

20. 1. 2020

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

Je skutečně dovolená ve zkušební době rizikem pro zaměstnavatele?

V praxi je zcela běžným jevem, že zaměstnanec, který je ve zkušební době, dovolenou zkrátka a jednoduše nečerpá. Nejenže na sebe zaměstnanec nechce zbytečně upozorňovat, ale pořád platí, že o čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel (srov. § 217 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů, dále jen jako "ZPr"), byť by měl zohlednit také oprávněné zájmy zaměstnance.

Pokud si stanovíme, že **nejčastěji trvá zkušební doba právě tři měsíce** (zákonné maximum u nevedoucích zaměstnanců), je vůbec již samotný nárok na dovolenou značně nejistý. **Dovolená za kalendářní rok (§ 212 ZPr)** totiž "nabíhá" až po odpracování 60 dní, přičemž se nejedná o kalendářní dny, ale skutečně pouze o dny, kdy zaměstnanec pracuje^[1]. **Tuto podmínku tak zaměstnanec případně splní až v samotném závěru zkušební doby.**



ARROWS
advisory group

Zaměstnanci může také náležet **dovolená za odpracované dny (§ 214 ZPr)**, která bude ale vždy podstatně kratší. Za každých 21 odpracovaných dnů náleží zaměstnanci pouze 1/12 dovolené za kalendářní rok. K počtu odpracovaných dnů nad (mimo) násobky 21 dnů se nepřihlíží a délku dovolené tak neovlivní^[2]. Dovolená za odpracované dny se nikdy neposkytuje ve vyšším rozsahu než 2/12, protože jakmile zaměstnanec odpracuje více jak 60 dní, splní podmínku odpracování alespoň 60 dnů rozhodných pro dovolenou za kalendářní rok a zaměstnavatel pak musí postupovat podle § 212 ZPr a nikoli podle § 214 ZPr.^[3]

Často však dochází k tomu, že zaměstnanci mění zaměstnání v průběhu letních měsíců, kdy je dovolená takzvaně nasnadě (zakoupený zájezd apod.). Nic samozřejmě zaměstnanci nebrání v tom, aby zkusil své štěstí a o dovolenou požádal, protože zákoník práce umožňuje dovolenou čerpat, i když na ni doposud nevzniklo právo (§ 217 odst. 2 ZPr).^[4] Je však nelehkou otázkou pro vedoucí zaměstnance, zda takové čerpání povolit.

Zaměstnavatelé však mají z takto předčasně čerpané dovolené strach, neboť ve zkušební době je setrvání zaměstnance v pracovním poměru velmi nejisté. Často však tento strach (jak už to tak bývá) pramení z neznalosti právní úpravy. Ustanovení § 222 odst. 4 ZPr totiž říká, že je **zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě, na niž mu právo nevzniklo.**

Zde by mnozí personalisté argumentovali tím, že vymoci jakékoliv finanční plnění na zaměstnanci je

riskantní podnik a běh na dlouhou trať, leč odpověď opět dává právní předpis. Ustanovení § 147 odst. 1 písm. e) ZPr umožňuje zaměstnavateli, aby takto neprávem vyplacenou částku sám srazil ze mzdy. **Jelikož se jedná o zvláštní případ stanovený zákonem (§ 146 písm. a) ZPr) nemusí být v těchto případech uzavřena ani žádná dohoda o srážkách ze mzdy a zaměstnanec tak vůbec nemusí s tímto postupem souhlasit.** [5]

Lze samozřejmě namítat, že nemusí být z čeho srážet a tomuto argumentu je nutno přisvědčit. V obdobných případech, kdy se jedná o částky zpravidla v řádech několika set korun, případně jednotek tisíc korun, ale patrně nehrozí, že by takový spor došel až k soudu.

Závěrem tak musíme uznat, že poskytování dovolené ve zkušební době je určitým rizikem, které ale rozhodně není tak velké, jak si většina zaměstnavatelů myslí, neboť zákoník práce podává účinné nástroje k řešení následných nepříjemných situací. V případech, kdy se chce zaměstnavatel ukázat v dobrém světle a získat tak případně loajálního zaměstnance do budoucna, lze dát zelenou i určení dovolené ve zkušební době.



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

[1] Případně o dny, které se považují za výkon práce, viz § 216 odst. 2 ZPr, např. mateřská a rodičovská dovolená.

[2] Pokud zaměstnanec odpracuje 40 dní, má nárok pouze na 1/12 dovolené. Jakmile však odpracuje 42 dní, nabíhá mu další dvanáctina, tedy již 2/12 dovolené za kalendářní rok.

[3] BOGNÁROVÁ, Věra. § 214 [Podmínky]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 881.

[4] Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do

konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

[5] K dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [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 - judikurní 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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)