaně sjednávaných pracovních poměrů na dobu určitou, [1] se uplatňují obdobná pravidla jako při změně zaměstnání a převodu dovolené od dosavadního zaměstnavatele k čerpání u nového zaměstnavatele. [2] Podle ust. § 212 odst. 1 zákoníku práce platí, že zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, náleží dovolená za kalendářní rok (trval-li pracovní poměr k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok), případně její poměrná část (jestliže pracovní poměr k témuž zaměstnavateli netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku). Za odpracovaný se přitom považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

Poměrná část dovolené činí podle ust. § 212 odst. 2 zákoníku práce za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Podmínku trvání pracovního poměru po celý kalendářní měsíc nelze považovat za splněnou, jestliže zaměstnanci vznikl pracovní poměr nikoliv první kalendářní den v příslušném kalendářním měsíci (bez ohledu na to, že tento den byl např. svátek nebo sobota či neděle a nešlo proto o zaměstnancův pracovní den) nebo, že pracovní poměr skončil v jiný než poslední den příslušného kalendářního měsíce.

**Příklad:** Jestliže zaměstnanec sice odpracuje všechny směny v září 2012, ale jeho pracovní poměr vznikne až v pondělí 3. 9. 2012 (1. 9. 2012 je sobota a 2. 9. 2012 neděle) nebo skončí ve čtvrtek 27. 9. 2012 (v pátek 28. 9. 2012 je státní svátek, 29. 9. 2012 je sobota a 30. 9. 2012 neděle), tak tento měsíc nelze započítat pro nárok na vznik na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, lze započítat pouze 19 odpracovaných dnů nebo 20 odpracovaných dnů pro případný nárok na dovolenou za odpracované dny - 19 dnů, pokud zaměstnancův pracovní poměr v září trval od 1. 9. nebo 3. 9. do 27. 9. 2012, 20 dnů (tedy včetně státního svátku, na který by jinak připadl zaměstnancův pracovní den), pokud pracovní poměr trval od 3. 9. do 30. 9. 2012. Jestliže ale na uvedený pracovní poměr bezprostředně nenaváže další pracovní poměr, v září 2012 odpracované dny se počítat nebudou, neboť pracovní poměr bude posuzován samostatně.

Nesplní-li zaměstnanec uvedenou základní podmínku pro nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, může mu vzniknout právo na dovolenou za odpracované dny dle ust. § 214 zákoníku práce, a to v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. I v tomto případě se za odpracovaný považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. (Neodpracuje-li však zaměstnanec v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele ani 21 dnů (pracovních směn), nevznikne mu nárok na žádnou dovolenou.)

Za nepřetržité trvání pracovního poměru se dle ust. § 216 odst. 1 zákoníku práce považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru k témuž zaměstnavateli. Podmínky pro vznik práva na dovolenou za příslušný kalendářní rok, jakož i možnost čerpání dovolené, se tak posuzují nikoliv v každém z jednotlivých pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele samostatně, nýbrž společně. Na navazující pracovní poměry se pohlíží jako by se jednalo o jeden

pracovní poměr.

Kdy se jedná o bezprostředně navazující vznik pracovního poměru, pracovně-právní předpisy nedefinují. Je třeba vycházet z toho, že mezi pracovními poměry nesmí být žádná doba, po kterou by některý z těchto pracovních poměrů netrval (neexistoval). Pouze v případě, kdy mezi skončením jednoho pracovního poměru a vznikem druhého pracovního poměru jsou dny nepřetržitého odpočinku v týdnu (zpravidla sobota a neděle) nebo svátek, lze pracovní poměry hodnotit jako bezprostředně na sebe navazující. [3] Zákoníku práce tak vyhovuje např. situace, jestliže zaměstnanec naposledy pracoval pro dosavadního zaměstnavatele v pondělí 30. dubna 2012, kdy jeho pracovní poměr skončil, a k výkonu práce v nově sjednaném pracovním poměru nastoupil ve středu 2. května 2012, ať již byl (formálně) jako den nástupu do práce (a proto i den vzniku pracovního poměru) sjednán v pracovní smlouvě 1. nebo 2. květen 2012. Pokud by mezi dvěma pracovními poměry byl byt jen jeden jediný další den (jestliže by jako den nástupu do práce bylo v uvedeném příkladě sjednán až čtvrtek 3. května 2012 nebo předchozí pracovní poměr skončil již v pátek 27. dubna 2012 nebo v sobotu 28. dubna 2012 či v neděli 29. dubna 2012), nešlo by o bezprostřední navázání pracovních poměrů.

**Richard W. Fetter**

-----  
[1] Adolf Maulwurf, 6.4.2012, Pracovní poměr na dobu určitou nově od 1. 1. 2012 >>> k dispozici [zde](#); JUDr. Eva Blechová, 30.11.2011, Je „nové“ řešení pracovního poměru na dobu určitou po 01.01.2012 „jen“ dobré? >>> k dispozici [zde](#); JUDr. Anna Bartůňková, 1.3.2012, K pracovnímu poměru na dobu určitou - novela zákoníku práce ve světle směrnice Rady 1999/70/ES >>> k dispozici [zde](#).

[2] Adolf Maulwurf, 11. 1. 2012, Převedení dovolené k čerpání u nového zaměstnavatele při změně zaměstnání >>> k dispozici [zde](#).

[3] Adolf Maulwurf, 11. 1. 2012, Převedení dovolené k čerpání u nového zaměstnavatele při změně zaměstnání >>> k dispozici [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)