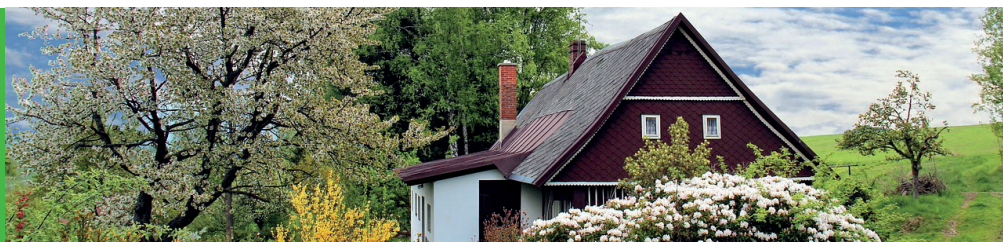


- postihne příslušnou osobu za řádný výkon její funkce (sankce až 1 mil. Kč) nebo
- nesplní opatření k nápravě uložené během kontroly (sankce až 400 tis. Kč).

Pokud porušením povinnosti zaměstnavatele vznikla někomu újma, zaplacením případné sankce ~~odpovědnost zaměstnavatele za újmu (škodu) nezaniká a je povinen takovou újmu poškozené straně za splnění zákonných podmínek nahradit.~~

## ~~ÚČINNOST NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY~~

~~Zákon o ochraně oznamovatelů nabyvá účinnosti dne 1. srpna 2023 se zmíněnou výjimkou u lhůty pro zřízení vnitřního oznamovacího systému u menších a středních zaměstnavatelů do 15. prosince 2023, pokud nejsou zadavateli veřejných zakázek a zaměstnávají maximálně 249 zaměstnanců.~~



## ODVOLÁNÍ ZAMĚŠTNANCE Z DOVOLENÉ

**Mgr. Michal Vrajík, advokát**

**Mgr. Tomáš Trojan, advokátní koncipient**

Právní úprava dovolené obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), jednoznačně stanoví, že je to zaměstnavatel, kdo zaměstnanci určuje čerpání dovolené. Někdy se lze sice setkat s pověrou, že polovinu výměry dovolené si určuje k čerpání zaměstnanec sám, avšak nejedná se o nic jiného než o nepochopení právní úpravy.<sup>1</sup> Tomuto principu pak rovněž odpovídá § 217 odst. 3 zákoníku práce, které zaměstnavateli ukládá povinnost nahradit zaměstnanci náklady, které zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil určenou dobu čerpání dovolené nebo zaměstnance z dovolené odvolal. Z této právní úpravy tak nepřímou plyne právo zaměstnavatele odvolat zaměstnance z dovolené či změnit termín čerpání dovolené, a právě těmto tématům je věnován následující článek.

## URČENÍ TERMÍNU ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Úvodem je potřeba uvést, že určení termínu čerpání dovolené probíhá ve dvou krocích. Nejprve **zaměstnavatel sestaví** a s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců, působil-li u zaměstnavatele, vydá **písemný rozvrh čerpání dovolených**. Pouhé

<sup>1</sup> Toto nepochopení vychází zpravidla z toho, že zaměstnavatel má při určení čerpání dovolené brát v potaz své provozní potřeby, ale rovněž oprávněné zájmy zaměstnance, což část laické veřejnosti vnímá tak, že by zaměstnavatel i zaměstnanec měl podle svého určit čerpání poloviny dovolené. Ve skutečnosti je to ale zaměstnavatel, kdo určuje čerpání celé dovolené s tím, že pouze při tomto určení má usilovat o sladění výše uvedených požadavků.

vydání písemného rozvrhu čerpání dovolené ale ještě není určením konkrétního termínu čerpání dovolené pro daného zaměstnance. Následně zaměstnavatel dovolenou jednotlivým zaměstnancům individuálně (či za splnění podmínek podle § 220 zákoníku práce hromadně) určuje, přičemž písemný rozvrh čerpání dovolené je pro něj podkladem, který mu má sloužit jako určitý plán dovolených.

**Zaměstnavatel se však může od písemného rozvrhu čerpání dovolené v odůvodněných případech odchýlit.** Pro zaměstnance je tak rozhodující až to, když mu **zaměstnavatel písemně oznámí určení doby čerpání dovolené**, což je zaměstnavatel povinen **učinít alespoň 14 dní předem**, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiné době takového oznámení. Na druhou stranu však není vyloučeno ani to, aby zaměstnavatel oznámil zaměstnancům určenou dobu čerpání dovolené i s předstihem několika měsíců.

## ZMĚNA URČENÉ DOBY ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A ODVOLÁNÍ Z DOVOLENÉ

Jak bylo uvedeno výše, zákoník práce nepřímou počítá jednak s možností změny určené doby čerpání dovolené a jednak s možností odvolání zaměstnance z dovolené. Rozdíl je lapidárně řečeno v tom, zda už zaměstnanec začal dovolenou čerpat.

**Změna určené doby čerpání dovolené spočívá v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci určí termín čerpání dovolené a ještě před nástupem na dovolenou tento termín změní.** V praxi může jít o zrušení čerpání dovolené v původním termínu nebo zkrácení takto určené dovolené s tím, že souběžně může zaměstnavatel určit čerpání dovolené v jiném termínu (dřívějším i pozdějším).

**Ke změně určené doby čerpání dovolené může dojít kdykoliv před tím, než zaměstnanec začne dovolenou v původním termínu čerpat**, klidně tedy i předchozí kalendářní den. Pokud ale zaměstnavatel souběžně se zrušením či zkrácením původního termínu čerpání dovolené určuje termín nový, je vázán výše uvedenou zásadou, že termín čerpání dovolené musí písemně určit alespoň 14 dní předem, nedohodne-li se se zaměstnancem na jiné době seznámení.

### PŘÍKLAD 1

*Zaměstnavatel zaměstnanci dne 7. července 2023 určí čerpání dovolené v termínu od 11. do 24. září 2023. Zaměstnavatel může ještě 10. září 2023 určenou dobu čerpání dovolené zrušit a může rovněž určit nové čerpání dovolené v termínu od 25. září 2023 do 8. října 2023. Pokud by ale zaměstnavatel chtěl např. 3. září 2023 změnit určenou dobu čerpání dovolené tak, že ji zaměstnanec bude čerpat od 4. do 17. září 2023, potřebuje k určení čerpání dovolené na dobu od 4. do 17. září 2023 souhlas zaměstnance.*

**V případech odvolání z dovolené pak jde o případy, kdy zaměstnanec již určenou dovolenou čerpá** (tj. došlo k nástupu na dovolenou), **ale v jejím průběhu ho kontaktuje zaměstnavatel s tím, že se zaměstnanec má dostavit k výkonu práce.**

### PŘÍKLAD 2

*Zaměstnavatel zaměstnanci určí čerpání dovolené v termínu od 11. do 24. září 2023. Zaměstnavatel může 13. září 2023 telefonicky kontaktovat zaměstnance, že je třeba, aby se z urgentních provozních důvodů dostavil co nejdříve zpět do práce, a odvolat ho tak z dovolené.*

Odborná literatura uvádí, že k oběma těmto postupům by zaměstnavatel měl přistupovat „**pouze za okolností, které takový postup ospravedlňují**“. Může se např. jednat o naléhavé provozní důvody, které současně nelze překlenout jinými přiměřenými kroky,

např. změnou rozvrhu směn ostatních zaměstnanců či nařízením přesčasových prací.<sup>2</sup> S tímto závěrem se plně ztotožňujeme, neboť odráží zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance i smysl a účel dovolené jako déletrvajících odpočinku od výkonu práce.

## REALIZACE ODVOLÁNÍ ZAMĚSTNANCE Z DOVOLENÉ

Zatímco změna určené doby čerpání dovolené zpravidla v praxi nečiní žádné větší potíže, protože zaměstnanec obvykle vykonává práci (na pracovišti či na jiném dohodnutém místě) a pro zaměstnavatele je tak snadné ho zastihnout, tak v případě odvolání zaměstnance z dovolené zaměstnavatelé řeší praktický problém spočívající v tom, jak zaměstnance zastihnout a předat mu zprávu, že je odvoláván z dovolené.

Dovolená má být pro zaměstnance dlouhodobým soustředěným volnem, které mu má sloužit k odpočinku a regeneraci pracovních sil. **Zaměstnavatel** proto v principu **není oprávněn zaměstnanci udělovat závazné pokyny k tomu, co by měl zaměstnanec během své dovolené aktivně učinit či vykonat**. Není tedy například možné po zaměstnanci požadovat, aby byl během dovolené k zastížení na telefonu, e-mailu či jiném komunikačním kanálu. Takovou povinnost zaměstnavatel nemůže zaměstnanci uložit ani vnitřním předpisem a nelze ji sjednat ani smluvně, protože by kolidovala se smyslem a účelem dovolené a jejího čerpání.

Přestože se u některých zaměstnavatelů objevují tendence od zaměstnanců vyžadovat, aby byli i během dovolené povinni reagovat na případný kontakt zaměstnavatele, je třeba uvést, že tyto snahy zaměstnavatelů nemají žádnou oporu v zákoníku práce. **Povinnost být mimo pracovní dobu „na příjmu“, reagovat na zavolání a věnovat se výkonu práce je totiž typická pro pracovní pohotovost, nikoliv pro běžnou dobu odpočinku** či pro čerpání dovolené. I v odborné literatuře je pak dovozováno, že „*souběh pracovní pohotovosti a čerpání dovolené možný není*“.<sup>3</sup>

V uvedené souvislosti lze poukázat i na judikaturu Nejvyššího soudu, která se již zabývala otázkou, jaké povinnosti má zaměstnanec mimo pracovní dobu (konkrétně zda se zaměstnanec může dopustit porušování pracovních povinností jednáním, kterého se dopustil mimo pracovní dobu). Nejvyšší soud v této souvislosti uvedl, že: „**Povinnost aktivně něco konat (dare, facere) podle pokynů zaměstnavatele má zaměstnanec toliko v pracovní době. Mimo pracovní dobu, jestliže pracovní poměr (a tedy i pracovněprávní vztah) trvá, lze po zaměstnanci požadovat plnění povinností spočívajících především v tom, aby se něčeho zdržel, něco nekonal (non facere, omittere).**“<sup>4</sup>

Ačkoliv tedy Nejvyšší soud dovodil, že i mimo pracovní dobu se může zaměstnanec dopustit porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci například tím, že poruší povinnost, která mu ukládá se zdržet nějakého jednání (např. poruší zákonný zákaz konkurence podle § 304 zákoníku práce), zřetelně dovodil, že mimo pracovní dobu nemůže zaměstnavatel zaměstnanci ukládat pokyny něco konat. **V mimopracovní době (a tedy i v průběhu dovolené) tak lze po zaměstnanci požadovat, aby dodržoval povinnosti zejména etického charakteru, tedy např. nepoškozovat dobrou pověst zaměstnavatele, zdržel se výkonu konkurenční činnosti** či aby například, jako v soudem posuzovaném případě, **nezpůsobil zaměstnavateli škodu**. Nicméně není možné, aby zaměstnavatel zaměstnanci uložil, aby si s sebou na dovolenou vzal i služební mobil či notebook, natožpak aby tyto přístroje pravidelně kontroloval a zjišťoval, zda po něm zaměstnavatel něco nepožaduje.

<sup>2</sup> KOŠNAR, M., SCHMIED, Z. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně přepracované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2022. Str. 164.

<sup>3</sup> VÁCHA, J.: Pracovní pohotovost – 1. část. *Mzdová účetní*. Olomouc: ANAG. Roč. XXVI (2020), č. 7–8, str. 35–46.

<sup>4</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

Protože z výše uvedených důvodů nemůže zaměstnavatel zaměstnanci uložit, aby byl během dovolené k zastížení, bude **v praxi skutečně záležet na tom, zda se zaměstnavateli podaří zaměstnance během dovolené zastihnout**, eventuálně částečně **i na dobré vůli zaměstnance, zda se zaměstnavatelem zastihnout nechá**. Zaměstnanec zásadně nemá povinnost zaměstnavatele informovat o tom, kde bude dovolenou trávit, nemusí zaměstnavateli nechávat kontakt pro případ potřeby jeho zastížení, a dokonce si s sebou na dovolenou nemusí brát ani svůj soukromý mobilní telefon. Ať už tedy osobní údaj týkající se soukromého telefonního čísla zaměstnavatel zpracovává jako jeden z kontaktních údajů na zaměstnance, nebo nikoliv, zaměstnanec není povinen na hovory či textové zprávy během dovolené reagovat. Pokud by zaměstnavatel tento údaj nezpracovával, není zaměstnanec povinen své telefonní číslo zaměstnavateli poskytovat jen pro účel případného zastížení v průběhu dovolené.

**Pokud se však zaměstnavateli podaří v průběhu dovolené zaměstnance kontaktovat a z dovolené ho odvolat, pak již zaměstnanec nemůže tento pokyn zaměstnavatele ignorovat.** Zaměstnavatel tím uplatňuje své právo zaměstnance z dovolené odvolat, čemuž odpovídá i povinnost zaměstnance se takovému pokynu podřídit. **Neuposlechnutí pokynu k odvolání z dovolené a návratu do práce může být posouzeno jako zaviněné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a následná absence v zaměstnání jako **neomluvené zameškání práce** (§ 348 odst. 3 zákoníku práce). O neomluvené zameškání práce jde ovšem až od okamžiku, kdy měl zaměstnanec reálnou možnost se v důsledku odvolání z dovolené dostavit do práce a neučinil tak.

### PŘÍKLAD 3

*Zaměstnavatel zaměstnanci určí čerpání dovolené v termínu od 11. do 24. září 2023. Zaměstnavatel dne 13. září 2023 zaměstnance telefonicky kontaktuje a z dovolené jej odvolá. Zaměstnanec je ale na Seychelách a na pracoviště se může nejdříve dostavit 15. září 2023 v 9:00. Do té doby tedy nedostavení se do práce nelze posuzovat jako neomluvené zameškání práce, byť byl zaměstnanec z dovolené odvolán. Nedostavil-li se však zaměstnanec bez vážného důvodu do práce ani 15. září 2023 od 9:00, pak už se o neomluvené zameškání práce jedná. Vážným důvodem by zde mohlo být např. zpoždění dopravních prostředků při návratu ze zahraničí.*

Protože zákoník práce neupravuje odvolání z dovolené přímo, neřeší ani **formální či obsahové náležitosti tohoto právního jednání**. Odvolání z dovolené tudíž nemusí být písemné a lze je z povahy věci učinit i telefonicky či jiným vhodným způsobem. Co do obsahu musí být patrný projev vůle zaměstnavatele odvolat zaměstnance z dovolené. Vedle tohoto projevu vůle doporučujeme, aby bylo z odvolání z dovolené patrné, kdy se má zaměstnanec do práce dostavit (zda tedy musí odjet hned, nebo až později) a případně též jakým dopravním prostředkem má cestovat, a to s ohledem na povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci náklady spojené s odvoláním z dovolené.

### PŘÍKLAD 4

*Zaměstnavatel zaměstnanci určí čerpání dovolené v termínu od 11. do 24. září 2023. Zaměstnavatel dne 13. září 2023 zaměstnance kontaktuje telefonicky a odvolá jej z dovolené. Zaměstnanec je na Seychelách a může se dostavit na pracoviště buď již 15. září 2023, nicméně letenka na tento první let stojí 5x více. Druhou možností je, že zaměstnanec poleť pozdějším letem za příznivější cenu, ale do práce se tak může dostavit až 20. září 2023. Je na zaměstnavateli, aby při vědomí povinnosti hradit náklady spojené s odvoláním z dovolené zaměstnanci určil (či se se zaměstnancem dohodl), kdy a který způsob přepravy zpět na pracoviště má využít.*

## NÁHRADA NÁKLADŮ ZAMĚŠTNANCE

Zákoník práce sice stanovuje povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho z dovolené odvolal (srov. § 217 odst. 3 zákoníku práce), blíže však nespécifikuje, o jaké náklady se může či nemůže jednat. Je zřejmé, že půjde o náklady, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s tím, že zaměstnavatel rozhodne o změně určené doby čerpání dovolené nebo o odvolání zaměstnance z dovolené. Zpravidla se tak jedná o storno poplatky zájezdů, náklady na dopravu a případně i ubytování, je-li zaměstnanec při návratu nucen přespat. V každém konkrétním případě je třeba zohlednit individuální specifika.

Bude-li mít například zaměstnanec zaplacenou dovolenou v zahraničí pro sebe, manželku a dvě děti a zaměstnavatel mu následně změni určenou dobu čerpání dovolené tak, že by zaměstnanec na dovolenou nemohl odjet, pak by měl zaměstnavatel zaměstnanci uhradit storno poplatků za dovolenou pro celou rodinu. Nepokládáme za možné, aby zaměstnavatel zaměstnanci nahradil jen ¼ storno poplatku s odůvodněním, že zbytek rodiny zaměstnance se mohl na dovolenou vydat bez něj. Vycházíme z toho, že zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci určovat to, jak a s kým má či může trávit svou mimopracovní dobu, natož aby rozhodoval o tom, jak a s kým mají trávit dovolenou členové rodiny zaměstnance, kteří navíc tvoří nejužší okruh osob blízkých zaměstnanci (ve smyslu § 22 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů). Navíc i samotná skutečnost, že si zaměstnanec objednal společnou dovolenou se svou rodinou, svědčí o tom, že dovolenou chtějí trávit společně.

Jinak by tomu však bylo, kdyby zaměstnanec ve stejném případě zareagoval tak, že by dovolenou včas nezrušil i za cenu, že by musel zaplatit storno poplatků, ačkoliv to udělat mohl, nechal tak zájezd propadnout a následně by po zaměstnavateli požadoval úhradu plné ceny zájezdu. V takovém případě by zaměstnavatel byl povinen uhradit jen náklady, které zaměstnanci vznikly bez jeho zavinění, tedy i v tomto případě jen náklady storno poplatku, který by zaměstnanec musel uhradit, kdyby zájezd včas zrušil. Rozdíl mezi cenou zájezdu a vyšší storno poplatku by pak šel na vrub zaměstnance, protože tyto náklady si zaměstnanec již přivodil vlastní vinou.

V souvislosti s povinností zaměstnavatele uhradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly v souvislosti se změnou určené doby čerpání dovolené nebo v souvislosti s odvoláním z dovolené, je třeba uvést, že **zaměstnanec musí prokázat vznik a výši těchto nákladů zaměstnavateli**. Zaměstnavatel tedy nehradí žádnou částku automaticky, ale čeká na výzvu zaměstnance k náhradě spojené s prokázáním vynaložených nákladů. Právo na náhradu nákladů je soudně vymahatelné v tříleté promlčecí lhůtě, kterou je nutno počítat od okamžiku, kdy zaměstnanci náklady spojené se změnou určené doby čerpání dovolené nebo s odvoláním z dovolené vznikly (jinak by se totiž musela tříletá promlčecí lhůta počítat až od uplatnění tohoto práva zaměstnancem, což by fakticky odkládalo začátek jejího běhu podle vůle zaměstnance).

### PŘÍKLAD 5

*Zaměstnavatel odvolal zaměstnance z dovolené. Zaměstnanec tvrdí, že mu tím vznikly náklady ve výši 20 000 Kč na cestovné pro něj a členy jeho rodiny. Zaměstnavatel jej tedy vyzve, ať vynaložení těchto nákladů prokáže. Zaměstnanec účtenkami doloží částku ve výši 12 307 Kč, ke zbytku však žádné doklady nemá a tvrdí, že šlo o nutné vedlejší výdaje bez bližší specifikace. Zaměstnavatel nahradí náklady v prokázané výši 12 307 Kč a zbytek není povinen zaměstnanci nahradit.*

V některých případech zaměstnanci vznášejí vůči zaměstnavatelům i jiné požadavky, zejména náhradu nemajetkové újmy či náklady ušlé příležitosti. Například pokud si zaměstnanec zaplatí zájezd tak, aby mohl během dovolené sledovat zatmění Slunce z pláže na Zanzibaru, tak odškodnění nemajetkové újmy způsobené tím, že už se mu to pravděpodobně nikdy jindy



v životě nepodaří, po zaměstnavateli požadovat nelze. **Zaměstnavatel je povinen hradit jen náklady, které zaměstnanci skutečně vznikly**, tj. to, co zaměstnanec již ze svého vynaložil nebo to, co je nucen vynaložit v souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o odvolání z dovolené. Rovněž je třeba uvést, že je-li zaměstnanec odvolán z dovolené, pak jeho cesta zpět (na pracoviště či do místa bydliště) není pracovní cestou a právní úprava cestovních náhrad podle zákoníku práce se v těchto případech nepoužije.

## ZÁVĚR

Změna určené doby čerpání dovolené nebo odvolání z dovolené nesmí být běžnou praxí zaměstnavatele. K těmto krokům by zaměstnavatel měl přistupovat uvážlivě a jen v rozsahu nezbytně nutném. Zákoník práce tuto rozvážnost na straně zaměstnavatelů podporuje jednak tím, že zaměstnancům neukládá povinnost být v době čerpání dovolené k zastížení, a jednak tím, že zaměstnavatelé musí zaměstnancům nahradit náklady spojené se změnou určené doby čerpání dovolené nebo s odvoláním z dovolené.



# ~~NENÁROKOVÁ SLOŽKA MZDY V SOUVISLOSTECH – I. část~~

**JUDr. Radim Marada,**

*advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

## ~~ÚVOD~~

~~Odměňování za vykonanou práci představuje základní stavební kámen v oblasti pracovně-právních vztahů a je přímým odrazem tzv. alimentární funkce pracovního práva, neboť většina zaměstnanců spoléhá na své zaměstnání jako na svůj hlavní, nebo dokonce jediný zdroj obživy. Z tohoto důvodu bude proto otázka poskytování mzdy nebo platu patřit mezi **jednu z nejdiskutovanějších v kruhu odborné veřejnosti a rovněž jednu z pravidelně testovaných v rozhodovací praxi soudů**. V tomto článku se přitom zaměříme na tzv. nenárokové složky mzdy, a zejména pak na případy, se kterými se zaměstnanci i zaměstnavatelé v každodenní praxi setkávají právě v souvislosti s těmito složkami mzdy.~~

~~Jak již název nenároková složka mzdy napovídá, jedná se o složky (laicky řečeno lze hovořit i o „částech“) mzdy, na které zaměstnanci nemají nárok „automaticky“, ale k jejich přiznání a poskytnutí musí přistoupit další podmínky více či méně se odrážející v pracovním výkonu každého zaměstnance a kolektivu jako celku. Logika věci tedy napovídá, že na rozdíl od základních („pevných“) složek mzdy jsou pravidla pro její poskytování volnější. Jak nicméně vyplývá z dalšího výkladu, tuto volnost nelze v žádném případě zaměňovat za svévolnost.~~