

10. 6. 2022

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

Jak správně posoudit dovolenou u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 26. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1299/2021 vyjádřil k otázce, zda se zaměstnanci pracujícím v nepřetržitém provozu, jemuž bylo zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené na den, na který mu byla zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určena směna, započítává tento den do dovolené, případně-li na tento den svátek.

Tuto otázku obecně upravuje ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého platí, že **případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.**

Dle výše uvedeného ustanovení platí pravidlo, že **svátek má přednost před dovolenou** a pokud je zaměstnanci určena dovolená i na den, který je státním svátkem, tento den se do dovolené nezapočítává. Typickým příkladem tohoto ustanovení je situace, kdy zaměstnanec, jehož obvyklými pracovními dny jsou pondělí až pátek, čerpá dovolenou v délce např. dvou týdnů, přičemž na čtvrtek případně dovolená. V takovém případě zaměstnanec čerpá 9 dní dovolené s tím, že 1 den se do dovolené nezapočítává, neboť na něj připadl státní svátek.

V uvedeném sporu zaměstnavatel nařídil dovolenou v období velikonočních svátků většímu počtu zaměstnanců, přičemž *zastával názor, že se na zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu výše uvedená úprava stanovená v § 219 odst. 2 zákoníku práce neuplatní, neboť tyto zaměstnanci nemají obvyklé pracovní dny.* Zaměstnavatel argumentoval zejména tím, že u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu „z povahy provozu může být jejich pracovním dnem kterýkoliv den v týdnu, v měsíci, v roce“, že u nich proto „nelze na libovolně dlouhou dobu dopředu stanovit, zda bude určitý den jejich pracovním dnem (např. pondělí)“ a že u těchto zaměstnanců „žádný den v týdnu, v měsíci ani v roce nelze považovat za obvyklý pracovní den (tj. den, kdy jinak obvykle pracují)“.

Nejvyšší soud však výše uvedené argumentaci **nepřisvědčil**, přičemž zdůraznil, že při výkladu obvyklého pracovního dne nelze vycházet pouze z výkladu jazykového (jak učinil zaměstnavatel), ale je třeba zohlednit i další způsoby výkladu. Nejvyšší soud tak dospěl k závěru, že **obvyklým pracovním dnem je třeba rozumět den, na který byla zaměstnanci zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu týdenní pracovní doby rozvržena pracovní doba (určena směna)**, a to bez ohledu na to, v jakém provozu nebo pracovním režimu zaměstnanec pracuje a zda jde o zaměstnance s rovnoměrným nebo nerovnoměrným rozvržením pracovní doby.

Nejvyšší soud ve výše citovaném rozhodnutí uzavřel, že: **„Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci pracujícím v nepřetržitém provozu, kterému podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn připadla směna na svátek, na tento den (svátek) čerpání dovolené, ve svém důsledku se tímto způsobem sám (na základě vlastního rozhodnutí) „vzdal“ možnosti přidělovat v tento den (ve svátek) tomuto zaměstnanci práci, přestože mu na tento den v**

předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určil směnu. V takovém případě není opodstatněné, aby byl zaměstnanci upřen den pracovního klidu v podobě svátku, jenž v tento den svědčí zaměstnancům, u kterých je jinak (nebýt svátku) tento den jejich obvyklým pracovním dnem, a aby se mu tento den započítával do dovolené, neboť rovněž tento zaměstnanec by jinak (nebylo-li by mu zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené) byl povinen v tento den směnu určenou v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn odpracovat (tento den by tedy za obvyklého běhu okolností byl jeho pracovním dnem). **I na tohoto zaměstnance se proto vztahuje ustanovení § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce a z něj vyplývající obecné pravidlo, že svátek má přednost před dovolenou.** Zaměstnanci pracujícím v nepřetržitém provozu, jemuž bylo zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené na den, na který mu byla zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určena směna, se tedy tento den, připadl-li na něj svátek, nezapočítává do dovolené.“

V této souvislosti je třeba připomenout, že výše uvedené rozhodnutí se týkalo situace před novelou § 219 odst. 2 zákoníku práce, které (jak uvedeno výše) vylučuje situace, pokud zaměstnanec o dovolenou na den svátku výslovně požádá. Důvodová zpráva k novelizované úpravě uvádí, že: „*Při respektování pravidla, že připadne-li svátek do doby čerpání dovolené, nezapočítává se do dovolené, dochází v praxi k situacím, kdy zaměstnanci, jehož směna z důvodu svátku neodpadla, a byl ji proto povinen v souladu s § 91 odst. 4 ve svátek odpracovat, požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na tento den a zaměstnavatel mu vyhoví a čerpání dovolené pouze na tento den určí. V takovém případě není důvodné, aby takto poskytnutá dovolená pouze na den svátku nebyla započítána do dovolené.*“ Tato úprava je účinná od 1. ledna 2021.

Byť došlo k novelizaci ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce, je třeba zdůraznit, že ze závěrů výše uvedeného judikátu jednoznačně vyplývá, že **ustanovení § 219 odst. 2 je obecné povahy aplikovatelné i na zaměstnance v nepřetržitém režimu. Při posuzování správného započtení dovolené je tak třeba vždy posoudit, zda byly v konkrétním případě splněny podmínky pro nařízení práce ve svátek v souladu s ustanovením § 91 odst. 4 zákoníku práce a zda zaměstnanec o dovolenou, které zaměstnavatel následně vyhověl, požádal.** Pokud tak učiní, uplatní se § 219 odst. 2 věta za středníkem. **Pokud by však v takovém případě zaměstnavatel dovolenou nařídil, aniž o ni zaměstnanec výslovně požádal, plně se uplatní závěry uvedené v citovaném rozhodnutí a svátek by měl i v tomto případě přednost před dovolenou.**



Mgr. Dagmar Junková,
advokátka

GIESE & PARTNER

[Giese & Partner, s.r.o.](#)

Palác Myslbek

Ovocný trh 8
117 19 Praha 1

Tel.: +420 221 411 511
e-mail: office@giese.cz

Aktualizováno 16.6.2022

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

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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?](#)