

29. 3. 2023

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

Právo “dohodářů” na dovolenou ve světle vládního návrhu novely zákoníku práce

Připravovaná rozsáhlejší novela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) přináší významné změny na poli právní úpravy vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohody o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“). Jednou z nejdiskutovanějších připravovaných změn v této oblasti je právo na dovolenou, které má nově náležet vedle zaměstnanců v pracovním poměru i zaměstnancům pracujícím pro zaměstnavatele na základě DPP či DPČ.

Navrhovaná úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je z uvedeného důvodu kritizována zaměstnavateli. Ti se domnívají, že v kombinaci s navrhovanou novou povinností zaměstnavatelů rozvrhovat pracovní dobu se stanou dané druhy pracovněprávních vztahů v praxi méně užívanými. Tento článek shrnuje, jak se promítne nové právo zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr do těchto pracovněprávních vztahů.

Současná právní úprava

Současná právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na základě § 77 odst. 2 písm. f) zákoníku práce vylučuje aplikaci právní úpravy dovolené pro tento druh základních pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci konající práci na základě DPP či DPČ tak právo na dovolenou oproti zaměstnancům v pracovním poměru nemají. Zaměstnavatel však může i nyní právo na dovolenou “dohodářům” přiznat, a to formou vzájemné dohody či ve vnitřním předpisu. V praxi se však k tomuto dobrovolnému kroku zaměstnavatelé uchylují velmi zřídka.

Navrhovaná změna právní úpravy

Dle návrhu novely zákoníku práce ve znění zveřejněném na webovém portálu Úřadu vlády České republiky dne 30. 1. 2023^[1] (dále jen „návrh novely“) se má přístup k dovolené u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr koncepčně změnit. Nově nemá § 77 odst. 2 zákoníku práce v taxativním výčtu vylučovat aplikaci právní úpravy dovolené, která tak má nově náležet i “dohodářům”. Návrh novely přitom počítá s dělenou účinností změn dopadající na právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy účinnost “aktivace” práva na dovolenou je navržena k 1. 1. 2024. Z důvodové zprávy návrhu novely přitom plyne, že se má právní úprava dovolené vymezená v § 211 - § 223 zákoníku práce v plném rozsahu vztahovat i na vztahy z DPP a DPČ, kdy: *“není žádný důvod pro zvláštní právní úpravu oproti již zavedenému standardu u zaměstnanců v pracovním poměru, neboť zcela specifická úprava dovolené u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by zbytečně zatěžovala její adresáty, především zaměstnavatele.”*^[2]

S ohledem na uvedenou citaci důvodové zprávy a skutečnost, že návrh novely u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nestanoví, že by se právní úprava dovolené měla uplatnit pouze částečně, se dle navrhovatelů mají zákonná pravidla ohledně dovolené aplikovat totožně jak na pracovní poměry, tak i pracovněprávní vztahy založené na základě dohod o pracích konaných mimo

pracovní poměr. Zaměstnavatel tak bude v případě schválení návrhu novely muset nově takovým zaměstnancům, stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru, mj. určit čerpání dovolené podle písemného rozvrhu či oznámit dobu čerpání dovolené zaměstnancům alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak[3]. Na tyto pracovněprávní vztahy se rovněž budou aplikovat pravidla pro převádění nevyčerpané části dovolené do následujícího kalendářního roku[4] (za předpokladu, že DPP nebo DPČ nebude uzavřena výhradně do konce daného kalendářního roku). V případě skončení vztahu z DPP nebo DPČ má také "dohodářům" náležet právo na náhradu odměny z dohody za nevyčerpanou část dovolené.

Výpočet dovolené

Právo na dovolenou má zaměstnancům pracujícím na základě DPP nebo DPČ náležet za stejných podmínek jako v případě zaměstnanců konajícím práci v pracovním poměru, kdy zásadními veličinami pro účely kalkulace dovolené budou i v těchto případech výměra dovolené, týdenní pracovní doba a počet celých odpracovaných týdenních dob. Výměra dovolené by dle návrhu novely i v případě "dohodářů" pracujících v podnikatelské sféře měla reflektovat minimální zákonnou výměru dovolené v rozsahu 4 týdnů[5] s možností odchýlení ve prospěch zaměstnance. V tomto ohledu se může jevit za rizikové pro zaměstnavatele postupovat odlišně při poskytování dovolené nad rámec zákonné výměry výhradně pro zaměstnance v pracovním poměru.

S ohledem na možné obtíže při určování délky týdenní pracovní doby zaměstnanců pracujících na základě dohod návrh novely pro účely výpočtu práva na dovolenou počítá se zavedením § 77 odst. 5, podle něhož: "u zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně." Pro všechny zaměstnance pracující na základě DPP nebo DPČ je tedy počítáno se zavedením fiktivní délky týdenní pracovní doby, která má být pro všechny "dohodáře" stejně dlouhá, a to bez ohledu na to, jak si strany délku pracovní doby upravily v dohodě.

Aby zaměstnanci konajícímu práci na základě DPP nebo DPČ vzniklo právo na dovolenou, budou muset být v případě schválení návrhu novely dle § 213 odst. 3 zákoníku práce v příslušném kalendářním roce kumulativně splněny následující dvě podmínky, a to:

1. nepřetržité trvání vztahu založeného DPP nebo DPČ po dobu alespoň 4 týdnů (tj. 28 kalendářních dnů), a
2. odpracování alespoň 4násobku týdenní pracovní doby zaměstnancem, tzn. alespoň 80 hodin při aplikaci fiktivní délky pracovní doby v rozsahu 20 hodin.

Shodně jako v případě pracovních poměrů má zaměstnanci na DPP nebo DPČ náležet za každý odpracovaný násobek týdenní pracovní doby (20 hodin) dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené (která musí činit nejméně 4 týdny). Výše uvedené si ukážeme na následujícím příkladu:

Příklad 1

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele na základě DPP od 1.6.2024 do 31.8.2024 a odpracoval u něj 250 hodin. Zaměstnavatel neposkytuje dovolenou nad rámec minimální zákonné výměry dovolené, a tak výměra dovolené zaměstnance činí 4 týdny. S ohledem na skutečnost, že pracovněprávní vztah trval alespoň 4 týdny a zaměstnanec současně odpracoval více než 80 hodin, vznikne zaměstnanci právo na dovolenou.

Pro účely kalkulace dovolené je nutné zjistit počet celých odpracovaných týdenních pracovních dob,

a to na základě podílu počtu odpracovaných hodin a zákonem stanovené týdenní pracovní doby: $250:20 = 12,5$, tj. zaměstnanec odpracoval 12 celých násobků týdenní pracovní doby. Zaměstnanci tak vzniklo právo na dovolenou v rozsahu $12/52$ ze součinu zákonem stanovené týdenní pracovní doby a výměry dovolené ($20 \text{ hodin} \times 4 = 80 \text{ hodin}$), kdy $12/52$ z 80 hodin odpovídá 18,46 hodinám, což po zaokrouhlení nahoru [6] činí 19 hodin dovolené.

Příklad 2

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele na základě DPP přes letní prázdniny od 1.7.2024 do 31.8.2024 a odpracoval u něj za tuto dobu 75 hodin. Tomuto zaměstnanci právo na dovolenou nevznikne, protože u zaměstnavatele neodpracoval alespoň 80 hodin.

Závěr

Návrh novely jednoznačně přináší ve vztahu ke změně právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zavedení práva "dohodářů" na dovolenou nejen administrativní, ale i finanční zatížení všech zaměstnavatelů, kteří tento relativně flexibilní druh pracovněprávního vztahu při své činnosti užívají. Praxe ukáže, zda nové povinnosti zaměstnavatelů u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr povedou k tomu, že se dané druhy pracovněprávních vztahů stanou v praxi méně užívanými.



Mgr. Pavel Svoboda,
advokát



Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších

předpisů, a některé další zákony PID: KORNCJ7DN4N6. Zveřejněno 30. 1. 2023. Dostupné >>> [zde](#).

[2] Viz Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, PID: KORNCJ7DN4N6, zvláštní část, k novelizačním bodům 21., 25 a 26, k vypuštění písm. f). Dostupné >>> [zde](#).

[3] § 217 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[4] § 218 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[5] § 212 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[6] § 216 odst. 5 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Další články:

- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)