

Dovolená na zotavenou

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). Rovněž na tohoto zaměstnance se proto vztahuje ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 1299/2021-150 ze dne 26.1.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně I. M., narozené dne XY, bytem ve XY, zastoupené Odborovým svazem KOVO, odborovou organizací se sídlem v P., proti žalovanému V. T. C. R. se sídlem v XY, IČO XY, zastoupenému Mgr. M.Š., advokátem se sídlem v H.K., o určení rozsahu dovolené, vedené u Okresního soudu v Novém Jičíně pod sp. zn. 6 C 51/2020, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 21. října 2020 č. j. 16 Co 140/2020-119, tak, že dovolání žalovaného proti rozsudku krajského soudu ve výroku o náhradě nákladů řízení se odmítá; jinak se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Novém Jičíně dne 21. 2. 2020 domáhala, aby bylo určeno, že dovolená, jejíž čerpání bylo žalovaným určeno žalobkyni na den svátku 22. 4. 2019, se nezapočítává do dovolené žalobkyni za kalendářní rok 2019. Žalobu zdůvodnila tím, že je zaměstnankyní žalovaného už od roku 1999 v závodě XY na pozici XY, že pracuje u žalovaného v nepřetržitém pracovním provozu, ve směně 3, a že žalovaný v období velikonočních svátků, tedy ve dnech 19. 4. 2019 a 22. 4. 2019, většímu počtu zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu určil čerpání dovolené, ačkoliv měli na tyto dny rozvržené směny, a následně to odečetl z jejich nároku na dovolenou. Jedním z těchto zaměstnanců byla i žalobkyně, již na den 22. 4. 2019 připadla podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn denní dvanáctihodinová pracovní směna. „Žalobce“ (správně žalovaný) jí „určil na tento den dovolenou a posléze ji i do rozsahu celkové dovolené započítal“. Žalobkyně se domnívá, že žalovaný jednal v rozporu s povinností stanovenou v § 219 odst. 2 zákoníku práce, podle nějž připadne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené, a v rozporu s vnitřním předpisem žalovaného - Pracovním řádem. Žalobkyně má za to, že práce ve svátek by měla být i z hlediska společenského zájmu něčím výjimečným, že v určitých případech,

včetně nepřetržitého provozu, ji zákon připouští a umožňuje nařizovat pracovní směny i na den svátku, že z toho je logické, že pro zaměstnavatele je výkon takové práce opravdu nutný a nedává proto smysl, aby zaměstnavatel zároveň určil na daný den zaměstnanci čerpání dovolené, a že právě proto, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu, stanoví § 219 odst. 2 zákoníku práce pravidlo, které se vztahuje na všechny zaměstnance. Podle mínění žalobkyně je dovolená primárně určena k odpočinku a regeneraci sil zaměstnanců, a ne k pokrytí odbytových, provozních nebo jiných záležitostí na straně zaměstnavatele. Jednání žalovaného proto považuje za zjevné zneužití práva, které by nemělo požívat právní ochrany, a spatřuje v něm rozpor se zákonem i s dobrými mravy.

Žalovaný zejména namítal, že ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce se nevztahuje a ani nemůže vztahovat na zaměstnance pracující v tzv. nepřetržitém provozu, neboť tyto zaměstnanci nemají obvyklé pracovní dny, a to právě pro povahu nepřetržitého provozu a jemu odpovídající rozvržení pracovní doby, že z povahy provozu může být jejich pracovním dnem kterýkoliv den v týdnu, v měsíci, v roce, a že u nich proto nelze na libovolně dlouhou dobu dopředu stanovit, zda bude určitý den jejich pracovním dnem. Žalovaný odkázal též na pravomocný rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. 10. 2018 č. j. 20 Co 142/2018-100, v němž soud „posuzoval skutkově totožnou situaci u právního předchůdce žalovaného“ a v němž dospěl k závěru, že zaměstnanci bylo možné odečíst z nároku na dovolenou za kalendářní rok den dovolené čerpaný právě v den, na který měl nařízenou směnu a na který současně připadnul svátek.

Okresní soud v Novém Jičíně rozsudkem ze dne 17. 6. 2020 č. j. 6 C 51/2020-92 žalobu zamítl a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 16 526 Kč k rukám advokáta Mgr. M.Š. Poté, co dovedl, že je dán naléhavý právní zájem na požadovaném určení, neboť bez něj by zůstala otázka nároku na dovolenou za den 22. 4. 2019 mezi účastníky spornou, soud prvního stupně dospěl k závěru, že vliv svátku u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu, tj. v provozu, který vyžaduje práci 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu, je jiný, a to z toho důvodu, že ustanovení § 91 odst. 4 zákoníku práce připouští, aby zaměstnavatel zaměstnanci v nepřetržitém provozu nařídil práci i ve svátek, když jenom takto je možné zajistit nepřetržitý provoz, který vyžaduje výkon práce stále po dobu 24 hodin každý den v kalendářním roce, a že rozvržení pracovní doby u zaměstnance v nepřetržitém provozu, je-li mu v konkrétním případě určena směna na svátek, způsobí, že u tohoto zaměstnance se nejedná o den pracovního klidu a bez ohledu na to, že je svátek, musí nařízenou práci v den svátku vykonávat. Skutečnost, že zaměstnanec má na den svátku nařízenou směnu, však musí ovlivnit i případné čerpání dovolené. Je-li zaměstnanci v nepřetržitém provozu nařízena směna na den, který je svátkem, zaměstnanec do práce nastoupit musí. Chce-li mít zaměstnanec tento ten přesto volno, nezbyvá mu nic jiného než požádat tento den o čerpání dovolené. Soud prvního stupně uzavřel, že v projednávané věci (v níž žalovaný na den 22. 4. 2019, kdy měla žalobkyně podle rozvrhu pracovní doby pracovat, nařídil žalobkyni čerpání řádné dovolené, kterou žalobkyně čerpala, přestože s čerpáním nesouhlasila) je nerozhodné, zdali uvedený den byla žalobkyni dovolená nařízena, neboť i v případě, že by v kterýkoliv den svátku chtěla žalobkyně mít volno, musela by čerpat dovolenou. Podle názoru soudu prvního stupně „z povahy nepřetržitého provozu jednoznačně vyplývá, že pracovníci pracující v tomto režimu nemají žádné obvyklé pracovní dny, svátky apod. a nelze u nich stanovit, který den připadne na pracovní den, svátek, víkend“, když u „pracovníků v nepřetržitém provozu“ nelze hovořit o obvyklých pracovních dnech či dnech svátku. Z uvedených důvodů se soud prvního stupně „neodchýlil od rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové č. j. 20 Co 142/2018-100 a v souladu s ustanovením § 13 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, rozhodl stejně jako Krajský soud v Hradci Králové, když se jedná o právní případ, který se shoduje v podstatných znacích s řešenou věcí u tohoto soudu“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 21. 10. 2020 č. j. 16 Co 140/2020-119 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se určuje, že dovolená, jejíž čerpání bylo žalovaným určeno žalobkyni na den svátku 22. 4. 2019, se nezapočítává do dovolené žalobkyni za

kalendářní rok 2019, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 4 000 Kč. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že v projednávané věci je dán naléhavý právní zájem žalobkyně na požadovaném určení, neboť bez něj by otázka čerpání dovolené žalobkyně za svátek dne 22. 4. 2019, resp. otázka, zda se tento svátek žalobkyni započítává do doby dovolené za kalendářní rok 2019 či nikoli, zůstala mezi účastníky spornou. Odvolací soud má za to, že v projednávaném případě se jedná o věc, která dosud nebyla judikována soudy vyšších stupňů, a že rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. 10. 2018 č. j. 20 Co 142/2018-100 jako soudu odvolacího v obdobné věci je proto třeba považovat za „ojedinělé“, které nemůže založit důvodné očekávání obdobného posouzení věci. Odvolací soud toto rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové považuje za nesprávné, a proto se od něj odchýlil. Na rozdíl od soudu prvního stupně tedy odvolací soud dospěl k závěru, že pravidlo stanovené v ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce platí i pro zaměstnance, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, resp. kterým na den svátku byla určena směna v souladu s ustanovením § 91 odst. 4 zákoníku práce [tj. včetně zaměstnanců pracujících „v nepřetržitém režimu ve smyslu § 78 odst. 1 písm. g) zákoníku práce“], s tím, že pokud případně v době čerpání dovolené zaměstnanec svátek na den, na který mu byla rozvrhem určena směna, nezapočítává se mu do dovolené, že ustanovení § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce se tedy vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na to, v jakém režimu z hlediska délky a rozvržení stanovené týdenní pracovní doby pracují, a že za obvyklý pracovní den zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu je z pohledu tohoto ustanovení třeba považovat den, který je jako pracovní určen v předem stanoveném rozvrhu směn. Dodal, že „právní doktrína“ dovodila jedinou výjimku z pravidla o nezapočítávání svátku do dovolené, a to 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. Ve prospěch tohoto výkladu lze podle mínění odvolacího soudu argumentovat také článkem 6 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, podle něhož se úředně uznané a zvykové veřejné svátky, ať již případnou do doby každoroční dovolené či nikoliv, nebudou započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené stanovené v článku 3 odst. 3 této úmluvy. Odvolací soud se ztotožnil rovněž s argumentací žalobkyně, že při výkladu ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce je nutno přihlédnout k jeho smyslu a účelu, kdy práce ve svátek by měla být z hlediska společenského zájmu něčím výjimečným, že není-li výkon práce pro zaměstnavatele nutný či nezbytný, zaměstnanec „má právo ve svátek nepracovat, aniž by čerpal dovolenou na zotavenou“, jejíž smysl a účel je zcela jiný, a že „proti smyslu a účelu zákona“ je proto takový postup zaměstnavatele, který rozvrhem určí zaměstnanci směnu na svátek a současně mu proti jeho vůli (resp. aniž by o to sám ve vlastním zájmu požádal) nařídí na tento den čerpání dovolené. Odvolací soud odkázal rovněž na další legislativní vývoj a na důvodovou zprávu k zákonu č. [285/2020 Sb.](#), jímž bylo s účinností od 1. 1. 2021 ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce na konci první věty doplněno slovy „to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost“. Podle názoru odvolacího soudu je „nepochybné, že samotný zákonodárce měl za to, že pravidlo o nezapočítávání svátku do dovolené podle § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na to, v jakém režimu z hlediska délky a rozvržení stanovené týdenní pracovní doby pracují“. Odvolací soud uzavřel, že v projednávané věci žalobkyně o čerpání dovolené dne 22. 4. 2019 (Velikonoční pondělí) nepožádala (naopak s ním výslovně nesouhlasila), a že se proto podle § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce tento svátek nezapočítává do dovolené žalobkyni za kalendářní rok 2019.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu, a to proti „oběma“ jeho výrokům, podal žalovaný dovolání. Namítá, že odvolací soud nesprávně právně posoudil, zda se na posuzovaný případ aplikuje § 219 odst. 2 věta první zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2020. Dovolatel má za to, že samotné jazykové vyjádření tohoto ustanovení zákoníku práce nepřipouští, aby bylo rozlišováno mezi případy, kdy je dovolená určena na žádost zaměstnance, a kdy je dovolená určena bez takové žádosti, a že

ustanovení § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce se nevztahuje a ani nemůže vztahovat na zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu, neboť tito zaměstnanci „nemají obvyklé pracovní dny, a to právě pro povahu nepřetržitého provozu a jemu odpovídající rozvržení pracovní doby“. Na rozdíl od zaměstnanců pracujících ve všední dny (např. od pondělí do pátku) u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu z povahy provozu může být jejich pracovním dnem kterýkoliv den v týdnu, v měsíci, v roce, a nelze u nich proto na libovolně dlouhou dobu dopředu stanovit, zda bude určitý den jejich pracovním dnem (např. pondělí). Žádný den v týdnu, v měsíci ani v roce tedy podle mínění dovolatele nelze u těchto zaměstnanců považovat za obvyklý pracovní den (tj. den, kdy jinak obvykle pracují). Dovolatel je proto přesvědčen, že na posuzovaný případ předmětné ustanovení zákoníku práce nelze aplikovat, neboť zde chybí základní předpoklad pro jeho aplikaci, kterým je existence obvyklého pracovního dne, a že tedy „u zaměstnanců v nepřetržitém provozu“ lze z nároku na dovolenou za kalendářní rok odečíst dovolenou, která je čerpána v den, na který byla zaměstnanci nařízena směna a na který současně připadnul svátek, a to bez ohledu na to, zda o čerpání dovolené zaměstnanec sám požádal, nebo zda bylo čerpání dovolené určeno bez takové žádosti. Smyslem § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce je podle názoru dovolatele zajistit, aby se zaměstnanci, který čerpá dovolenou, neodečítal z nároku na dovolenou den, kdy by stejně, i kdyby neměl dovolenou, nepracoval, a to právě kvůli svátku. V případě zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu však taková situace nastat nemůže, neboť tento zaměstnanec je povinen nastoupit do práce v den, na který mu byla zaměstnavatelem nařízena směna, a to bez ohledu na to, zda je tento den svátkem. U zaměstnance pracujícího v nepřetržitém provozu tak nemůže nastat situace, že by mu odpadla směna proto, že na den, na který mu byla směna nařízena, připadnul svátek. Takový zaměstnanec je naopak povinen vykonávat sjednanou práci navzdory tomu, že na takový den připadnul svátek. Pokud mu směna nařízena není, nepracuje proto, že mu nebyla nařízena směna, a nikoliv proto, že je v daný den svátek. Pokud má mít takový zaměstnanec volný den, může se tak stát z pohledu řešené otázky z důvodu určení dovolené zaměstnavatelem (k žádosti zaměstnance, nebo bez této žádosti), nikoliv však z důvodu existence svátku. Na tom podle mínění dovolatele ničeho nemění ani Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, neboť i tato úmluva se vztahuje pouze na zaměstnance, u nichž se svátky zohledňují. Ani citace novely zákoníku práce provedené zákonem č. [285/2020](#) Sb., resp. důvodové zprávy, podle dovolatele „ničeho nemění na tom, že až do 31. 12. 2020 se § 219 odst. 2 věta první zákoníku práce neaplikovala u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu“. Dovolatel navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného zamítl. Má za to, že jednání žalovaného bylo v rozporu s ustanovením § 219 odst. 2 zákoníku práce. Nespravedlivým se jí jeví, aby si žalovaný vykládal zákon pouze ve prospěch svých zájmů a nerespektoval oprávněné zájmy zaměstnanců tím, že ve dnech svátků, kdy mají naplánovanou směnu, „jim určoval čerpání dovolené ze svých provozních důvodů“. Zdůraznila, že dovolená je primárně určena k odpočinku a regeneraci sil zaměstnanců, a ne k pokrytí odbytových, provozních nebo jiných důvodů na straně žalovaného. Žalobkyně se neztotožňuje s tvrzením žalovaného, že § 219 odst. 2 zákoníku práce se nevztahuje na zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu. Na rozdíl od žalovaného je žalobkyně přesvědčena, že rozsudek odvolacího soudu je založen na správném právním posouzení věci.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se

odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Nejvyšší soud dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku o náhradě nákladů řízení podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy od 2. 8. 1999, a to v nepřetržitém provozu v dvanáctihodinových směnách, že na Velikonoční pondělí 22. 4. 2019 byla žalobkyni podle rozvrhu pracovních směn stanovena pracovní směna, že žalovaný na uvedený den žalobkyni určil čerpání dovolené, s čímž žalobkyně nesouhlasila, do práce však žalobkyně nenastoupila a tento den jí byl odečten z nároku na dovolenou za kalendářní rok 2019.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu na vyřešení otázky hmotného práva, 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. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalovaného není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, kdy bylo žalovaným určeno žalobkyni čerpání dovolené – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2019 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 91 odst. 1 zák. práce dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.

Podle ustanovení § 91 odst. 2 zák. práce práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít jen výjimečně.

Podle ustanovení § 91 odst. 4 zák. práce ve svátek může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Svátky (státní svátky a ostatní svátky) jsou vymezeny v zákoně č. [245/2000](#) Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

Podle čl. 6 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o placené dovolené (revidované) č. 132 ze dne 24. 6. 1970, uveřejněné sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 229/1998 Sb. (dále jen „Úmluva MOP o placené dovolené“), úředně uznané a zvykové veřejné svátky, ať již případnou do doby každoroční dovolené či nikoliv, se nebudou započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené stanovené v článku 3 odst. 3 této úmluvy.

Podle ustanovení § 219 odst. 2 zák. práce připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Účelem (smyslem) ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce je, aby zaměstnancům nebylo za dny, na které jim bylo zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené (srov. § 217 odst. 1 zák. práce), na které zároveň připadl den pracovního klidu v podobě svátku a které jsou jinak jejich obvyklými pracovními dny, upřeno (kráceno) právo na dovolenou, jež jim vzniká za podmínek stanovených v části deváté zák. práce. Lze z něj abstrahovat obecné pravidlo, že svátek má v takovém případě přednost před dovolenou.

Práce ve svátek (jak vyplývá z výše uvedeného) může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen výjimečně, a to pouze v zákonem stanovených případech. Obecně tedy platí, že svátky jsou dny, kdy by zaměstnanci zásadně neměli vykonávat práci.

Zaměstnavatelům s nepřetržitým provozem, tedy s provozem, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu [§ 78 odst. 1 písm. g) zák. práce], však zákon s ohledem na specifika tohoto provozu umožňuje, aby zaměstnancům nařídili výkon práce ve svátek. Je-li zaměstnanci pracujícímu v nepřetržitém provozu zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn [srov. § 78 odst. 1 písm. c) zák. práce] určena směna na den, na který připadá svátek, je zaměstnanec povinen tuto směnu odpracovat. Lze tedy souhlasit s názorem dovolatele, že takový zaměstnanec je povinen vykonávat sjednanou práci navzdory tomu, že na tento den připadnul svátek, a že pokud mu směna nařízena není, nepracuje proto, že mu nebyla nařízena směna, a nikoliv proto, že je v daný den svátek. Jiná je ale situace v případě, že zaměstnanci podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn zaměstnavatelem na tento den směna určena (nařízena) byla.

Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci pracujícímu 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 (nebyť 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). Rovněž na tohoto zaměstnance se proto vztahuje ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce a z něj vyplývající obecné pravidlo, že svátek má přednost před dovolenou. Zaměstnanci pracujícímu 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 projednávané věci odvolací soud správně poukázal též na další vývoj právní úpravy, konkrétně na novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. [285/2020 Sb.](#), kterým se mění zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, jímž byla s účinností od 1. 1. 2021 v ustanovení § 219 odst. 2 zák. práce na konci první věty ve znění „Připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené“ doplněna slova „; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost“.

V důvodové zprávě k zákonu č. [285/2020](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, je ve vztahu k bodu 46 (§ 219 odst. 2) uvedeno, že „Při respektování pravidla, že případně-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.“

Z uvedeného je – jak v projednávané věci uvedl již odvolací soud v odůvodnění svého rozsudku – nepochybné, že sám zákonodárce měl za to, že pravidlo o nezapočítávání svátku do dovolené podle ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce se vztahuje též na zaměstnance, kteří pracují v nepřetržitém provozu a jimž byla zaměstnavatelem v souladu s ustanovením § 91 odst. 4 zák. práce v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určena směna na den, na který připadl svátek, neboť v opačném případě by zákonodárce neměl žádný důvod k vymezení výjimky z tohoto obecného pravidla, která se uplatní, je-li zaměstnanci na tento den určeno čerpání dovolené na jeho žádost (tedy vyhoví-li zaměstnavatel žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené na tento den a čerpání dovolené pouze na tento den určí), a odlišovat tak tyto situace od těch, v nichž zaměstnavatel zaměstnanci na tento den určí čerpání dovolené, aniž by o to zaměstnanec zaměstnavatele žádal, anebo v nichž (jako tomu bylo v projednávané věci) zaměstnanec nejenže o čerpání dovolené v tento den sám nepožádal, ale čerpání dovolené mu bylo zaměstnavatelem určeno i přes jeho výslovný nesouhlas s čerpáním dovolené v tento den.

K námitkám dovolatele, že ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce se „nevztahuje a ani nemůže vztahovat na zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu“, neboť tito zaměstnanci „nemají obvyklé pracovní dny, a to právě pro povahu nepřetržitého provozu a jemu odpovídající rozvržení pracovní doby“, 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)“, 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)“, že z těchto důvodů na posuzovaný případ předmětné ustanovení zákoníku práce nelze aplikovat, neboť zde chybí základní předpoklad pro jeho aplikaci, kterým je existence obvyklého pracovního dne, že i Úmluva MOP o placené dovolené, na kterou odkazuje odvolací soud, se vztahuje pouze na zaměstnance, u nichž se svátky zohledňují, jimiž zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu „z povahy věci nejsou“, a že proto ani tuto Úmluvu na posuzovaný případ aplikovat nelze. Nejvyšší soud uvádí, že ani zákoník práce, ani Úmluva MOP o placené dovolené ve vztahu k úpravě nezapočítávání svátků do dovolené zaměstnance nerozlišují zaměstnance podle způsobu rozvržení pracovní doby, pracovního režimu anebo povahy provozu, ve kterém pracují (srov. též čl. 2 bod 1 Úmluvy MOP o placené dovolené, podle něž se tato úmluva vztahuje na všechny zaměstnané osoby s výjimkou námořníků). Odlišné zacházení se zaměstnanci pracujícími v nepřetržitém provozu, resp. se zaměstnanci s nepřetržitým pracovním režimem, nelze dovodit ani ze smyslu a účelu ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce, v němž našel odraz závazek České republiky z ustanovení čl. 6 odst. 1 Úmluvy MOP o placené dovolené.

Poukazuje-li dovolatel na formulaci „obvyklým pracovním dnem“ obsaženou v ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce, pak přehlíží, že při výkladu tohoto ustanovení se nelze omezit pouze na jeho jazykový (gramatický) výklad, a opomíjet tak další metody výkladu právních norem (jako např. teleologický, logický, systematický anebo historický výklad). S ohledem na shora uvedené je třeba dospět k závěru, že „obvyklým pracovním dnem“ ve smyslu ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce je třeba rozumět den, na který byla zaměstnanci zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu týdenní pracovní doby podle ustanovení § 84 zák. práce, resp. v předem stanoveném rozvrhu

pracovních směn [srov. § 78 odst. 1 písm. c) zák. práce] 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 [§ 78 odst. 1 písm. l) zák. práce] nebo nerovnoměrným [§ 78 odst. 1 písm. m) zák. práce] rozvržením pracovní doby.

V projednávané věci tedy odvolací soud správně uzavřel, že žalobkyni se podle § 219 odst. 2 věty první zák. práce den 22. 4. 2019 (Velikonoční pondělí), na který jí byla podle rozvrhu pracovních směn žalovaným stanovena pracovní směna a na který jí žalovaný zároveň určil čerpání dovolené, nezapočítává do dovolené za kalendářní rok 2019.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku o věci samé podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- [Koupě nemovité věci](#)
- [Nesprávný úřední postup \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Platební neschopnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předkupní právo \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušení řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rodinný závod \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dědictví](#)
- [Výživné](#)
- [Valná hromada](#)
- [Ustanovení zástupce](#)
- [Náhrada škody](#)