

25. 8. 2009

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

Úprava dovolené v českém zákoníku práce a její soulad respektive nesoulad s právem Evropských společenství

Soudní dvůr Evropských společenství (velký senát) vydal dne 20. ledna 2009 rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 o předběžných otázkách na základě článku 234 ES (dále jen "Rozsudek"), týkající se souladu vnitrostátní právní úpravy čerpání dovolené s právem ES, a to jmenovitě o otázkách:



- zda pracovník, který je nepřítomen na základě pracovního volna z důvodu nemoci, má právo čerpat během tohoto volna placenou dovolenou za kalendářní rok;
- zda, případně v jakém rozsahu, má pracovník, který je nepřítomen na základě pracovního volna z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, právo na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal do ukončení pracovního poměru;
- zda vznik nároku na dovolenou nebo na finanční náhradu předpokládá, že pracovník během referenčního období skutečně pracoval, nebo vzniká nárok také při omluvené nepřítomnosti (z důvodu nemoci) během celého referenčního období.

Za účelem zodpovězení těchto otázek se Soudní dvůr Evropských společenství zabýval výkladem Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen "Směrnice"), resp. jejího článku 7, který stanoví minimální nárok zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů (dále jen "minimální nárok na placenou dovolenou").

Dle Rozsudku nemohou členské státy EU přijmout takovou právní úpravu, podle které zaniká nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud pracovník měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Podmínkou pro možnost stanovení zániku nároku na dovolenou za kalendářní rok je tedy skutečnost, že zaměstnanec měl objektivní možnost svou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat.

Rozsudek dále stanovil, že členské státy nemohou přijmout takovou právní úpravu, podle které se při ukončení pracovního poměru neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem, že nemohl uplatit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Ze znění Směrnice a judikatury Soudního dvora Evropských společenství zároveň dle Rozsudku vyplývá, že členské státy nemohou podržít samotnou existenci minimálního nároku na placenou

dovolenou jakékoli podmínce, tedy ani na podmínku, že příslušný zaměstnanec skutečně během referenčního období pracoval. Směrnice tak dle tohoto výkladu nečiní rozdíl mezi zaměstnanci, kteří mají pracovní volno z důvodu nemoci (dočasné pracovní neschopnosti) a těmi, kteří skutečně pracují.

Česká úprava nároku zaměstnanců na dovolenou za kalendářní rok je uvedena v § 211 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen "zákoník práce"). Zákoník práce v této úpravě zapracoval také výše uvedenou Směrnicí.

Tato úprava stanoví minimální výměru dovolené v délce trvání čtyř týdnů v kalendářním roce, na kterou vznikne zaměstnanci nárok, pokud jeho pracovní poměr trvá u jednoho zaměstnavatele po celý kalendářní rok, případně pokud jeho pracovní poměry u různých zaměstnavatelů na sebe bezprostředně navazují. Zároveň musí zaměstnanec odpracovat alespoň 60 pracovních dnů.

Čerpání dovolené by měl podle zákoníku práce zásadně určovat zaměstnavatel, i když je tomu v praxi často jinak a zaměstnanec se se zaměstnavatelem na dovolené domlouvají. Zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen nařídít zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby si ji zaměstnanec mohl vyčerpat nejlépe v celku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Určenou dobu čerpání musí oznámit zaměstnanci písemně nejméně 14 dní předem. Výjimkou z povinného čerpání dovolené v roce, ve kterém vzniklo právo na dovolenou, jsou překážky v práci na straně zaměstnance, a to dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená a vojenské cvičení anebo naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele. V takovém případě přechází nevyčerpaná dovolená do příštího kalendářního roku.

Převod nevyčerpané dovolené je však omezen a nevyčerpaná dovolená musí být s jedinou výjimkou, kterou je rodičovská dovolená, vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci nevyčerpanou dovolenou z minulého kalendářního roku nejpozději do 31. října, nastupuje zaměstnanec na dovolenou první následující pracovní den.

S ohledem na skutečnost, že zákoník práce neumožňuje čerpání dovolené v době dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnanec, který dlouhodobě onemocní, nemá objektivně možnost svou nevyčerpanou dovolenou z minulého kalendářního roku vyčerpat. Pokud dovolenou z minulého kalendářního roku nevyčerpá do konce toho současného, jeho nárok na dovolenou v základní výměře 4 týdnů bez náhrady zanikne.

Návrh novely zákoníku práce, na kterém v roce 2008 pracoval expertní panel složený ze specialistů na pracovní právo a jehož osud je vzhledem k současné politické situaci nejasný, by alespoň částečně napomohl vyčerpání dovolené, protože přenechává právo na určení doby čerpání dovolené zaměstnanci. A to pro případ, kdy zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku. Zaměstnanec má tak 6 měsíců, ve kterých se sám může rozhodnout, kdy bude v rámci této doby čerpat dovolenou. Jedinou podmínkou je povinnost oznámit dobu čerpání zaměstnavateli alespoň 14 dní dopředu. Přesto ani tato úprava nepomůže dlouhodobě nemocným zaměstnancům, kterým by mohl nárok na čerpání dovolené zaniknout.

Česká úprava zániku nároku na dovolenou byla hodně diskutovaná již při jejím vzniku. Před implementací Směrnice nevyčerpaná dovolená bývala proplacena zaměstnavatelem, pokud si ji zaměstnanec nemohl vyčerpat ani do konce následujícího kalendářního roku. Protože Směrnice zakazuje s výjimkou ukončení pracovního poměru nahrazení nevyčerpané dovolené v rozsahu 4 týdnů finanční náhradou, rozhodla se Česká republika při implementaci Směrnice, že dojde k zániku této nevyčerpané části.

Jak je však vidět, dle rozhodnutí Evropského soudního dvora je tato česká úprava v rozporu se Směrnicí. Úprava uvedená v zákoníku práce tak poškozují české zaměstnance, kteří v důsledku

pochybení České republiky, která nesprávně implementovala Směrnici, neprávem přicházejí o svůj nárok na dovolenou, ačkoli jej nemohou z objektivních důvodů vyčerpat. Při srovnání úpravy dovolené zákoníku práce s výkladem Soudního dvora evropských společenství je navíc zřejmé, že česká úprava dovolené je v rozporu se Směrnicí ještě v další věci. Zákoník práce totiž podmiňuje vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok skutečným odpracováním alespoň 60 dní a v případě, že zaměstnanec celý rok, případně jeho část nepracuje, nárok na dovolenou mu nevznikne, případně se mu v souladu s ustanovením § 223 krátí.

Rozsudek by tak měl být pro Českou republiku důvodem k zamyšlení nad změnou právní úpravy dovolené za kalendářní rok obsažené v zákoníku práce tak, aby se tato úprava dostala do souladu s právem Evropských společenství.



Mgr. Romana Kaletová,
advokát

[Randl Partners](#)
advokátní kancelář

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
E-mail: office@randls.com

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | 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 - judikaturní 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](#)