Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Hospodářská politika

Je potřeba zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené v České republice?

diplomová práce

Autor: Bc. Alice Stejskalová

Vedoucí práce: Ing. Zdenka Vostrovská, CSc.

Rok: 2019

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Bc. Alice Stejskalová

V Praze, dne 19. 6. 2019

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala paní Ing. Zdence Vostrovské, CSc. za její vstřícný přístup a cenné rady po celou dobu psaní diplomové práce. Dále děkuji své rodině za nekonečnou trpělivost a podporu nejen v průběhu celého studia.

Zadání práce

Vysoká škola ekonomická v Praze
Katedra hospodářské a sociální politiky

Národohospodářská fakulta
Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Bc. Alice Stejskalová**

Studijní program: Ekonomie a hospodářská správa

Obor: Hospodářská politika

Název tématu: **Je potřeba zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené v České republice?**

Zásady pro vypracování:

1. Hlavním cílem práce je nalézt odpověď na výzkumnou otázku, zda je zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice a aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii. Dílčím cílem této diplomové práce je za pomocí dotazníkového šetření zjistit, jak se v jednotlivých odvětvích národního hospodářství liší rozsah poskytované dovolené v roce 2019 a zda by tato změna představovala pro oslovené firmy ztrátu atraktivního benefitu.
2. Poslanci KSČM ke konci roku 2018 podali návrh na plošné zavedení 5 týdnů dovolené. O tuto změnu již delší dobu usilují i odbory. Argumentují odstraněním nerovnosti mezi soukromým a státním sektorem. Odpůrci této myšlenky varují před nevhodným načasováním a nárůstem nákladů pro zaměstnavatele.
3. V teoretické části práce autorka nejprve uvede zvolenou metodologii, která bude během práce aplikována. V první části bude stručně představena teorie rozhodování o individuální nabídce práce. V druhé části práce budou nastíněny hlavní fenomény na trhu práce, které vedou ke změně chápání rovnováhy mezi pracovním a volným časem. Jedná se zejména o novou generaci na trhu práce, digitalizaci práce a aktuální nedostatek lidí na trhu práce. V poslední části budou vysvětlení základní pojmy vztahující se k institutu dovolené jako jsou druhy dovolené, čerpání dovolené a náhrada mzdy poskytovaná při čerpání dovolené, součásti bude i podkapitola o dalších formách dodatečného odpočinku pro zaměstnance.
4. Praktická část práce bude nejprve analyzovat právně-institucionální vývoj institutu dovolené v Československu, následně v České republice v letech 1918 až 2019. Poté bude komparován rozsah poskytované dovolené napříč zeměmi EU ve vztahu k průměrné roční odpracované době v letech 1993 až 2017. Dále bude provedeno dotazníkové šetření zaměřené na navrhované plošné uzákonění 5 týdnů z pohledu zaměstnavatelů v ČR, a to napříč sektory národního hospodářství.
5. Klíčová slova:
   Dovolená, zaměstnanecký benefit, ČR, odbory, průměrná roční odpracovaná doba

Rozsah práce: min. 70 normostran

Seznam odborné literatury:

1. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9
2. GRANTHAM, G. and MACKINNON, M. Labour market evolution: the economic history of market integration, wage flexibility ant the employment relation. 2002. ISBN: 0-203-16195-5
3. MARIĆ, D. Adapting working hours to modern needs: the time factor in the new approach to working conditions. Geneva: International Labour Office, 1977. ISBN 92-2-101659-5
4. WHITE, . Case studies of shorter working time. London: Policy Studies Institute, 1981. ISBN 0-85374-193-X
5. ZÁKONÍK PRÁCE. Zákon č. 262/2006 Sb., ČR.

Datum zadání diplomové práce: květen 2019

Termín odevzdání diplomové práce: prosinec 2019

Bc. Alice Stejskalová
Řešitelka

Ing. Zdenka Vostrovská, CSc.
Vedoucí práce

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry

prof. Ing. Zdeněk Chytil, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Tato diplomová práce se věnuje navrhovanému prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou ze 4 na 5 týdnů. Cílem diplomové práce je zodpovědět hlavní výzkumnou otázku, zda je zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice a aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii. Dílčím cílem této diplomové práce je za pomocí dotazníkového šetření zjistit, jak se v jednotlivých odvětvích národního hospodářství liší rozsah poskytované dovolené v roce 2019 a zda by tato změna představovala pro oslovené firmy ztrátu atraktivního benefitu.

Teoretická část práce stručně charakterizuje hlavní přístupy ekonomické teorie k problematice individuální nabídky práce, fenomény vedoucí k substituci práce volným časem a parametrické charakteristiky institutu dovolené a dalších forem dodatečného odpočinku. Praktická část práce je rozdělena do tří části. V první části je nejprve provedena analýza právně-institucionálního vývoje institutu dovolené mezi lety 1918–2019. Druhá část se věnuje komparaci průměrné odpracované doby a uzákoněné základní výměry dovolené napříč zeměmi Evropské unie mezi lety 1993–2017. Obě části prokázaly, že není potřeba zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené v České republice vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice a aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii. Dotazníkové šetření ukazuje, že pět týdnů dovolené je téměř standardem napříč národohospodářskými odvětvími. Rovněž se ukazuje, že plošné uzákonění týdne dovolené navíc pro oslovené firmy představuje ztrátu atraktivního benefitů.

Klíčová slova: dovolená, základní výměra dovolené, průměrná roční odpracovaná doba, zaměstnanecký benefit, trh práce, zákoník práce, zaměstnavatel, pracovní právo

JEL klasifikace: J22, J28, J53, J81

Abstract

This diploma thesis deals with the proposed extension of the minimum entitlement to annual paid leave from 4 to 5 weeks. The aim of this thesis is to answer the main research question, whether it is necessary to introduce blanket legalization of 5 weeks of minimum entitlement to annual leave in respect of the legal-institutional development in the Czech Republic and the current state of this institute in the European Union. A partial aim of this thesis is to find out, with the help of a questionnaire survey, how the institute of annual paid leave differs in individual sectors of the national economy in 2019 and whether this change would entail a loss of attractive benefit for the addressed companies.

The theoretical part briefly characterizes the main approaches of economic theory to the issue of individual labour supply decisions, phenomena leading to the substitution of leisure time work and parametric characteristics of the holiday institute and other form of additional rest. The practical part is divided into three parts.
In the first part, the analysis of the legal-institutional development of the holiday institute between 1918-2019 is carried out. The second part is devoted to the comparison of average hours worked and the legal base of holiday allowance across the European Union countries. Both parts showed that there is no need to introduce a blanket legalization of 5 weeks of leave in the Czech Republic due to the legal-institutional development in the Czech Republic and the current state of the institute in the European Union.
A questionnaire survey shows that five weeks of holiday is almost standard across national economic sectors. The survey also shows that across-the-board enactment of the holiday week would, in addition, entail a loss of attractive benefits for the companies addressed.

Key words: vacation, minimum entitlement to annual leave, average annual hours worked, benefits, labour market, labour code, employer, labour law

JEL classification: J22, J28, J53, J81

Obsah

Úvod.. ..... **10**

Teoretická část práce **13**

1 Metodologie práce **13**

2 Ekonomické teorie individuální nabídky práce **14**

2.1 Marginalisté a mezní újma z práce 14

2.2 Ordinalistická verze individuální nabídky práce 16

2.2.1 Mzdové omezení a optimální kombinace práce a volného času 18

2.1 Současný stav bádání výzkumné otázky v ekonomické teorii 19

3 Fenomény na trhu práce, které vedou k substituci práce volným časem **22**

3.1 Stárnutí populace 22

3.2 Generace X, Y, Z a její preference vzhledem k trhu práce 24

3.3 Nedostatek lidí na trhu práce 25

3.4 Dopady digitalizace práce na trh práce, zaměstnanost a volný čas 26

4 Institut dovolené **28**

4.1 Dodatečné volno mimo rámec zákoníku práce 30

Praktická část práce **32**

5 Analýza právně-institucionálního vývoje institutu dovolené v České republice mezi roky 1918–2019 ..... **32**

5.1 Zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty 32

5.2 Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance 34

5.3 Zákon č. 154/1934 Sb., Služební zákon o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení 37

5.4 Nařízení vlády č. 23/1945 Sb., Vládní nařízení o placené dovolené pro zaměstnance v roce 1945 38

5.5 Zákon č. 82/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou 40

5.6 Zákon č. 81/1959 Sb., Zákon o placené dovolené na zotavenou 41

5.7 Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce 43

5.7.1 Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 111/1984 Sb. 45

5.7.2 Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 74/1994 Sb. 45

5.7.3 Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. 45

5.8 Právně-institucionální vývoj institutu dovolené pod vlivem mezinárodního kontextu 46

5.9 Navrhovaná úprava základní výměry dovolené 47
5.10 Dílčí závěr 49
6 Komparace uzákoněné dovolené napříč zeměmi EU ve vztahu k průměrné roční odpracované době v letech 1993 až 2017 52
6.1 Komparace zemí, které vykázaly ve sledovaném období nárůst průměrné roční odpracované doby – Belgie, Německo, Itálie a Rakousko 54
6.2 Komparace zemí, které vykázaly ve sledovaném období výrazný pokles průměrné odpracované doby – Lotyšsko, Česká republika, Irsko a Velká Británie 56
6.3 Komparace zemí, které vykázaly ve sledovaném období mírný pokles 58
6.4 Dílčí závěr 66
7 Problematika základní výměry dovolené z pohledu zástupců zaměstnavatelů – HR odborníků 70
7.1 Tvorba, struktura, šíření a zpracování dotazníku 70
7.2 Analytická část dotazníkového šetření 71
7.3 Aktuální situace mezi zaměstnavateli v České republice v roce 2019 74
7.4 Názor zaměstnavatelů na možné plošné uzákonění 5 týdnů dovolené 80
7.5 Dílčí závěr 85
Závěr 86
Seznam použitých zkratek 92
Seznam obrázků, grafů a tabulek 93
Seznam literatury a dalších pramenů 96
Přílohy 107

Úvod

Diplomová práce se zabývá institutem dovolené v České republice. Toto téma je velice aktuální, neboť skupina poslanců Komunistické strany Čech a Moravy v roce 2018 předložila návrh na prodloužení základní výměry dovolené ze 4 na 5 týdnů. (Důvodová zpráva, 2018)

Rétorika předkladatelů se opírá o několik argumentů. Prvním z nich je odstranění údajné nerovnosti mezi zaměstnanci vyjmenovanými v § 109 odst. 3 zákoníku práce a ostatními. V zákoníku práce stojí, že zaměstnanci státních podniků, municipalit, rozpočtových nebo příspěvkových organizací, mají stanovenou výměru dovolené o rozsahu 5 týdnů. Dále pedagogičtí a akademičtí pracovníci mají zákonem zaručenou osmitýdenní dovolenou. Z podstaty tohoto ustanovení rozdíl mezi těmito zaměstnanci skutečně existuje. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Avšak autorka se domnívá, že zde chybí celistvý pohled na dlouhodobý vývoj tohoto institutu. Co vedlo hospodářsko-politické činitele k prodloužení výměry v minulosti? Vznikl v průběhu let univerzální argument hovořící ve prospěch navýšení základní výměry dovolené? Podle autorky tak odpovědi na tyto otázky v debatě chybí.

Dalším častým argumentem ve prospěch prodloužení základní výměry dovolené je, že průměrná roční odpracovaná doba dosahuje pro Českou republiku jednu z nejvyšších hodnot. Ovšem zastánci tohoto tvrzení zapomínají, že tento ukazatel není vhodné posuzovat v rámci jednoho období. Na vhodnost zohlednění vývoje ukazatele v čase poukazují i analytici Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. (OECD, 2019)

Rovněž chybí systematický přehled o průměrném rozsahu uzákoněné základní výměry v Evropské unii či o frekvenci výskytu 5 týdnů uzákoněné dovolené. Opomenuto je i propojení těchto údajů s vývojem průměrné roční odpracované doby. Závěry se navíc mohou dramaticky lišit závislosti na zdroji dat a zvolené metodologii.

Dále zastánci dodatečného týdne dovolené tvrdí, že většina zaměstnavatelů již poskytuje 5 týdnů dovolené ve formě benefitu. Opírají se přitom například o průzkum analytické společnosti Trexima, který ukazuje, že v roce 2017 podíl firem poskytujících 5 týdnů dovolené dosáhl 34,3 %. (HK ČR, 2017) Podle autorky však chybí podrobnější analýza stavu institutu na úrovni krajů, odvětví či velikosti podniku. Zároveň je dle jejího soudu opomenuta analýza pohledu na problematiku ze strany zaměstnavatelů.

V teoretické části práce je čtenář nejprve seznámen s použitou metodologii práce. Poté následuje kapitola, která stručně vymezuje vývoj ekonomických teorii individuální nabídky práce. Následující kapitola se zabývá definicí hlavních fenoménu na trhu práce, které vedou k substituci práce volným časem. Pro potřeby této diplomové práce byly zvoleny následující fenomény; Stárnutí populace, generace X, Y a Z, aktuální nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce v ČR a dopady digitalizace práce. V poslední kapitole teoretické části práce je blíže charakterizován institut dovolené a další formy dodatečného odpočinku.

Praktická část práce je rozdělena do tří částí. V první z nich je analyzován právně–institucionální vývoj institutu dovolené od roku 1918 do roku 2019. Následuje komparace průměrné roční odpracované doby a uzákoněné základní výměry dovolené v jednotlivých zemích v Evropské unii. Sledované období je vymezeno rokem 1993–2017 a to z důvodu dostatečného množství dat. Poslední část je věnována analýze výstupu dotazníkového šetření, jehož respondenti jsou zástupci zaměstnavatelů v podobě HR odborníků (profesionálů z oblasti lidských zdrojů).

Hlavním cílem diplomové práce je nalézt odpověď na výzkumnou otázku, zda je zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice a aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii. Jedná se o cíl poměrně široce definovány, a tak je nutné jej upřesnit. K zodpovězení této otázky se autorka práce opírá o již uvedené argumenty.

Zda je zapotřebí zavést plošně uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice, je zkoumáno pomocí analýzy vývoje institutu dovolené v České republice mezi let lety 1918 až 2019. Ta si klade

za cíl identifikovat hlavní proměny institutu a definovat univerzální faktory vedoucí k navyšování základní výměry dovolené. Následně autorka provede zhodnocení, zda lze tyto faktory analogicky uplatnit i v roce 2019. Zdrojem informací je vedle původního znění zákonů z databáze Nové ASPI i znění důvodových zpráv.

K zodpovězení druhé části výzkumné otázky slouží komparace vývoje průměrné roční odpracované doby a uzákoněné základní výměry dovolené v jednotlivých členských zemích Evropské unie. To umožní identifikovat uzákoněnou průměrnou základní výměru dovolené i nejčastěji uzákoněnou základní výměru dovolené v rámci tohoto celku. Získané údaje napomohou zjistit, zda je základní výměra dovolené o rozsahu 5 týdnů, v Evropské unii již standardem. Zdrojem dat je databáze Evropského statistického úřadu.

Dílčím cílem je za pomocí dotazníkového šetření zjistit, jak se v jednotlivých odvětvích národního hospodářství liší rozsah poskytované dovolené v roce 2019 a zda by tato změna představovala pro oslovené firmy ztrátu atraktivního benefitu. Není opomenuta ani analýza názoru zaměstnavatelů na možnost plošného zavedení 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance podnikatelského sektoru. Rovněž je cílem získat alespoň 100 reakcí a doplnit tak stávající průzkumy o nové poznatky.

Teoretická část práce

1 Metodologie práce

V rámci diplomové práce autorka využila metody literární rešerše, analýzy, komparace a analýzy výsledků vlastního dotazníkové šetření. Pomocí literární rešerše autorka stručně seznámila čtenáře s pojetím ekonomických teorii zabývajících se individuálním rozhodováním o spotřebě a volným času, definovala fenomény na trhu práce vedoucí k substituci práce volným časem a rovněž vymezila základní parametrické vlastnosti institutu dovolené. Metoda analýzy byla využita v první části praktické části práce. Analyzován byl právně-institucionální vývoj institutu dovolené mezi lety 1918 až 2019. Cílem bylo odhalení hlavních proměn institutu dovolené a identifikace faktorů vedoucích hospodářsko-politické činitele k prodlužování základní výměry dovolené. Metoda komparace byla využita v druhé části praktické části práce. Komparován byl vývoj průměrné roční odpracované doby a rozsah uzákoněné základní výměry dovolené napříč zeměmi Evropské unie. V rámci komparace se autorka snažila zjistit, k jakému vývoji ukazatele v České republice došlo ve srovnání s ostatními zeměmi v období let 1993 až 2017 spolu se stavem institutu dovolené v dané zemi. V poslední části autorka opět využila analýzu, a to za účelem seznámení čtenáře se základními výstupy dotazníkového šetření.

2 Ekonomické teorie individuální nabídky práce

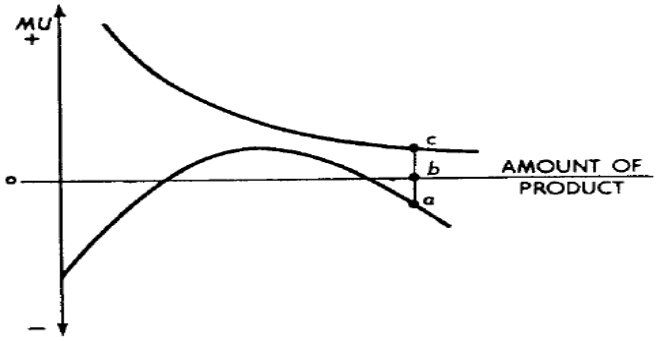
Tato kapitola zkoumá vývoj ekonomického pojetí individuální nabídky práce. Nejprve je přiblížena teorie marginalistických ekonomů a posléze je čtenář seznámen s ordinalistickou verzí.

2.1 Marginalisté a mezní újma z práce

V pojetí analýzy individuální nabídky práce je na člověka pohlíženo jako na vlastníka práce. Práce je tak službou, kterou může její vlastník využívat sám pro své účely, anebo ji prodávat na trhu. Za její prodej obdrží důchod, který pak subjekt vynaloží na nákup zboží. (Brožová, 2008, s. 56)

Tím, jaké množství práce bude člověk ochoten prodávat na trhu se zabýval ekonom William Jevons. Svůj výklad opíral o kardinalistické pilíře a koncept mezní újmy z práce. Ve své teorii předpokládá, že jedinec bude ochoten nabízet další jednotky své práce tak dlouho, dokud újma z práce nepřeváží nad užitkem z ní. Nejprve újma z práce klesá a po určité době roste. Naproti tomu mezní užitek z produktu monotónně klesá. (Blaug, 1985, s. 313)

Obrázek č. 1: Mezní užitek produktu a mezní újma z práce



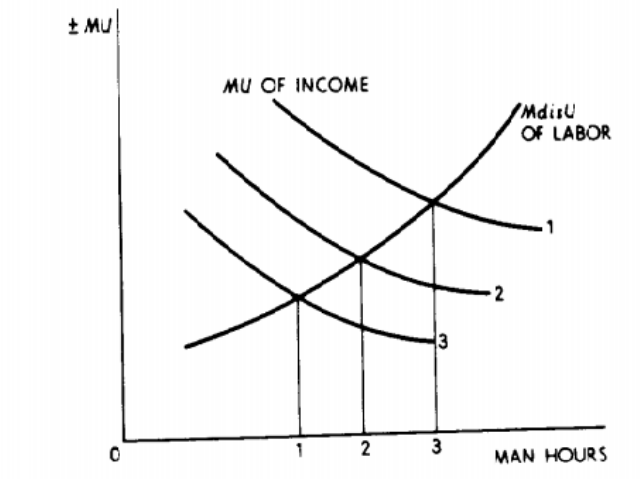
Zdroj: Blaug, 1985, s. 314

Tento výklad zobrazuje graf na Obrázku č. 1. Výše položená křivka znázorňuje klesající mezní užitek. Naproti tomu níže umístěná křivka reprezentuje újmu z práce na jednotku produktu. V bodě ab=ac se mezní újmu z práce rovná meznímu užitku z práce. Nabízené množství práce je tak určeno bodem 0b. (Blaug, 1985, s. 313)

Sklonem nabídky práce se zabývala řada ekonomů. Neshody spočívaly v tom, zda je křivka nabídky práce pozitivně či negativně skloněná. Zastáncem negativně skloněné nabídky práce je ekonom Knight. (Blaug, 1985, s. 314)

V jeho pojetí pracovník vždy porovnává mezní újmu z práce s mezní užitkem z příjmu. Zákon klesajícího mezní užitku se tak promítá i v případě dodatečných jednotek příjmu. Růst mezd tak vede paradoxně k poklesu množství nabízené práce. Na vině je mezní užitek z příjmu, který s rostoucí mzdou klesá. (Blaug, 1985, s. 315)

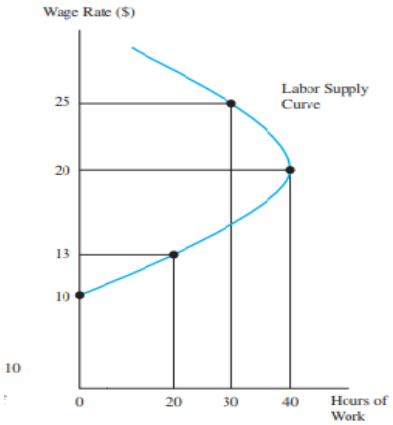
Obrázek č. 2: Racionální pracovník porovnává mezní užitek z příjmu spolu s mezní újmou z práce



Zdroj: Blaug, 1985, s. 315

Dalším možným tvarem individuální nabídky práce je zpětně zakřivená křivka, viz Obrázek č. 3. Ovšem tento koncept již vychází z aplikace ordinálního přístupu. Tvar křivky je tak vysvětlen vlivem substitučního a důchodového efektu. Nejprve je nabídka práce pozitivně skloněná, což je dáno substitučním efektem. Kdy s rostoucí mzdou roste i nabízené množství práce. Ovšem od určitého bodu zlomu, na Obrázku č. 3 se jedná o mzdovou sazbu v hodnotě 20 dolarů, převáží důchodový efekt. Díky němuž pracovník s rostoucí mzdou snižuje nabízené množství. (Borjas, 2013, s. 43)

Obrázek č. 3: Zpětně zakřivená individuální nabídka práce



Zdroj: Borjas, 2013, s. 44

2.2 Ordinalistická verze individuální nabídky práce

V rámci ordinalistické verze jednotlivec volí mezi volným časem a spotřebou. Když se subjekt rozhodne zvýšit spotřebu, musí úměrně tomu obětovat svůj volný čas a naopak. Tržní cenu volného času pak lze kvantifikovat pomocí hodnoty ušlé čisté mzdy. (Brožová, 2008, s. 59)

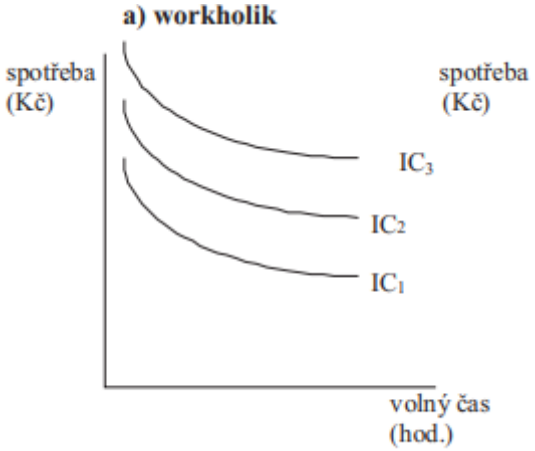
Uspokojení ze spotřeby důchodu a volného času lze vyjádřit pomocí užitkové funkce, která má následující předpis U=f (C, L). Užitek je tak funkcí *spotřeby (C)* a *volného času (L).* Důležitým aspektem je, že výše užitku a spokojenost pracovníka spolu pozitivně souvisí. Tedy čím vyšší je užitek, tím spokojenější pracovník je. V ordinalistickém pojetí užitek modelujeme prostřednictvím indiferenční křivky. Tyto křivky představují kombinace spotřeby a volného času vedoucí ke stejné úrovni užitku. (Borjas, 2013, s. 27)

Dále tento nástroj umožňuje zobrazit odlišné preference jednotlivců. Někteří lidé totiž upřednostňují spotřebu, jiní zase volný čas. Tyto odlišnosti se promítají do podoby samotné křivky, což lze demonstrovat následujícím modelem workoholika a milovníka volného času. (Borjas, 2013, s. 30)

- **Workoholik**

Na Obrázku č. 4 jsou znázorněny indiferenční křivky workoholika. Pro kterého je typický plochý tvar křivek a jejich umístění blízko k ose y. Workoholik je ochoten obětovat jen velice málo spotřeby za jednu jednotku volného času. Jeho mezní míra substituce, která vyjadřuje poměr substituovatelnosti času a spotřeby při zachování stejného užitku, je tak v tomto případě velice nízká. To vše je typické pro lidi s vysokou finanční odpovědností. Dále u kreativců, kteří obtížně rozlišují mezi časem stráveným prací a zábavou. (Brožová, 2008, s. 59)

Obrázek č. 4: Indiferenční křivka workoholika

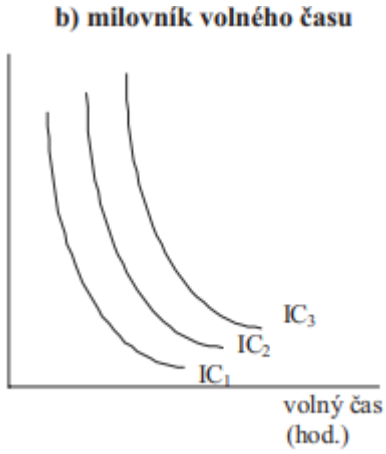


Zdroj: Brožová, 2008, s. 60

- **Milovník volného času**

Na Obrázku č. 5 jsou tentokrát znázorněny indiferenční křivky milovníka volného času. Tvar křivek je mnohem strmější a jsou umístěny blíže k ose x. Mezní míra substituce volného času spotřebou je tak mnohem vyšší. Za jednotku volného času je totiž tento subjekt ochoten obětovat více práce ve srovnání s workoholikem. Tuto podobu indiferenčních křivek převažuje u profesí, které nejsou ze subjektivního hlediska pro jednotlivce příjemné. Podobně budou vypadat i indiferenční křivky v případě studentů a lidí upřednostňujících své volnočasové aktivity. (Brožová, 2008, s. 59)

Obrázek č. 5: Indiferenční křivky milovníka volného času



Zdroj: Brožová, 2008, s. 60

2.2.1 Mzdové omezení a optimální kombinace práce a volného času

V případě rozhodování o individuální nabídce práce subjekt čelí restrikci v podobě mzdového omezení. To musí podle Brožové (2008, s. 60) splňovat následující předpoklady;

1. příjem je determinován pouze příjmem z práce
2. neexistují nepracovní příjmy, úspory a možnost výpůjček
3. mzdová sazba je určena trhem
4. mzdová sazba je neměnná ve vztahu k množství odpracovaných hodin

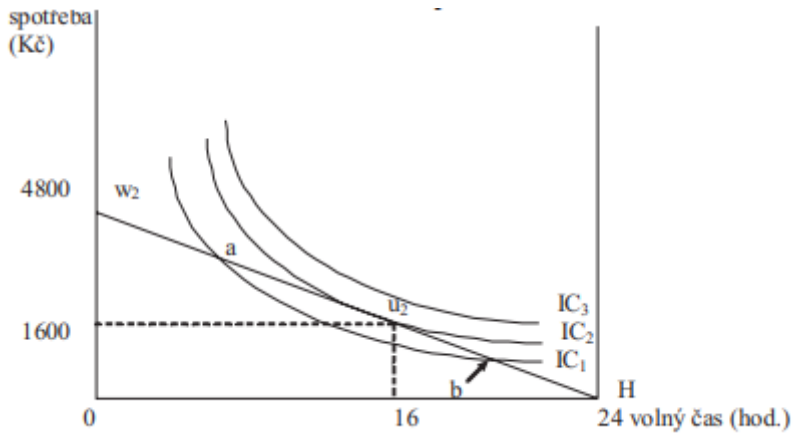
(Brožová, 2008, s. 60)

Při splnění těchto předpokladů lze sestrojit mzdové omezení v podobě lineární přímky. Ta zobrazuje všechny kombinace spotřeby a volného času, které jsou dosažitelné při stejné mzdě. Sklon této křivky vyjadřuje tržní míru substituce spotřeby volným časem. (Brožová, 2008, s. 60)

Jaká bude optimální kombinace volného času a práce? To je determinováno velikostí tržní mzdy a preferencí jednotlivce. V grafickém vyjádření půjde o bod dotyku indiferenční křivky a mzdového omezení. Na Obrázku č. 6 tuto podmínku splňuje bod u2, kde sklon křivky IC2 a mzdového omezení je stejný. (Brožová, 2008, s. 61)

Bod *a* na Obrázku č. 6 znázorňuje situaci, kdy je subjekt ochoten směňovat za volný čas více než kolik je cena na trhu. V tomto případě je sklon IC křivky vyšší než sklon mzdového omezení. Bod *b* na témže obrázku znázorňuje opačnou situaci. Jednotlivec už o další jednotku volného času nemá zájem. Sklon IC křivky je zde nižší než sklon mzdového omezení. (Brožová, 2008, s. 61)

Obrázek č. 6: Optimální volba spotřebitele



Zdroj: Brožová, 2008, s. 61

2.1 Současný stav bádání výzkumné otázky v ekonomické teorii

Existuje jen zlomek studií, které se zabývají problematikou prodloužení zákonné výměry dovolené. V rámci České republiky můžeme narazit na výstupy společnosti Treximy. V rámci průzkumu bylo prokázáno, že v roce 2016 nabízelo 5 týdnů dovolené 34,4 % firem. (HK ČR, 2017)

Avšak tento průzkum nepřinesl veřejně publikované informace o tom, v jakých krajích a odvětvích již mají zaměstnanci nárok na 5 týdnů dovolené. Nebyl zkoumán ani názor zaměstnavatelů na možné plošné zvýšení základní výměry dovolené na zotavenou. Rovněž chybí přehled faktorů, které vedly zaměstnavatele k poskytování dovolené nad zákonný rámec. Zmapování těchto skutečností prostřednictvím dotazníkového šetřeného šetření by tak mohlo získat nové poznatky využitelné v rámci diskuze nad navrhovanou změnou.

V ekonomické literatuře výzkumná otázka diplomové práci takřka není zkoumána. Ovšem existují články, které se zabývají dopady dovolené či zkrácené pracovní doby na některé ekonomické ukazatele. Například podle Kühnel a Sonnentag (2011) by firmy měly dbát na to, aby jejich zaměstnanci čerpali dovolenou. Kromě toho, že to firmám zajistí odpočatější zaměstnance, vzroste i jejich angažovanost. Toho ovšem bude dosaženo jen za předpokladu redukce pracovní zátěže i po návratu z dovolené. (Kühnel a Sonnentag, 2011)

Další studii zkoumající vliv dovolené provedli Joseph G. Altonji a Emiko Usui (2007). Autoři se pokusili nalézt odpovědi na následující otázky;

Musí si zaměstnanci napracovat dobu strávenou na dovolené? (Altonji a Usui, 2007, s. 409) Nárůst odpracovaných hodin v důsledku dodatečného týdne dovolené nebyl prokázán. (Altonji a Usui, 2007, s. 425)

Souvisí spolu výše mzdy a rozsah poskytované dovolené? (Altonji a Usui, 2007, s. 409) Byl prokázán pozitivní vztah. Společnosti odměňující vyšší mzdou poskytují vyšší rozsah dovolené. (Altonji a Usui, 2007, s. 419)

Jak se doba dovolené liší spolu s pracovními zkušenostmi a senioritou zaměstnanců? (Altonji a Usui, 2007, s. 409)
Bylo prokázáno, že rozsah dovolené souvisí se senioritou, ale vztah mezi dovolenou a pracovními zkušenostmi prokázán nebyl. (Altonji a Usui, 2007, s. 425)

Souvisí spolu rozsah poskytované dovolené v předchozím a novém zaměstnání? (Altonji a Usui, 2007, s. 409)
Bylo prokázáno, že největší vliv na poskytovaný rozsah dovolené má vnitřní personální politika společnosti. Vliv preferencí zaměstnanců a jejich alternativních příležitostí byl shledán jako spíše zanedbatelný. (Altonji a Usui, 2007, s. 422)

Dopady vyšší absence na produktivitu práce zkoumali například Herrmann a Rockoff (2012). Zkoumající skupinou byli učitelé matematiky a anglického jazyka v New York City. Výsledky této studie prokázaly, že absence zaměstnance měla negativní dopad na produktivitu. Tento efekt byl ještě zesílen v případě seniorních zaměstnanců. Slabou stránkou této práce je, že se zaměřila pouze na specifickou skupinou zaměstnanců. V případě učitelů se totiž napracovávají hodiny pomocí přesčasů jen obtížně. (Herrmann a Rockoff, 2012)

Faktory, které vedly firmy k zavedení kratší pracovní doby zkoumal ve své analýze Michael White (1981). Výstupem studie je, že firmy k takovému rozhodnutí přistoupily bez zásahu státu. Neprokázal se ani nárůst nákladů, což bylo zřejmě způsobeno tím, že firmy přistoupily k efektivní reorganizaci práce. (White, 1981)

3 Fenomény na trhu práce, které vedou k substituci práce volným časem

Na českém trhu práce se vyskytují fenomény, které vedou pracovníky k nahrazování času stráveného v práci volným časem. Pro účely této práce jsou v následujících podkapitolách charakterizovány následující fenomény;

- Stárnutí populace
- Odlišné preference generací X, Y a Z
- Nedostatek pracovníků
- Digitalizace práce

3.1 Stárnutí populace

Stárnutí populace se projevuje významným nárůstem podílu starších osob v populaci. To ukazují data Eurostatu z roku 2018. Majoritní část populace v Evropské unii tvoří lidé v produktivním věku (15 až 64 let). Lidé starší 65 let reprezentují svým zastoupením 19,7 %, pouhých 15,6 % připadá na populaci ve věku 0 až 14 let. (Eurostat, 2019a)

Mezi členskými zeměmi však existují rozdíly. Nejvyšší podíl osob starších 65 let se vyskytuje v Itálii (22,6 %) a v Řecku (21,8 %) a v Portugalsku (21,5 %). V České republice tato věková skupina představuje 19,2 %, což je nejvyšší podíl v rámci zemí Visegrádské čtyřky. Pro srovnání na Slovensku dosahuje podíl osob starších 65 let (15,5 %), v Maďarsku (18,9 %) v Polsku (17,1 %). Naopak mezi členské země, které se mohou pochlubit nejvyšším podílem věkové skupiny 0 až 14 let patří Irsko s 20,8 % a Francie (18,1 %). (Eurostat, 2019a)

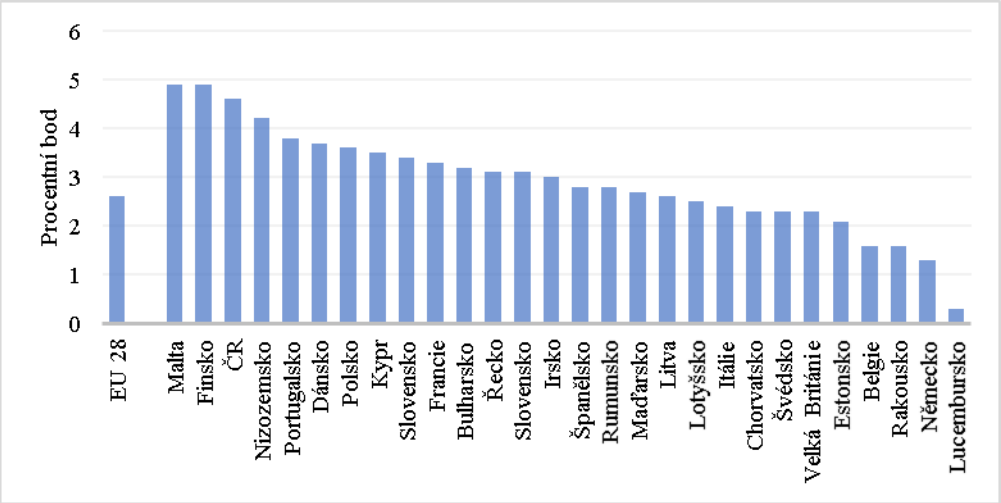
Tabulka č. 1: Naděje na dožití při narození v ČR v roce 2018, 2060 a 2100 u mužů a žen

	2018	**2060**	**2090**	**2100**
	82 let	87,9 let	90,5 let	91,2 let
	76,2 let	83,6 let	86,8 let	87,7 let

Zdroj: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

Data z Eurostatu ukazují, že podíl osob starších 65 let narůstá. Z Grafu č.1 vyplývá, že ve všech členských zemích došlo k nárůstu podílu lidí ve věku 65 a více let. Nejvýrazněji zestárla populace na Maltě (4,9 p.b.), ve Finsku (4,9 p.b.) a v České republice (4,6 p.b.). Naopak nejmenší nárůst zaznamenalo Lucembursko (0,3 p.b.), Německo (1,3 p.b.) a Rakousko (1,6 p.b.). Podle analytiků Eurostatu bude stárnutí populace pokračovat i nadále. Jejich odhady ukazují, že v roce 2100 budou lidé starší 65 let tvoři 31,3 % populace. (Eurostat, 2019a)

Graf č. 1: Změna podílu osob ve věku 65 + mezi rokem 2008 a 2018 v jednotlivých zemích EU



Zdroj: Eurostat, 2019a, vlastní zpracování

To bude doprovázeno s rostoucí nadějí na dožití při narození. Podle vědeckých odhadů se v Evropě v roce 2060 budou muži průměrně dožívat 84,6 let a ženy 89,1 let. (Babecký a Dybczak, 2009, s.3) V České republice bude naděje na dožití ještě delší. Ženy se tak budou dožívat i 91,2 let a muži 87,7 let, viz Tabulka č.1. Tento demografický vývoj se pravděpodobně promítne i do podoby trhu práce.

Jelikož lidí v produktivním věku bude ubývat, lze očekávat i pokles nabídky práce. V konečném důsledku by tak tyto změny mohly vyvolat tlak na růst ceny práce. Tento efekt však může být zároveň zatížen dopady břemene v podobě rostoucích odvodů sociálního pojištění ve snaze zachovat stávající model penzijního systému. (Babecký a Dybczak, 2009, s. 13)

3.2 Generace X, Y, Z a její preference vzhledem k trhu práce

Na pracovišti se setkávají různé generace zaměstnanců, které se odlišují svými preferencemi a stylem života. Zatímco příslušníci starší generace byli ochotní obětovat svůj volný čas práci, generace Y a Z usiluje především o nalezené rovnováhy mezi osobním a pracovním životem.

Jak jsou jednotlivé generace definovány? Nejprve lze využít časové hledisko, které umožňuje rozlišit, kdo do jaké generace patří. K tomuto účelu uveďme definici zavedenou sociologem McCrindle (2014);

- Baby Boomers 1946-1964
- Generace X 1965-1979
- Generace Y 1980-1994
- Generace Z 1995-2009

(McCrindle, 2014, s. 10–14)

Pro generaci Baby Boomers je typické vysoké pracovní nasazení, odříkání a mnohdy obětování svého osobního života ve prospěch práce a kariéry. Této generaci tak dělalo velké potíže nacházet rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. (Delcampo et al., 2011, s. 28 a 29).

Generace X se již snaží ve svém životě nalézt a uplatnit rovnováhu mezi volným časem a prací. Avšak to neplatí pro všechny příslušníky napříč celým světem. Například pro představitelé Generace X v České republice je typická orientace na odměňování a kariérní rozvoj. (Hole, Zhong a Schwartz, 2010, s. 94)

Kubátová (2004, s.16) ve své práci definuje 4 základní trendy, které vystihují generaci Y na trhu práce. Jedná se o zkracování klasického kariérního cyklu, technologie jako součást pracovního prostředí, rostoucí poptávka po vzdělání v zaměstnání a sladění osobního a pracovního života.

Právě poslední zmíněný trend odráží preferenci této generace dosáhnout takzvaného work-life balance. Tito zaměstnanci upřednostňují pružnou pracovní dobu, práci na zkrácený úvazek, ale i dovolenou navíc. (Pleskačová, 2018, s. 98)

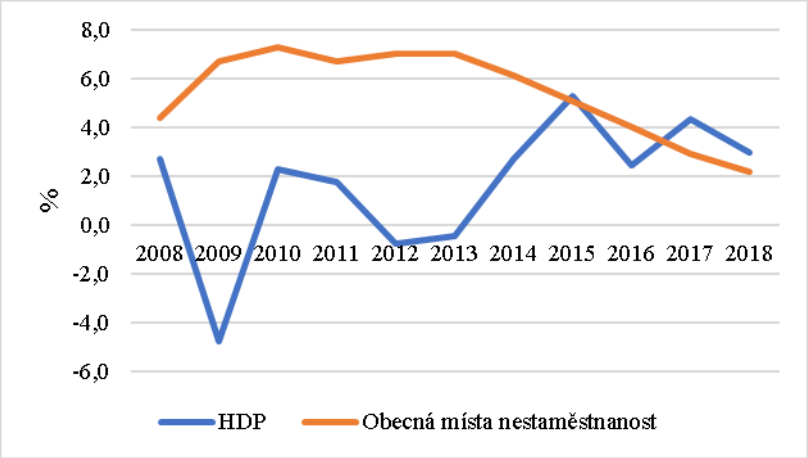
Zaměstnanci generace Z nemají v oblibě pravidla, která jim nařizují v kolik mají být na svém místě, kolik hodin mají trávit v práci a kdy a v jakém rozsahu si můžou vzít dovolenou. Při hledání zaměstnání tak upřednostňují firmy, které jim dají v tomto ohledu svobodu. (Singh, 2014, s. 62)

3.3 Nedostatek lidí na trhu práce

V letech 2008 a 2009 se projevily dopady finanční a ekonomické krize. Tempo růstu ekonomik se značně zpomalilo, což se promítlo i do české ekonomiky. V případě domácí ekonomiky se jednalo o takzvaně importovanou krizi, která se do ekonomiky přenesla prostřednictvím oslabené zahraniční poptávky. (Dubská, 2010)

Vývoj HDP se tak v roce 2009 dostal do záporných čísel. V následujících letech docházelo k velmi mírnému růstu, popřípadě stagnaci. Výrazný nárůst HDP nastal až v roce 2014. To se promítlo i do vývoje nezaměstnanosti, která začala dynamickým tempem klesat, viz Graf č. 2.

Graf č. 2: Vývoj HDP a obecné míry nezaměstnanosti 2008 až 2018 v České republice v %



Zdroj: ČSÚ, 2019a, ČSÚ, 2019b, vlastní zpracování

Zajímavé je, že v řadě krajích ukazatel nezaměstnanosti poklesl dokonce pod úroveň roku 2008, tehdy obecná míra nezaměstnanosti dosahovala historických minim.

(Tabulka č.2) Na trhu práce je tak nedostatek vhodných kandidátů a firmy doslova bojují o každého zaměstnance. Zaměstnavatelé kromě zvyšování mezd přistupují i ke zatraktivňování benefitních programů. (Moučková, 2019) Z výzkumu pořádaného společností LMC vyplývá, že mezi nejpopulárnější benefit patří právě jeden nebo dva týdny dovolené navíc. (LMC, 2019)

Tabulka č. 2: Obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky v letech 2008 a 2018 v %

	2008	2018
Česká republika	4,4 %	2,2 %
Kraj		
Hlavní město Praha	1,9 %	1,3 %
Středočeský kraj	2,6 %	2,0 %
Jihočeský kraj	2,6 %	1,4 %
Plzeňský kraj	3,6 %	1,5 %
Karlovarský kraj	7,6 %	2,9 %
Ústecký kraj	7,9 %	3,6 %
Liberecký kraj	4,6 %	1,9 %
Královéhradecký kraj	3,9 %	2,3 %
Pardubický kraj	3,6 %	1,7 %
Kraj Vysočina	3,3 %	1,7 %
Jihomoravský kraj	4,4 %	2,6 %
Olomoucký kraj	5,9 %	2,6 %
Zlínský kraj	3,8 %	1,8 %
Moravskoslezský kraj	7,4 %	3,7 %

Zdroj: ČSÚ, 2019a, vlastní zpracování

3.4 Dopady digitalizace práce na trh práce, zaměstnanost a volný čas

Digitalizace práce v praxi představuje substituci práce kapitálem, a to především v podobě automatizace práce informačními technologiemi a umělou inteligencí. Tento proces bude nastávat (v některých případech již nastal) v postupném vývoji. Problematika tedy nespočívá ve skokovém nástupu, ale spíše v asymetričnosti dopadů. Dopady digitalizace v podobě zániku pracovních míst se výrazněji projeví u pracovníků s nižším až středním příjmem. V ohrožení jsou však i kvalifikovanější profese, neboť i je automatizace práce nahradí. (Chmelář et al., 2015, s. 7)

Asymetričnost dopadů nespočívá pouze v příjmovou a profesní diferenciaci, ale spočívá i v regionálních disparitách. Obecně lze konstatovat, že regiony, které patří k hospodářsky slabším, budou dopady digitalizace zasaženy výrazněji. K nejohroženějším oblastem České republiky tak patří Ústecký a Karlovarský kraj,

naopak nejnižšímu riziku je vystavena Praha spolu se Středočeským krajem. (Chmelář et al., 2015, s. 12)

To vše se pravděpodobně promítne do struktury národního hospodářství. Podle analytiků Úřadu vlády (Chmelář et al., 2015, s. 14) nedojde k destrukci odvětví ale k transformaci vlivem změny zaměstnanosti. Z hlediska ohrožení digitalizací tak jsou nejvíce ohrožené Doprava a skladování, Těžba a dobývání či zemědělství. Naopak vzdělávání a informační a komunikační činnosti. (Chmelář et al., 2015, s. 14)

Mezi nejvíce ohrožené profese tak patří ty, které se vyznačují rutinní náplní práci. Konkrétně se tak jedná o úředníky, administrativní pracovníky, řidiče automobilů, pokladní či montážní dělníci. Naopak mezi profese budoucnosti patří lékaři, řídící pracovníci či učitelé na vysokých školách. (Frey a Osborne, 2013, s. 61-76)

Odhady o počtu zaniklých míst se různí, pro ČR je digitalizací ohroženo 10 % pracovních míst a u dalších 35 % má dojít k významným změnám v charakteru výkonu práce. V roce 2015 pak byly odhady kvantifikovány na ohrožených 408 tisíc pracovních míst. (MPSV, 2016). Výsledky výzkumu společnosti Deloitte hovoří dokonce o zániku 601 tisíc pracovních míst. Nejvíce pak mají být zasaženy místa ve zpracovatelském průmysl, kde analytici odhadli pokles o 183 tisíc míst. Jako každý technologický pokrok přinese pravděpodobně více volného času. (Marek, Němec a Franče, 2018) Tak jako technologické změny a průmyslová revoluce vedly ke zvýšení volného času, lze něco podobného očekávat v případě dopadů digitalizace. (Ciochetto, 2015)

Digitalizace práce tak povede ke změnám na trhu práce, které se projeví nejen rostoucí poptávkou po technologicky zdatných pracovnících. Pravděpodobně dojde i ke změnám podoby práce. Nahrazování rutinních činností umožní lépe kombinovat pracovní a osobní život. Hranice mezi nimi se budou vytrácet a pravděpodobně bude přibývat flexibilních forem zaměstnání v podobě částečných úvazků či distanční formy zaměstnání. (Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2017)

4 Institut dovolené

Z pracovního poměru pro zaměstnance vyplývají kromě povinností i některé výhody. Jednou z nich je institut dovolené. Zákoník práce v § 213 odst.1 ustanovuje minimální nárok na dovolenou o rozsahu 4 týdnů v kalendářním roce. Avšak jedná se o hranici, od které je možno se odchýlit ve prospěch zaměstnancem směrem nahoru. Avšak takové navýšení je potřeba ustanovit ve vnitřním předpisu či kolektivní smlouvě. (Šubrt, Leiblová a Příhodová et al., 2019)

Firma tak může svým zaměstnancům dopřát dovolenou o dny nebo o celé týdny delší. Dodatečné dny či týdny volna mohou být diferenciovány vzhledem k provozním podmínkám anebo délce pracovního poměru. Vždy však musí být dodržena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. (Klímová, rok neznámý, s. 93) Kdyby se například podnikatel rozhodl prodloužit výměru nad zákonný rámec pouze zaměstnancům pracujícím ve třísměnném provozu, může tak učinit. V takém případě se nejedná o diskriminace, protože došlo k navýšení dovolené u všech zaměstnanců pracujících ve třísměnném provozu. (Klímová, rok neznámý, s. 93)

V případě zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 je tato výměra stanovena na 5 týdnů a u pedagogických pracovníků na 8 týdnů. České pracovní právo rozlišuje několik druhů dovolených; dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrná část; dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část patří mezi nejobvyklejší formu dovolené. (Šubrt, Leiblová a Příhodová et al., 2019)

Zaměstnanec na ni má nárok po odpracovaní alespoň 60 dnů. Ovšem pracovníci vstupují do nového pracovního poměru i během kalendářního roku či měsíce. V takovém případě vzniká nárok na takzvanou poměrnou část. Ta se vypočítá jako jedna dvanáctina za každý kalendářní měsíc. (Šubrt, Leiblová a Příhodová et al., 2019)

Může nastat situace, kdy se nárok na dovolenou krátí. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec neodpracoval některou směnu pro překážky v práci, které se nepovažují za výkon práce. Za prvních 100 zmeškaných pracovních dnů dojde ke krácené dovolené o jednu dvanáctinu, za dalších 21 zmeškaných dnů se nárok redukuje opět o jednu dvanáctinu. (Šubrt, Leiblová a Příhodová et al., 2019)

Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel umožní pracovat na zkrácený úvazek, se nárok nekrátí. Avšak musí pracovat každý řádný pracovní den. Kdyby měl například pravidelně pátky volné, nárok by se už krátil. V každém případě se zkrácený úvazek promítne do výše náhrady mzdy. Ta je vypočítána jako výše průměrného výdělku v daném období. (Šubrt, Leiblová a Příhodová et al., 2019)

Čerpat dovolenou ovšem nelze vždy. Například během pracovní neschopnosti, úrazu, mateřské dovolené, rodičovské dovolené či při výkonu vojenského cvičení se čerpání dovolené nepřipouští. Kdyby tak zaměstnanec byl na dovolené a onemocněl, dovolená se přeruší a zahajuje se pracovní neschopnost. (Šubrt, Leiblová a Příhodová, et al., 2019)

Při plánování dovolené je potřeba zohlednit, jak zájmy zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Zaměstnavatel musí dovolenou schválit pouze v případě, kdy o ní žádá zaměstnankyně mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. Nárok na dovolenou nemůže zaniknout. Výjimkou je ukončení pracovního poměru. Když zaměstnanci při odchodu zbývá nevybraná dovolená, je nutné jí proplatit ve mzdě. (Šubrt, Leiblová a Příhodová et al., 2019)

V případě, že zaměstnanec nesplní podmínku odpracovaných 60 dnů, přichází na řadu dovolená za odpracované dny. Nárok tak vznikne za každých odpracovaných 21 dnů.
Dodatková dovolená je určená pro pracovníky pracujících v podzemí a při výkonu obtížných prací. Mezi ně patří také pracovníci působící v tropických oblastech či zdravotnický záchranáři. Její rozsah je stanoven na jeden týden za kalendářní rok. (Šubrt, Leiblová a Příhodová et al., 2019)

Tento nárok se však může sčítat. Zaměstnanec, který by pracoval například jako razič štol v uranových dolech, má nárok na dodatkovou dovolenou v rozsahu 1 týdne z důvodu výkonu práce v podzemí a nárok na další 1 týden mu vzniká z důvodu výkonu práce obzvlášť obtížné. (Klímová, rok neznámý, s.93)

4.1 Dodatečné volno mimo rámec zákoníku práce

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytnou dodatečné formy odpočinku navíc. Jedná se například o sick days či neomezenou dovolenou.

- **Sick days**

Sick days je forma benefitu dodatečného odpočinku, která primárně slouží k eliminaci přecházení nemoci a nezodpovědného šíření nemoci v kolektivu. Výhodou oproti klasické pracovní neschopnosti je, že zaměstnanec nemusí navštěvovat lékaře pro předložení neschopenky zaměstnavatelovi. Z toho vyplývá i snadná zneužitelnost. Neexistuje nástroj, který by umožňoval rozlišit, zda si daný zaměstnanec bere volno skutečně pro účely léčby krátkodobé nemoci. I v případě prokázání zneužití, nepanuje mezi odborníky shoda na tom, zda by se jednalo o závažné, či zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. (Landwehrmann, 2018)

Jedná se tak o formu dodatečného odpočinku nad rámec dovolené, během kterého zaměstnanci většinou náleží plná výše mzdy, která může být finančně výhodná, jelikož náhrada mzdy může odpovídat až plné výši mzdy. Nutno dodat, že příjem během sick days není osvobozen od daní, a tak podléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Rozsah a pravidla čerpání jsou upravena interním předpisem, kolektivní či individuální smlouvou. Nejčastěji mají zaměstnanci možnost čerpat tři až pět dnů dovolené. (Kučerová, 2018)

- **Neomezená dovolená**

Neomezená dovolená je na českém trhu poměrně novinkou. Společnost Netflix byla jednou z prvních, která se rozhodla svým zaměstnancům tuto formu odpočinku poskytnout. (Dlasková, 2018) Stejně jako v předchozím případě není tento institut upraven zákonem, a tak jeho podoba a pravidla užívání jsou zcela v režii konkrétní firmy. V českém prostředí se jedná o ojedinělou formu odpočinku. (Buřínská, 2017)

Přesto se už na trhu práce objevily firmy, které dát svým zaměstnancům příležitost rozhodnout o dovolené sami. Mezi ně patří pojišťovna Direct a IT společnost Artin. Ani jedna z nich však neomezenou dovolenou neposkytuje bezvýhradně všem. U IT firmy je podmínkou odpracovat alespoň jeden rok, pojišťovna vůči zaměstnancům volí shovívavější přístup, při kterém je rozhodným obdobím zkušební doba. (Buřínská, 2017)

Co vede zaměstnance k tomu, aby nezůstal na dovolené déle, než je příhodné vzhledem k výkonu firmy? Zřejmě zde hraje roli pocit odpovědnosti vůči kolegům a snaha odvést přinejmenším svou standardní práci a výkon. To ostatní dokládají i výsledky firmy Artin. Celkem 30 % zaměstnanců vyčerpalo více než zákonem stanovené minimum dovolené. Zhruba 49 % pracovníků čerpalo dovolenou o rozsahu 20 a 30 pracovních dnů. Více jak 30 dní volna využilo pouhých 13 %. (Najvárková, 2018)

Praktická část práce

5 Analýza právně-institucionálního vývoje institutu dovolené v České republice mezi roky 1918–2019

Cílem této části diplomové práce je zodpovědět první část výzkumné otázky, zda je zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice. K tomu je využita analýza vývoje institutu dovolené mezi roky 1918–2019 v České republice. Ta si klade za cíl identifikovat hlavní proměny institutu a faktory vedoucí k navyšování základní výměry dovolené. A tato zjištění jsou následně konfrontována s aktuálním stavem.

5.1 Zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty

Podle vládního návrh zákona č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty, měli dělnici nárok na placenou dovolenou v roce 1920. Nicméně základní výměra nebyla uzákoněna zákonem plošně pro všechny. (Národní shromáždění republiky československé, 1921)

Tento fakt byl hlavním argumentem pro zavedení placené dovolené pro dělníky zákonnou cestou. Argumentem pro uzákonění bylo podle znění důvodové zprávy obsažené ve vládním návrhu zákona č. 262/1921 Sb., vývoj zameškaných hodin, viz Tabulka č. 3. (Národní shromáždění republiky československé, 1921)

Tabulka č. 3: Zameškané směny při dolování kamenouhelném a hnědouhelném v roce 1920 v %

Zameškané směny při dolování kamenouhelném, čtvrtletně		**v %**
Q1	879.122 směn z 5.710.673 celkem	15,40 %
Q2	1,016.796 směn z 5,586.490 celkem	20,03 %
Q3	735.135 směn z 5,994.783 celkem	12,26 %
Zameškané směny při dolování hnědouhelném		
Q1	447.265 směn z 3,859.794 celkem	11,60 %
Q2	473.528 směn z 3,961.560 celkem	11,70 %
Q3	484.266 směn z 4,275.208 celkem	11,33 %

Zdroj: Národní shromáždění republiky československé, 1921, vlastní zpracování

Z návrhu přímo nevyplývá, že by absence vedla k radikálnímu poklesu produkce. Avšak její eliminaci vnímali předkladatelé jako cestu k nárůstu objemu produkce. Od nové zákonné úpravy si tak tvůrci slibovali především nárůst produktivity práce. A to nejen z hlediska nárůstu odpracovaných hodin, ale i z hlediska odpočatějších pracovníků po fyzické i mravní stránce. (Národní shromáždění republiky československé, 1921)

Tabulka č. 4: Nárok na dovolenou podle zákona č. 262/1921 Sb.

Délka pracovního poměru	**Nárok na dovolenou**
a) alespoň 1 rok až včetně 5 let	5 dnů
b) od 5 do 10 let	7 dnů
c) od 10 do 15 let	10 dnů
d) přes 15 let	12 dnů

Zdroj: Zákon č. 262/1921 Sb., vlastní zpracování

V zákoně č. 262/1921 Sb., byl rozsah dovolené upraven § 1. Podmínkou vzniku nároku na dovolenou, bylo odpracování alespoň jednoho roku v daném revíru. Nárok na dovolenou byl diferencován, a to podle délky pracovního poměru, viz Tabulka č. 4. (Zákon č. 262/1921 Sb.)

Při pracovním poměru kratším než 5 let měl zaměstnanec nárok na 5 dnů dovolené. Od 5 do 10 let trvání pracovního poměru vzrostl nárok o další dva dny, tedy celkem pracovníkovi vznikl nárok na 7 dnů odpočinku, od 10 do 15 let to už bylo 10 dnů. Zaměstnanci pracující déle než 15 let, měli nárok na 12 dnů volna, viz Tabulka č.4. (Zákon č. 262/1921 Sb.)

Podle § 3 se do čekací doby zahrnovala doba vojenské služby či doba strávená mimo službu z důvodu nemoci. Naopak nárok na dovolenou byl redukován podle § 4 z důvodu neomluvené absence. (Zákon č. 262/1921 Sb.)

5.2 Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance

Po přijetí předchozího zákona se objevily snahy o rozšíření tohoto institutu i pro ostatní dělníky. Ministerstvo sociální péče se tak pustilo do vypracování návrhu nového zákona č. 67/1925 Sb. Podle znění vládního návrhu zákona č. 67/1925 Sb., bylo cílem zlepšit fyzickou i mravní zdatnost dělníků, a to právě prostřednictvím poskytnutí delší nepřetržité dovolené. Důvodová zpráva obsažené v již zmíněném vládním návrhu poukazuje na to, že poskytování dovolené není ničím neobvyklým. K faktickému podložení tohoto argumentu slouží úřední statistika kolektivních smluv. Zde se uvádí, že do 31. prosince 1919 bylo zaznamenáno 1831 kolektivních smluv, z nichž 318 obsahovalo stanovisko o dovolené. O rok později vzrostl počet takových kolektivních smluv o 1154 z toho 703 obsahovalo ustanovení o placené dovolené. (Národní shromáždění republiky československé, 1925)

Podle výsledků studie tehdejšího Živnostenského inspektorátu byla placená dovolená již v roce 1922 rozšířena ve velkoprůmyslu a postupně se tento institut stával běžnou součástí i maloživností. Délka dovolené se průměrně pohybovala mezi 6 až 10 dny. (Národní shromáždění republiky československé, 1925)

Z důvodové zprávy mimo jiné vyplývá, že z maloživností se nejdelší dovolené těšili řezníci a uzenáři. Po jednom roce měli nárok na 6 dní dovolené, do tří let působnosti 10 dní dovolené, a pokud zaměstnanec v podniku setrval i čtvrtý rok, připadlo mu 12 dní dovolené. Podle dostupných statistik se v tomto období nejčastěji vyskytovaly 7denní dovolené. Jen zřídka zaměstnavatelé nabízeli dovolenou v rozsahu delším než dva týdny. (Národní shromáždění republiky československé, 1925)

Tvůrci zprávy se také odkazovali na úpravu tohoto institutu v zahraničí, a to například prostřednictvím stručné komparace tehdejších podmínek poskytované dovolené v sousedním Rakousku a Polsku. (Národní shromáždění republiky československé, 1925)
V Rakousku byl rozsah dovolené upraven Všeobecným zákonem o dělnické dovolené a dále řadou speciálních zákonů zaměřujících se na jednotlivé profese. První zmíněná právní úprava stanovovala následující rozsah dovolené; (Národní shromáždění republiky československé, 1925)

- po roce trvání služebního poměru vznikl zaměstnanci nárok na 1 týden dovolené,
- po 5 letech vznikl nárok na 2 týdny,
- mladší 16 let, kteří splní roční čekací dobu, měli nárok na 1 týden placené dovolené. (Národní shromáždění republiky československé 1925)

Vládní návrh zákona se odvolával i na situaci v Polsku, kde byla placená dovolená upravena zákonem o placených dovolených zaměstnanců v průmyslu a obchodu z 16. května 1922. Nárok na každoroční placenou dovolenou měli zaměstnanci průmyslu, obchodu, hornictví, kanceláří, dopravnictví, nemocnic, ústavů veřejné péče. Výjimkou byly sezónní podniky, kde měli na dovolenou nárok pouze učni. I zde byl nárok na dovolenou diferencován podle odpracovaných let; (Národní shromáždění republiky československé, 1925)

- zaměstnanci, kteří odpracovali jeden rok u daného zaměstnavatele, měli nárok naosmidenní dovolenou
- po 3 letech vzrostl nárok na 15 dnů
- učňové a pracovníci mladší 18 let měli nárok na 14denní dovolenou
- zaměstnanci s psychicky náročným povoláním měli již po půl roce práce nárok na 14 dní dovolené. Po jednom roce se tento nárok prodlužoval na dovolenou v rozsahu jednoho měsíce. (Národní shromáždění republiky československé, 1925)

Nyní přejděme k charakteristice obsahu samotného zákona č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance. Podmínky vzniku nároku upravoval hned § 1. Zaměstnanci, kteří pracovali na základě pracovního či služebního poměru po dobu jednoho roku u téhož zaměstnavatele získali nárok na dovolenou. Délku základní výměry dovolené upravoval § 2, kde v odst. 1 stálo, že počet dnů odpočinku je závislý na odpracované době v témže podniku. Nejprve měli zaměstnanci nárok na 6 dnů dovolené, po 10 letech se nárok zvýšil na 7 dnů a po 15 letech na 8 dnů. (Zákon č. 67/1925 Sb.)

Tabulka č. 5: Nárok na dovolenou podle zákona č. 67/1925 Sb.

Délka pracovního poměru	**Nárok na dovolenou**
1-10 let	6 dnů
10 až 15 let	7 dnů
15 a více let	8 dnů
Učeň po 6 měsících	8 dnů

Zdroj: Zákon č. 67/1925 Sb., vlastní zpracování

Nárok se opět zvyšoval podle počtu odpracovaných let, viz Tabulka č.5. Zaměstnanci, kteří odpracovali 10 let, měli nárok na 7 dnů. Po 15 letech tento nárok vzrostl na 8 dnů v roce. Učňové měli podle § 4 nárok na 8 dnů už po půl ročním setrvání v podniku. Výkon vojenské služby a zameškaný čas z důvodu nemoci či úrazu se opět počítal do potřebné čekací doby, viz § 6. Tyto důvody ovšem bylo nutné dokázat prostřednictvím potvrzení. (Zákon č. 67/1925 Sb.)

Případy, které vedly ke krácení nároku upravoval § 8. Hlavním důvodem byla opět neomluvená absence. O nárok zcela přišel, ten, který byl propuštěn z pracovního poměru pro závažné důvody, na dovolenou nárok ztratil, viz § 11. (Zákon č. 67/1925 Sb.)

Je nutné podotknou, že podle § 5 znění tohoto zákona neupravovalo pravidla dovolené pro sezónní zaměstnance, zemědělské a lesní dělníky na denní plat a domácí dělníky. Dovolená pro státní a veřejné zaměstnance byla upravena předpisy ústředních úřadů státních, nebo jinými služebními předpisy. (Zákon č. 67/1925 Sb.)

5.3 Zákon č. 154/1934 Sb., Služební zákon o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení

Další zákon upravující dovolenou vstoupilo v platnost v roce 1934. Jednalo se o zákon upravující pracovní poměr soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení. Dovolenou v tomto zákoně upravovaly dva paragrafy, a to konkrétně § 26 a § 27. (Zákon č. 154/1934 Sb.)

Úprava nároku na dovolenou podle § 26 odst. 2 se opírala opět o princip seniority daného pracovníka. Čím déle tedy zaměstnanec u stejného zaměstnavatele pracoval, tím více dovolené si mohl nárokovat. Délka dovolené byla odstupňována následovně. V případě, že zaměstnanec odpracoval u daného zaměstnavatele méně jak pět let, získal nárok na dva týdny dovolené. (Zákon č. 154/1934 Sb.)

Ovšem pracoval-li v daném podniku déle jak 5 let a méně než 15 let, náležely mu tři týdny dovolené. Čtyři týdny dovolené pak připadly těm zaměstnancům, kteří u daného zaměstnavatele vykonávali svou práci přes 15 let, viz Tabulka č. 6.

Tabulka č. 6: Nárok na dovolenou podle zákona č.154/1934 Sb.

Délka služebního poměru	**Nárok na dovolenou**
Méně jak 5 let	2 týdny dovolené
5 až 15 let	3 týdny dovolené
Přes 15 let	4 týdny dovolené

Zdroj: Zákon č.154/1934 Sb., vlastní zpracování

Konec pracovního poměru a jeho dopad na nárok na dovolenou upravoval opět § 26 v odstavci 5 až 8. Pokud zaměstnanec dal výpověď před čerpáním dovolené, vzniklo mu právo na poměrnou část dovolené, která odpovídala době trvání pracovního poměru za daný kalendářní rok. (Zákon č. 154/1934 Sb.)

V případě, že zaměstnanec naopak dostal výpověď a splnil čekací dobu, měl právo na celou dovolenou. Ovšem pokud pracovní poměr trval méně než půl roku, připadla zaměstnanci dovolená o výši jedné dvanáctiny každého odpracovaného měsíce. (Zákon č. 154/1934 Sb.)

Pokud zaměstnanec podal výpověď pro závažné důvody, vznikl mu nárok na peněžitou náhradu v rozsahu doby dovolené, na kterou měl nárok vzhledem k trvání pracovního poměru. Pokud ovšem ke zrušení pracovního poměru přispěl zaměstnanec svým zaviněním, nárok na dovolenou a náhradu mzdy mu zanikl. (Zákon č. 154/1934 Sb.)

Když se zaměstnanec rozhodl zrušit pracovní poměr po vyčerpání dovolené a před koncem daného kalendářního roku, hrozilo mu, že bude muset svému zaměstnavateli poskytnout náhradu za poměrnou část dovolené, která připadala na zbývající část roku. (Zákon č. 154/1934 Sb.)

Náhradu za dovolenou mohl zaměstnanec obdržet pouze v případě, kdyby nevyužil takzvanou náhradní dovolenou. Definice institutu náhradní dovolené byla uvedena v § 27 odst. 1. Na náhradní dovolenou měl zaměstnanec nárok v případě, kdy si nestihl vyčerpat v předchozím kalendářním roce svůj nárok na dovolenou z důvodu na straně zaměstnavatele. (Zákon č. 154/1934 Sb.)

5.4 Nařízení vlády č. 23/1945 Sb., Vládní nařízení o placené dovolené pro zaměstnance v roce 1945

Toto vládní nařízení upravilo rozsah poskytované dovolené. Hlavním rozlišovací kritériem se stal věk zaměstnance, doba trvání pracovního poměru a podmínky výkonu práce. Základní výměra dovolené pro zaměstnanci starší 18 let byla uzákoněna v rozsahu 2 týdnů. V případě výkonu práce v oboru hornictví nebo za ztížených podmínek vzrostla výměra na 3 týdny. (Nařízení vlády č. 23/1945 Sb.)

Zaměstnanci, kteří nedosáhli věku 18 let, měli nárok na 3 týdny dovolené. Na dovolenou v rozsahu tří týdnů měli nárok také zaměstnanci, jejichž pracovní poměr ve stejném oboru trval alespoň 5 let. Dále se nárok zvyšoval o jeden týden dovolené v případě, že zaměstnance dosáhl 50 let nebo pracoval ve stejném oboru alespoň 5 let. (Nařízení vlády č. 23/1945 Sb.)

Čekací doba byla podle § 2 pro zaměstnance mladší 18 let stanovena na 3 měsíce. Po dvou měsících v podniku mohl zaměstnanec zažádat poměrnou dovolenou, viz § 1 odst. 6. (Nařízení vlády č. 23/1945 Sb.)

Tabulka č. 7: Nárok na dovolenou podle Nařízení vlády č. 23/1945 Sb.

Věk/ délka pracovního poměru/obor	**Nárok na dovolenou**
Starší 18 let	2 týdny
Starší 18 let a pracující v hornictví, zvláště škodlivé podmínky	3 týdny
Mladší 18 let	3 týdny
Starší 50 let	3 týdny
Starší 50 let pracující v hornictví či ve zvláště škodlivých podmínkách	4 týdny
Odpracováno 5 let v témže oboru	3 týdny
Odpracováno 5 let v témže oboru (hornictví, škodlivé podmínky)	4 týdny

Zdroj: Nařízení vlády č. 23/1945 Sb., vlastní zpracování

Toto nařízení reflektovalo i poválečnou situaci v zemi. Konkrétně § 3 se věnoval vymezení specifických podmínek pro zaměstnance, kteří byli během okupace politickými vězni anebo kteří se zúčastnili národního odboje a byli zraněni v boji při ozbrojeném povstání českého lidu. (Nařízení vlády č. 23/1945 Sb.)

Tito zaměstnanci měli vedle základního nároku na dovolenou, právo na dva týdny dovolené navíc spolu s jednorázovým příspěvkem v hodnotě jednotýdenní mzdy. V případě špatného zdravotního stavu mohl být zaměstnanec uvolněn k čerpání dovolené až v rozsahu 6 týdnů. (Nařízení vlády č. 23/1945 Sb.)

.

5.5 Zákon č. 82/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou

Dalším poválečným zákonem, který se věnoval úpravě institutu dovolené, byl zákon č.82/ 1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou. Jak už samotný název napovídá, jednalo se o přechodnou úpravu, jejíž znění bylo každoročně aktualizováno až do roku 1960, kdy vstoupil v platnost Zákon č. 81/1959 Sb., kterému je věnována následující kapitola. (Slonka, 2014, s. 29)

Zákon č. 82/1947 Sb. byl rozdělen do tří částí. První část vymezovala dovolenou stálých zaměstnanců, část druhá se soustředila na dovolenou v přechodných částí a poslední třetí část upravovala závěrečná ustanovení. (Zákon č. 82/1947 Sb.)

Nárok na dovolenou byl upraven § 2. Na dovolenou měl nárok ten zaměstnanec, který v kalendářním roce u daného zaměstnavatele odpracoval nejméně půl roku. Rozhodná doba u zaměstnanců mladších 18 let byla podle odst. 2 zkrácená na 3 měsíce. Délku dovolené upravoval § 3. Základní výměra dovolené byla stanovená v rozsahu 2 týdnů. Ovšem nárok na dovolenou se stupňoval podle dvou kritérii. (Zákon č. 82/1947 Sb.)

Tabulka č. 8: Nárok na dovolenou podle zákona č. 82/1947 Sb.

Základní výměra dovolené	**2 týdny**
Dle délky pracovního poměru	
Déle než 5 let v jednom oboru, podniku	3 týdny
Déle jak 15 let v jednom oboru, podniku	4 týdny
Dle dosaženého věku pracovníka	
Zaměstnanec mladší 18 let	3 týdny
Zaměstnanec starší 50 let	3 týdny

Zdroj: Zákon č.82/1947 Sb., vlastní zpracování

Prvním z nich byl věk zaměstnance. Zaměstnancům mladším 18 let či starším 50 let se základní výměra dovolené prodloužila o jeden týden. Druhým hlediskem bylo trvání pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele, podniku či v oboru. (Zákon č. 82/1947 Sb.)

Při trvání takového poměru delším než 5 let se základní výměra prodloužila o jeden týden, v případě poměru delších než 15 let došlo k prodloužený o dva týdny, viz Tabulka č. 8. (Zákon č. 82/1947 Sb.)

V § 6 pak byly upraveny podmínky pro krácení dovolené. Zaměstnanci, který odpracoval méně než 3 měsíce z důvodu výkonu vojenské služby či ze zdravotních důvodů, které nezpůsobil svou nedbalostí, se nárok na dovolenou zkracoval o jednu dvanáctinu za každý další zmeškaný měsíc. (Zákon č. 82/1947 Sb.)

Pokud zaměstnanec svou dovolenou již vyčerpal a v práci chyběl, aniž by k tomu měl adekvátní vysvětlil, odečetla se tato zameškaná doba od nároku na dovolenou v dalším roce. (Zákon č. 82/1947 Sb.) Dopady skončení pracovního poměru na dovolenou upravoval § 13. Nárok na dovolenou či peněžitou náhradu zanikl pouze v případě, kdy zaměstnanec dostal výpověď pro závažné zavinění na své straně, nebo pokud zaměstnanec podal výpověď bez závažného důvodu. (Zákon č. 82/1947 Sb.)

5.6 Zákon č. 81/1959 Sb., Zákon o placené dovolené na zotavenou

Zákon č. 81/1959 Sb. přinesl řadu změn. Úpravou podmínek vzniku nároku na dovolenou se zabýval § 1. Novinkou bylo, že se změnila čekací doba na 11 měsíců. Ovšem zaměstnanec musel mít odpracováno alespoň 75 dnů. Kratší čekací doba v rozsahu 5 měsíců se týkala čerstvých absolventů povinné školní docházky, výběrové či vysoké školy, kteří nastoupili do zaměstnání ihned po ukončení studia. (Zákon č. 81/1959 Sb.)

Tato speciální úprava platila i pro ženy, které pečovaly alespoň o jednoho příslušníka domácnosti a vstoupily do pracovního poměru poprvé. Tato výjimka platila i v případě, že se nejednalo o jejich první pracovní poměr, avšak pracovní přestávka musela být delší než dva roky. Pokud by byla přestávka kratší, pracovnice by musela prokázat, že šlo o rozvázání pracovního poměru z důležitých rodinných nebo zdravotních důvodů. (Zákon č. 81/1959 Sb.)

Základní výměra činila podle § 2 dva kalendářní týdny v roce. Na tři týdny dovolené pak měli nárok specifické věkové skupiny zaměstnanců. Jednalo se o pracovníky, kteří

nedosáhli věku 18 let a zaměstnance starší 50 let. Více týdnů volna, než kolik stanovovala základní výměra, připadlo také zaměstnancům dle odpracovaných let u konkrétního zaměstnavatele, viz Tabulka č. 9. (Zákon č. 81/1959 Sb.)

Tabulka č. 9: Nárok na dovolenou podle zákona č. 81/1959 Sb.

Základní výměra	**2 týdny**
Dle dosaženého věku pracovníka	
Mladší 18 let	3 týdny
Starší 50 let	3 týdny
Dle délky pracovního poměru	
Po 5 letech	3 týdny
Po 15 letech	4 týdny
Dle specifických profesí	
Učitelé	8 týdnů
Učitelky mateřských škol	6 týdnů
Vychovatelé	4 týdny

Zdroj: Zákon č.81/1959 Sb., vlastní zpracování

Nárok se zvyšoval o jeden týden v případě, že zaměstnanec u daného zaměstnavatele pracoval minimálně 5 let. Na 4 týdny dovolené měli nárok ti zaměstnanci, kteří pracovali u zaměstnavatele nepřetržitě alespoň 15 let. Výrazně většímu nároku se těšili učitelé (8 týdnů dovolené), učitelky mateřských škol (6 týdnů dovolené), vychovatelé (4 týdny dovolené), viz Tabulka č.9. (Zákon č. 81/1959 Sb.)

Tento zákon upravoval i takzvanou zvýhodněnou změnu zaměstnání. Zvýhodněná změna zaměstnání podle § 7 představovala situaci, kdy zaměstnanci, který změnil zaměstnání z důvodů veřejného zájmu nebo z jiných vážných důvodů. V takovém případě se u nového zaměstnavatele do čekací doby započetla i doba odpracovaná u bývalého zaměstnavatele. (Zákon č. 81/1959 Sb.)

Poprvé zde byl také upraven institut dodatkové dovolené, a to konkrétně v § 5. Zaměstnanci, kteří po celý kalendářní rok pracovali pod zemí, měli nárok na týden dovolené navíc. V případě, že tato práce trvala jen část roku, pak za každých 25 takto odpracovaných dní, připadla zaměstnanci jedna dvanáctina kalendářního týdne. (Zákon č. 81/1959 Sb.)

Horničtí učňové měli nárok na čtyři týdny dovolené. V případě, že zaměstnanec po nástupu na dovolenou onemocněl či zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou, se dovolená přerušuje. (Zákon č. 81/1959 Sb.)

Vlivem skončení pracovního poměru na dovolenou se zabýval § 12. Pokud zaměstnanec skončil pracovní poměr předčasně a bez závažného důvodu, o nárok na dovolenou zcela přišel. Rovněž pokud s ním zaměstnavatel rozvázal poměr pro závažné zavinění, neměl zaměstnanec na dovolenou nárok. (Zákon č. 81/1959 Sb.)

5.7 Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce

Nárok na dovolenou upravoval § 100. Čekací doba představovala pět měsíců, rovněž bylo povinností odpracovat 75 dnů. Ovšem existovaly skupiny pracovníků, u nichž se tato podmínka vůbec nevyžadovala. Jednalo se o pracovníky, kteří vstoupili do pracovního poměru na základě náboru prováděného národními výbory. Dále pak ti, kteří změnili zaměstnání v důsledku organizačních změn. Výjimka také platila pro zaměstnance, kteří vstoupili do nové práce poté, co byli propuštěni se zdravotních důvodů. (Zákon č. 65/1965 Sb.)

Základní výměru dovolené stanovil § 101 na dva kalendářní týdne. Ovšem opět se nárok měnil v závislosti na věku zaměstnance a odpracovaných let. Tři týdny dovolené tak připadly tomu zaměstnanci, který odpracoval 5 let, nedosáhl 18 let věku či dosáhl 50 let věku. Čtyři kalendářní týdny připadly těm, kteří odpracovali 15 let. Podle §102 byla dovolená učňů upravená na 4 týdny. Ti, kteří pracovali pod zemí, měli nárok dokonce na pět týdnů. Osm kalendářních týdnů pět připadlo učitelům, učitelkám v mateřských školách šest týdnů a dovolená vychovatelů představovala čtyři týdny. (Zákon č. 65/1965 Sb.)

Tabulka č. 10: Nárok na dovolenou podle zákona č. 65/1965 Sb.

Základní výměra	**2 týdny**
Nárok na dovolenou dle věku	
Mladší 18 let	3 týdny
50 a vice let	3 týdny
Dle délky pracovního poměru	
Po 5 letech v pracovním poměru (po 18. roce)	3 týdny
15 let v pracovní poměru (po 18. roce)	4 týdny
Nárok dle specifických profesí	
Učni	4 týdny
Horničtí učni pracující v podzemí	5 týdnů
Učitelé	8 týdnů
Učitelky mateřských škol	6 týdny
Vychovatelé	4 týdny

Zdroj: Zákon č. 65/ 1965 Sb., vlastní zpracování

Dodatková dovolená podle § 105 byla určena pro pracovníky, kteří po celý rok pracovali při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Její rozsah činil jeden kalendářní týden. V případě, že zaměstnanec v těchto podmínkách pracoval jenom část roku, příslušela mu za každých 25 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené, a to i když mu nevznikl nárok na dovolenou. Dodatková dovolená musela být vyčerpána přednostně, a proto nebylo možné za tuto dovolenou poskytnout náhradu. (Zákon č. 65/1965 Sb.)

Vlivem dopadu ukončení pracovního poměru na nárok na dovolenou upravoval § 108. Okamžitý zrušením pracovního poměru došlo ke ztrátě nároku na dovolenou. Na poměrnou část dovolené měl zaměstnanec nárok při ukončení pracovního poměru a za předpokladu splnění podmínek pro vznik nároku. (Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce)

5.7.1 Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 111/1984 Sb.

Novela zákoníku práce č. 111/1984 přinesla změnu v základní výměře dovolené. Ta byla prodloužena v § 101 odst. 1 na 3 kalendářní týdny v kalendářním roce. Podle vládního návrhu vedla k tomuto kroku hospodářsko-politické činitele skutečnost, že se základní výměra neměnila od roku 1945. Dále se zde objevil argument, že tento krok povede k podpoře mladých pracovníků. Tehdejší činitelé se totiž domnívali, že krátká výměra dovolené působí nepříznivě zejména na mladé pracovníky, kteří na trh práce teprve vstupují. Prodloužení základní výměry tak mělo vést k rozvoji společenského rodinného života. Dopady na odpracovanou dobu a státní rozpočet byly vyhodnoceny jako zanedbatelné. (FS ČSSR, 1984) Na čtyři týdny dovolené měli nárok prozatím pouze zaměstnanci, kteří odpracovali alespoň15 let pracovního poměru. (Zákon č. 111/1984 Sb.)

5.7.2 Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 74/1994 Sb.

Tato novela představovala změnu pro podnikatelský sektor. Uvolňovala ruce zaměstnavatelům podnikatelského sektoru, kteří nově mohli svým zaměstnancům neomezeně poskytnout dovolenou nad rámec uzákoněné základní výměry. Takové rozhodnutí mělo být upraveno kolektivní smlouvou či interním předpisem, viz § 102 odst. 3. (Zákon č. 74/1994 Sb.)

5.7.3 Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb.

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. vedla k prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou ze 3 na 4 týdny. (Zákon č. 155/2000 Sb.) Hnacím faktorem této změny byla implementace požadavku vyplývajícího z článku č. 7 Směrnice ES č.93/104/EC, o určitých aspektech stanovení pracovní doby. Další novinkou bylo zavedení jednotné základní výměry pro všechny zaměstnance podnikatelské sféry. (Návrh zákona 484/0, 1999) Ovšem původní ambice některých zákonodárců převyšovaly požadavky směrnice EU. Výbor pro sociální politiku a zdravotnictví ve svém usnesení původně navrhoval navýšit základní výměru na pět týdnů dovolené. Učitelé a ředitelé škol měli mít nárok dokonce na deset týdnů. [1] (Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 1998-2002, 2000)

---

[1] Jednalo se o návrh poslance ČSSD Zdeňka Škromacha (Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 1998-2002, 2000)

5.8 Právně-institucionální vývoj institutu dovolené pod vlivem mezinárodního kontextu

Podle Ústavy České republiky čl. 10 je Česká republika vázána zněním mezinárodních smluv. Z toho vyplývá, že i české pracovní právo je ovlivněno i nadnárodními normami. Institut dovolené je ovlivněn Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené a Směrnicí 2003/88/ES.

- **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, 1970**

Podle článku č. 3 odst. 2 má každý zaměstnanec nárok minimálně na tři pracovní týdny placené dovolené. Členům však byla ponechána možnost tuto minimální délku ve prospěch zaměstnanců prodloužit. Článek č. 4 pak stanovil, že zaměstnanci, který nesplnil čekací lhůtu pro vznik nároku na dovolenou, bude přiznána dovolená v poměru k délce odpovídající vykonané práce v daném roce. Článek č. 12 pak zakazuje jakékoli dohody o vzdání se nároku na dovolenou. (Úmluva mezinárodní organizace práce č.132/1970, o placené dovolené)

- **Směrnice 2003/88/ES**

Institutu dovolené je v této směrnici upraven článkem č. 7 odst. 1 a 2. Podle odstavce č. 1 má každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok o rozsahu nejméně 4 týdnů. Pro přiznání dovolené musí být dosaženo podmínek vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů či zvyklostí dané země. Dále podle odstavce č. 2 bylo stanoveno, že minimální placená doba dovolené za kalendářní rok musí být vyčerpaná a nepřipouští se její finanční náhrada. Výjimku představuje pouze ukončení pracovního poměru. (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES)

5.9 Navrhovaná úprava základní výměry dovolené

Dne 31. října 2018 skupina poslanců z řad KSČM předložila návrh Poslanecké sněmovně na plošné zavedení 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance. Tím by došlo k úpravě § 213. Předkladatelé návrhu jsou Stanislav Grospič, Hana Aulická Jírovcová, Daniel Pawlas a Pavel Kováčík. Dle jejich názoru současná situace, kdy § 213 stanoví základní výměru v rozsahu 4 týdnů jako minimální délku, a zároveň stanoví 5 týdnů dovolené pro zaměstnance nepodnikatelských subjektů a 8 týdnů pro pedagogické a akademické pracovníky, vytváří diskriminační prostředí. (Důvodová zpráva, 2018)

První dva případy představují takzvanou kogentní výměru dovolené, což znamená, že nelze těmto zaměstnancům poskytnout více týdnů dovolené. V případě zaměstnanců pracujících pro zaměstnavatele provozující podnikatelskou činnost, je možné vyjednat vyšší rozsah dovolené prostřednictvím individuální, kolektivní smlouvou, anebo vnitřním předpisem. (Důvodová zpráva, 2018)

Vedle nerovnosti předkladatelé zdůrazňují oslabené postavení zaměstnance, který je vydán na pospas libovůle zaměstnavatele. Tedy kritizují to, že někteří zaměstnavatelé využijí svého práva navýšit výměru dovolené a jiní nikoli. (Důvodová zpráva, 2018)

Cíl návrhu je tak tuto nerovnost odstranit zavedením 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance s tím, že by bylo možné i nadále na základě rozhodnutí zaměstnavatele navýšit tuto výměru o dodatečné týdny volna prostřednictvím individuální i kolektivní smlouvy, či vnitřním předpisem. Rozsah výměry dovolené by zůstal zachován u pedagogických a akademických pracovníků. (Důvodová zpráva, 2018)

Podle předkladatelů tento návrh nebude mít dopady na státní rozpočet či na rozpočty krajů. A zároveň není v rozporu s ústavním pořádkem ani mezinárodními smlouvami. Dle důvodové zprávy tato změna nepřinese změny pro podnikatelské prostředí, protože velká část firem už svým zaměstnancům poskytuje 5 týdnů dovolené. Účinnost zákona je navrhnuta na 1. ledna 2020. (Důvodová zpráva, 2018)

Tento návrh byl projednán na schůzi vlády 3. prosince 2018, ta k němu nezaujala stanovisko. (Bohutínská, 2019) Negativní stanovisko vůči tomuto návrhu zaujali zástupci zaměstnavatelů. Hospodářská komora toto opatření vnímá jako razantní zásah státu do fungování trhu. Zároveň v tom vidí likvidační riziko pro malé podniky. Podle vyjádření komory by zvýšení základní výměry přineslo zdvojnásobení mzdových nákladů. Kromě toho, že by zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy za čerpání dovolené navíc, musel by údajně vyplatit i mzdu zaměstnanci, který bude pracovat místo zaměstnance na dovolené. Dále Hospodářská komora tvrdí, že by tato novinka mohla vést u řady podniků ke zrušení benefitů jako jsou sick days. (HK ČR, 2018) Analytici Hospodářské komory se pokusili kvantifikovat dopad zavedení 5 týdnů dovolené v podnikatelské sektoru. Výsledkem je, že by zaměstnavatelům vzrostly náklady o 28 miliard korun ročně. (HK ČR, 2017)

5.10 Dílčí závěr

Cílem této části diplomové práce bylo najít odpověď na první část výzkumné otázky, zda je zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice. Výsledky analýzy právně-institucionální vývoje institutu dovolené mezi lety 1918–2019 ukazují, že základní výměra dovolené na zotavenou se za vymezenou dobu významně prodloužila, a také došlo k jejímu parametrickému zjednodušení. Jak ukazují výstupy analýzy, dlouhou dobu se nárok na základní výměru dovolené odvíjel od doby trvání pracovního poměru či věku zaměstnance. Do roku 1960 nebyla právní úprava dovolené jednotná. Odvíjela se od nařízení a předpisů upravujících tento institut jen pro některé skupiny zaměstnanců.

První právní úpravou dovolené, kterou se analýza zabývala, byl zákon č. 262/1921, který upravoval nárok na dovolenou pouze horníků. Hlavními argumenty pro uzákonění zde byla snaha snížit absenci a zvýšit produktivitu pracovníků. Zákon č. 67/1925 Sb., byl podle důvodové zprávy uzákoněn ve snaze zpřístupnit institut i pro ostatní zaměstnance, navíc podle předkladatelů už byl tento institut značně mezi zaměstnavateli rozšířen. Zlom nastal uzákoněním zákona č. 81/1959 Sb., který přiznal nárok na dovolenou všem zaměstnancům.

Další významnou událostí bylo uzákonění zákoníku práce v roce 1965. Od tohoto okamžiku se institut dovolené stal součástí zákoníku práce a vyvíjel se dál prostřednictvím novel. Následovaly pouze dvě novely upravující základní výměru dovolené. Jednalo se o novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 111/1984 Sb. Tehdy došlo k rozšíření základní výměry na 3 týdny, na 4 týdny dovolené měli nárok zaměstnanci po odpracování 15 let. Toto rozhodnutí bylo odůvodněno podporou mladých pracovníků v jejich rodinném a společenské životě a snahou vyrovnat se ostatním zemím tehdejšího Sovětského svazu.

Současné (v roce 2019) čtyři týdny byly uzákoněny novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. Navíc zde došlo ke zrušení pozůstatku z dob minulých v podobě diferenciace základní výměry dovolené dle věku či délky trvání pracovního poměru. Hlavním faktorem, který stál za touto změnou, byla harmonizace českého pracovního práva se směrnicí Evropské unie.

Tabulka č. 11: Vývoj základní výměry dovolené od roku 1918 až do roku 2019

Provedeno zákonem	**Základní výměra**	**Faktory vedoucí ke zvýšení výměry dle důvodové zprávy**
Zákon č. 262/1921 Sb.	5 dnů	Snížení absence, zvýšení produktivity práce.
Zákon č. 67/1925 Sb.	6 dnů	Lepší stav v zahraničí, značně rozšíření institutu dovolené na trhu práce a snaha zajistit i ostatní zaměstnancům srovnatelné podmínky.
Zákon č. 154/1934 Sb.	2 týdny	
Zákon č. 23/1945 Sb.	2 týdny	Zdůvodnění se autorce nepodařilo najít.
Zákon č. 81/1959 Sb.	2 týdny	
Zákon č. 65/1965 Sb.	2 týdny	
Zákon č. 111/1984 Sb.	3 týdny	Podpora rozvoje společenského a rodinného života mladých pracovníků. Vyrovnání se ostatním zemím SSSR. Dlouholetá neměnnost nastavení základní výměry dovolené.
Zákon č. 155/2000 Sb.	4 týdny	Zajištění souladu se Směrnicí 2003/88/ES
???????	5 týdnů	Srovnání nerovností mezi zaměstnanci podnikatelských a nepodnikatelských subjektů

Zdroj: Národní shromáždění republiky československé, 1921, Národní shromáždění republiky československé, 1925, FS ČSSR, 1984, Návrh zákona 484/0, 1999, vlastní zpracování

Další významnou změnou v podobě institutu dovolené bylo umožnění podnikatelskému sektoru poskytnout svým zaměstnancům dovolenou nad stanovenou základní výměru. Zaměstnavatelům tímto krokem bylo umožněno využít dodatečné týdny dovolené jako atraktivní benefit v konkurenčním boji o pracovníky.

Nyní přichází na řadu zodpovězení první části hlavní výzkumné otázky diplomové práce, zda je potřeba plošně zavést 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice.

Nejprve je nutné si objasnit, zda se v právně-institucionálním vývoji tohoto institutu nachází univerzální faktor či argument, který by vedl hospodářsko-politické činitele k prodloužení dovolené.

Z právně-institucionální analýzy vyplývá, že nelze jednoznačně určit faktor, který by vždy vedl hospodářsko-politické činitele k uzákonění prodloužení základní výměry dovolené. To poukazuje na chybějící konsenzus mezi hospodářsko-politickými činiteli nad systémovým řešením nastavení tohoto institutu.

Mezi výše uvedenými faktory lze však identifikovat jeden, který představuje v některých případech nevyhnutelný zásah do parametrů základní výměry dovolené. Tím je zajištění souladu českého pracovního práva s mezinárodním a evropským právem. V současné době mezinárodní standardy plníme. A proto odpověď na první část hlavní výzkumné otázky zní, že není zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice. Tento závěr je v souladu se stanoviskem Svazu průmyslu a dopravy České republiky. (SP ČR, 2018)

6 Komparace uzákoněné dovolené napříč zeměmi EU ve vztahu k průměrné roční odpracované době v letech 1993 až 2017

Tato část práce vznikla v reakci na argument, že čeští pracovníci pracují příliš ve srovnání s ostatními zeměmi a zároveň mají málo dovolené. Tato kapitola se věnuje komparaci průměrné roční odpracované doby v jednotlivých členských zemích v Evropské unii ve vztahu k rozsahu poskytované dovolené.

Cílem je nalézt odpověď na druhou část výzkumné otázky a to, zda je zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené v České republice vzhledem k aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii.

V rámci této práce je aktuální stav institutu dovolené v Evropské unii chápán jako uzákoněný rozsah základní výměry dovolené v jednotlivých členských zemích v roce 2017. Sledované období je vymezeno roky 1993 až 2017. Během takto rozsáhlé doby mohlo dojít k prodloužení či zkrácení základní výměry dovolené. Z tohoto důvodu autorka práce provedla i stručnou analýzu tohoto vývoje. Primárním zdrojem informací byly zvoleny zprávy Světové banky Doing Business.

Tato zjištění byla propojena s vývojem průměrné roční odpracované doby ve vymezeném období, a to z důvodů uvedených hned na začátku této kapitoly. Údaje o průměrné roční odpracované době bývají často čerpány z databáze OECD. Vzhledem k tomu, že tato databáze neposkytuje údaje za všechny země Evropské unie a do odpracované doby nezahrnuje řadu specifických dob[2], rozhodla se autorka této práce pro jiný postup. Zdrojem statistických údajů se pro tyto účely stal Eurostat. Ten poskytuje údaje o obvyklé a skutečné týdenní odpracované době.

---

[2] OECD do odpracovaných hodin nezapočítává nepřítomnost z důvodu státních svátků, dovolené, mateřské a rodičovské dovolené, nemoci, školení, nepříznivých přírodních podmínek atd. (OECD, 2019)

Skutečná týdenní odpracovaná doba je odpracovaná doba očištěna o dobu absence. V této metodě jsou respondenti požádáni, aby si vzpomněli na jeden typický týden spolu se dní absence a odpracovanými přesčasy. Jedná se poměrně kognitivně náročný úkol, který může vést k opomenutí některých skutečností. Obvyklá odpracovaná doba se obvyklé skládá ze smluvně ujednané pracovní doby a odpracovaných přesčasů. (Frosch et al., 2018)

Eurostat poskytuje údaje o týdenní odpracované době, a proto bylo nejprve nutné tento údaj převést na roční odpracovanou dobu. [3]Autorka práce tak vypočítala průměrnou hrubou roční odpracovanou dobu zaměstnance pracujícího na plný úvazek, který odpracuje smluvně ujednanou pracovní dobu spolu s přesčasy a v práci nechybí ani z důvodu dovolené.

Tabulka č. 12: Dostupnost statistických údajů v jednotlivých zemích

Země	Rok	Země	Rok
Belgie	1993	Lotyšsko	1998
Bulharsko	2001	Litva	2000
ČR	1997	Lucembursko	1993
Dánsko	1993	Maďarsko	1996
Německo	1993	Malta	2006
Estonsko	1997	Nizozemí	1993
Irsko	1993	Rakousko	1995
Finsko	1995	Polsko	2001
Řecko	1993	Portugalsko	1993
Španělsko	1993	Rumunsko	1997
Francie	1993	Slovinsko	1996
Chorvatsko	2002	Slovensko	1998
Itálie	1993	Švédsko	1999
Kypr	1999	Velká Británie	1993

Zdroj: Eurostat, 2019b, vlastní zpracování

[3] Obvyklá týdenní odpracovaná doba byla vynásobena 52 týdny.

Vzhledem k tematickému zaměření této diplomové práce byla průměrná hrubá odpracovaná doba očištěna o čas strávený na dovolené. Od hrubé roční odpracované doby byly odečteny hodiny strávené na dovolené[4]. Autorka rovněž zohlednila případnou úpravu základní výměry dovolené v čase.

Bohužel Eurostat neposkytuje pro všechny země údaje od začátku definovaného sledovaného období. Od roku 1993 jsou údaje dostupné pro 12 členských zemích, viz Tabulka č. 12.

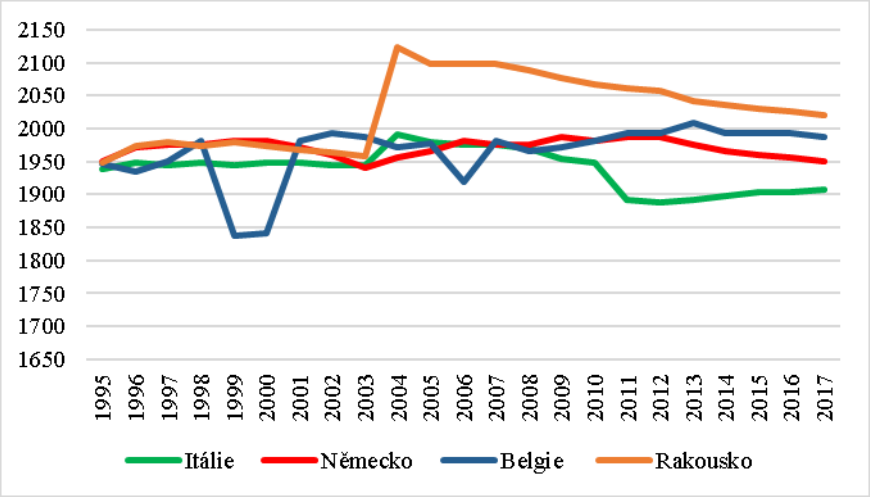
6.1 Komparace zemí, které vykázaly ve sledovaném období nárůst průměrné roční odpracované doby – Belgie, Německo, Itálie a Rakousko

Ve sledovaném období došlo k nárůst průměrné roční odpracované doby v Belgii, Německu, Itálii a Rakousku. Ukazatel nejvýrazněji vzrostl v Rakousku, a to o 3,74 %. Belgie zaznamenala přírůstek v rozsahu 3,24 %. Poslední dvě země zaznamenaly mírný nárůst. V Itálii došlo k nárůstu o 0,86 % a v Itálii 0,26 %, viz Tabulka č. 13.

Z Grafu č.3 vyplývá, že došlo ke dvěma výrazným meziročním změnám. Ta první nastala u Rakouska mezi lety 2003 a 2004. Průměrná roční odpracovaná doba tehdy vzrostla o 7,7 %. Naopak výrazný propad nastal v Belgii v roce 1999, tehdy se ukazatel snížil o 7,34 %. V obou případech se jednalo o krátkodobé výkyvy, viz Graf č. 3.

[4] Uzákoněná základní výměra dovolené (počet pracovních dnů) byl vynásobena 8 hodinami.

Graf č. 3: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Itálie, Německo, Belgie a Rakousko



Zdroj: Eurostat, 2019b, vlastní zpracování a výpočty

Podle dostupných informací nedošlo mezi rokem 2010 až 2017 ke změně základní výměry dovolené v Rakousku, v Belgii ani v Německu, viz Tabulka č. 20. V rámci této komparované skupiny zemí je nejdelší základní výměra dovolené uzákoněna v Rakousku, kde mají zaměstnanci nárok minimálně 25 pracovních dnů dovolené, viz Tabulka č. 13.

Tabulka č. 13 ukazuje, že základní výměra o rozsahu 24 pracovních dnů byla uzákoněna v Německu. Nejkratší nárok na minimální délku dovolené v rozsahu 20 pracovních dnů byl uzákoněn v Belgii, kde mají zaměstnanci zajištěno pouze 20 pracovních dnů. V případě Itálie však došlo k navýšení základní výměry dovolené. Zatímco v roce 2010 měli italští zaměstnanci nárok na 20,3 pracovních dnů o čtyři roky později to bylo už 26 pracovních dní, viz Tabulka č. 20.

Tabulka č. 13: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah základní výměry dovolené

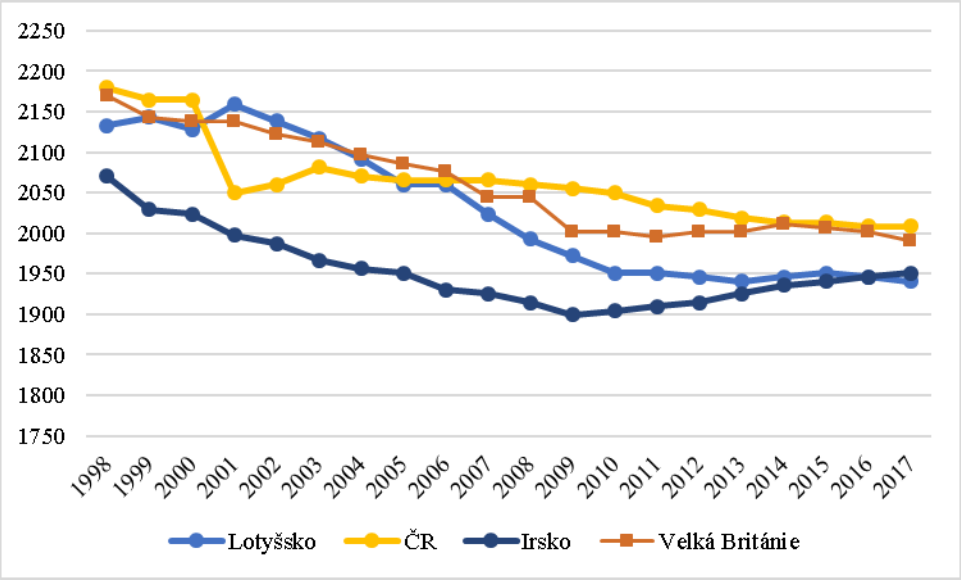
Země	Začátek období	Konec období	Změna v %	Základní výměra dovolené v roce 2017
Rakousko	1947,6 hod/rok	2020,4 hod/rok	⬆ ***3,74 %***	***25 dnů***
Belgie	1925,2 hod/rok	1987,6 hod/rok	⬆ ***3,24 %***	***20 dnů***
Itálie	1892 hod/rok	1908,4 hod/rok	⬆ ***0,86 %***	***26 dnů***
Německo	1945,2 hod/rok	1950,4 hod/rok	⬆ ***0,26 %***	***24 dnů***

Zdroj: Eurostat, 2019b, Světová banka, 2018, vlastní zpracování a vlastní výpočty

6.2 Komparace zemí, které vykázaly ve sledovaném období výrazný pokles průměrné odpracované doby – Lotyšsko, Česká republika, Irsko a Velká Británie

K nejvýraznějšímu poklesu průměrné roční odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období došlo v České republice, Lotyšsku, Irsku a Velké Británii. Nejvýraznější pokles byl zaznamenán v České republice, kde mezi rokem 1993 a 2017 hodnota sledovaného ukazatele poklesla o 9,32 %. K druhému nejvýraznějšímu poklesu došlo v Lotyšsko, kde průměrná roční odpracovaná doba klesla o 9,02 %. V Irsku došlo k poklesu o 8,31 % a ve Velké Británii o 7,56 %, viz Tabulka č. 14.

Graf č. 4: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Lotyšsko, Česká republika, Irsko a Velká Británie



Zdroj: Eurostat, 2019b, vlastní zpracování a výpočty

V případě Irska a Lotyšska k výrazným meziročním změnám nedocházelo. Průměrná odpracovaná doba klesala pozvolně, viz Graf č. 4. Jak si lze všimnout na témže grafu obě země k sobě konvergují. K výrazné meziroční změně došlo v České republice. Graf č. 4 ukazuje prudký pokles ukazatele mezi rokem 2000 a 2001. Vysvětlení lze najít na straně právně-institucionálního vývoje.

Harmonizace českého pracovního práva s evropským, vedla ke změně definice pracovní doby. Do té doby se totiž do pracovní doby započítávala i přestávka na oběd a oddych. Od roku 2001 vstoupila v platnost takzvaná čistá pracovní doba, do které se tyto doby odpočinku nezahrnují. V konečném důsledku proto odpracována doba poklesla o 2,5 hodiny týdně. (Hospodářské noviny, 2000) Následoval pozvolný pokles ukazatele, který naznačuje že zaměstnanci a zaměstnavatelé sami od sebe hledají možnosti, jak optimalizovat čas strávený v práci.

Z Grafu č. 4 lze vyčíst velice podobný vývoj ukazatele České republiky a Velké Británie. Avšak ani na základě tohoto vztahu nelze tvrdit, že by se měla základní výměra dovolené zvýšit podle vzoru Velké Británie, tamější rozsah základní výměry dovolené není totiž tak jednoznačně stanoven.

Tabulka č. 14: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené

Země	Začátek období	Konec období	Změna v %	Základní výměra dovolené v roce 2017
Česká republika	2214,8 hod/rok	2008,4 hod/rok	⬇ ***9,32 %***	***20 dnů***
Lotyšsko	2133,2 hod/rok	1940 hod/rok	⬇ ***9,02 %***	***20 dnů***
Irsko	2128 hod/rok	1951,2 hod/rok	⬇ ***8,31 %***	***20 dnů***
Velká Británie	2154 hod/rok	1991,2 hod/rok	⬇ ***7,56 %***	***28 dnů***

Zdroj: Eurostat, 2019b, Světová banka, 2018, vlastní zpracování a výpočty

Ve Velké Británii došlo k prodloužení základní výměry dovolené hned třikrát. Nejprve zákon Working Time Regulation zavedl základní výměru v rozsahu minimálně 20 pracovních dnů. K dalšímu prodloužení došlo v roce 2007 na 24 dnů, od dva roky později v dubnu došlo k dalšímu navýšení tentokrát na 28 pracovních dnů. Avšak do čerpání 8 dnů, které jsou nad rámec minima v rozsahu 20 dnů, může zaměstnavatel zahrnout státní svátky. (Personnel today, 2009)

V České republice došlo k navýšení základní výměry z 15 pracovních dnů na 20 pracovních dnů v roce 2001. (Zákon č. 155/2000 Sb.) V Irsku došlo k uzákonění základní výměry dovolené o rozsahu 20 pracovních dnů v roce 1997 zákonem Organisation of Working Time Act. (Citizens information, 2019). Nárok na minimálně

20 dnů dovolené měli i zaměstnanci v Lotyšsku, viz Tabulka č.14. Podle dostupných zdrojů od roku 2010 nedošlo ke změně základní výměry dovolené v Lotyšsku, viz Tabulka č. 20.

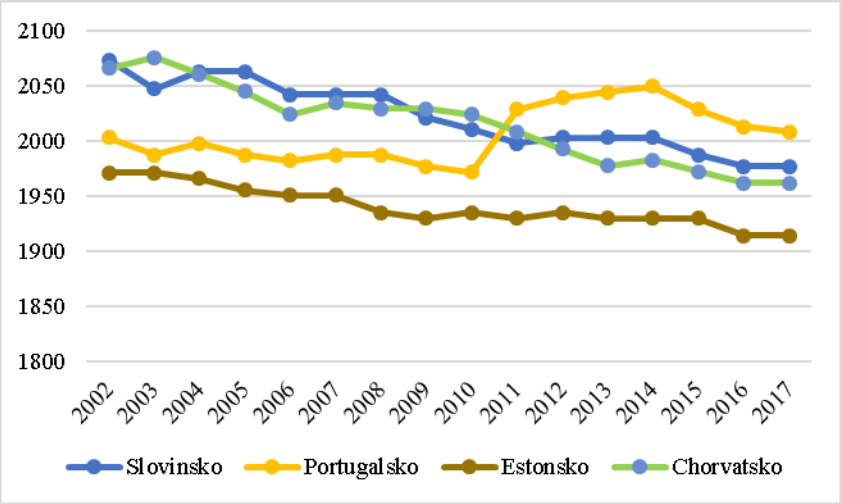
6.3 Komparace zemí, které vykázaly ve sledovaném období mírný pokles

- **Pokles sledovaného ukazatele v rozsahu 6 až 4 %**

Nejvýraznější změna mezi začátkem a koncem sledovaného období nastala v případě Estonsko, kde průměrná roční odpracovaná doba klesla o 5,64 %. Ve Slovinsku sledovaný ukazatel poklesl o 5,47 %, v Chorvatsku o 5,03 % a v Portugalsku o 4,45 %, viz Tabulka č. 15.

V případě společného sledovaného období došlo k nejvýraznější meziroční změně v případě Portugalska, kdy v roce 2011 vzrostla hodnota o 2,9 %, viz Graf č. 5. V případě Slovinska a Chorvatska nedocházelo k výrazným meziročním změnám a ukazatel zde pozvolna klesal. Podobně na tom bylo Estonsko, které po celé společné sledované období dosahovalo nejnižší hodnoty sledovaného ukazatele. (Graf č.5)

Graf č. 5: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Slovinsko, Portugalsko, Estonsko a Chorvatsko



Zdroj: Eurostat, 2019b, vlastní zpracování a výpočty

V této skupině zemí se rozsah zákonem ustanovené základná výměry dovolené pohyboval ve sledovaném období v rozmezí 20 až 24 pracovních dnů. Nejvyšší základní

výměra dovolené byla uzákoněna v Estonsku, kde měli zaměstnanci nárok na dovolenou v rozsahu minimálně v 24 pracovních dnů, viz Tabulka č.15. Tabulka č. 20 ukazuje, že mezi roky 2010 a 2017 ke změnám základní výměry nedošlo.

Na Slovinsku byla podle údajů v Tabulce č.15 základní výměra dovolené v roce 2017 uzákoněna v rozsahu 22 pracovních dnů. Podle Tabulky č. 20 v roce 2010 základní výměra dovolené na Slovinsku činila pouhých 21 pracovních dnů.

Dále z Tabulky č. 15 vyplývá, že v roce 2017 měli zaměstnanci v Chorvatsku nárok na základní výměru dovolené v rozsahu 20 pracovních dnů. V rámci této skupiny zemí byla nejnižší základní výměra dovolené uzákoněna v Portugalsko, a to v rozsahu 22 pracovních dnů. (Tabulka č. 15) Ke změně základní výměry dovolené v Chorvatsku ani Slovinsku nedošlo, viz Tabulka č. 20.

Tabulka č. 15: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené

Země	Začátek období	Konec období	Změna v %	Základní výměra dovolené v roce 2017
Estonsko	2028,4 hod/rok	1914 hod/rok	⬇ ***5,64 %***	***24 dnů***
Slovinsko	2091,2 hod/rok	1976 hod/rok	⬇ ***5,47 %***	***22 dnů***
Chorvatsko	2065,6 hod/rok	1961,6 hod/rok	⬇ ***5,03 %***	***20 dnů***
Portugalsko	2101,6 hod/rok	2008 hod/rok	⬇ ***4,45 %***	***22 dnů***

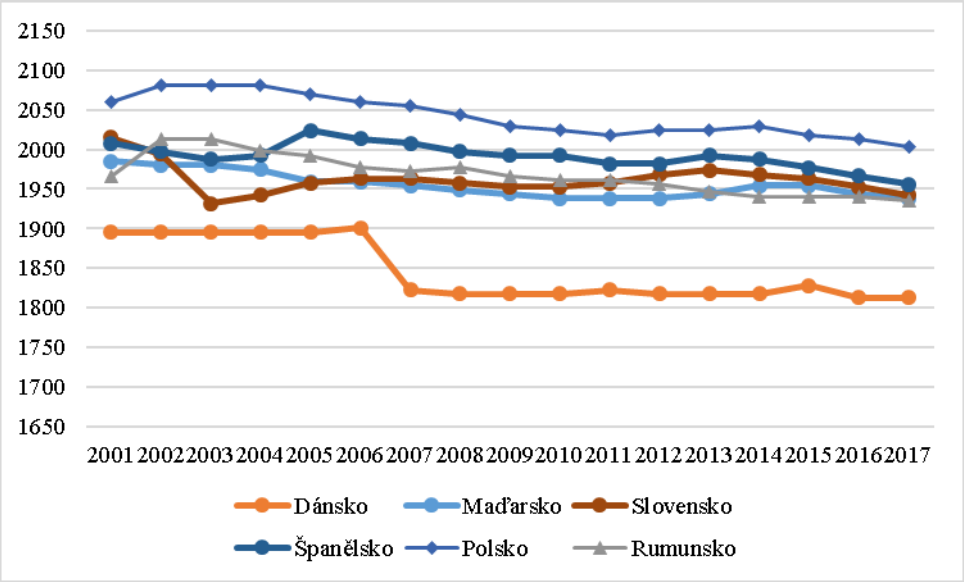
Zdroj: Eurostat, 2019b, Světová banka, 2018, vlastní zpracování a výpočty

- **<u>Pokles sledovaného ukazatele v rozsahu 4 až 3 %</u>**

K poklesu sledovaného ukazatele v rozmezí 4 až 3 % došlo v Maďarsku, Dánsku, Slovensku, Španělsku a Rumunsku. Nejprve porovnejme, k jaké změně došlo na začátku a konci sledovaného období mezi jednotlivými zeměmi. Výrazná změna nastala v případě Maďarska, kde došlo mezi rokem 1996 a 2017 k poklesu o 3,86 %. Ke stejnému vývoji došlo i v případě Dánska. K o něco nižšímu poklesu došlo na Slovensku (pokles o 3,61 %) a ve Španělsku (pokles o 3,34 %). Nejmenší změna byla zaznamenána v Rumunsku, kde průměrná roční odpracovaná doba poklesla o 3,12 % a v Polsku s poklesem o 3,03 %, viz Tabulka č. 16.

V rámci společného zkoumaného období došlo k nejvýraznější meziroční změně v případě Dánska. Mezi rokem 2006 a 2007 zde došlo k meziročnímu poklesu o 4, 11 %. Poté se hodnota ustálila a ukazatel spíše stagnoval. K další výrazné změně došlo na Slovensku mezi rokem 2002 a 2003. Ukazatel průměrné roční odpracované doby poklesl o 3,11 %. V rámci této skupiny zemí dosahovalo nejvyšší hodnoty Polsko, a naopak nejnižší Dánsko, viz Graf č. 6.

Graf č. 6: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Dánsko, Maďarsko, Slovensko, Španělsko, Rumunsko a Polsko



Zdroj: Eurostat, 2019b, vlastní zpracování a výpočty

Základní výměra dovolené byla ve Španělsku stanovená na 22 pracovních dnů, a podle dostupných informací je tento stav neměnný od 90. let 20. století. (Olaizola, 2016) Základní výměra dovolené v Maďarsku byla stanovená na 21,3 pracovních dnů, a podle Tabulky č. 20 se od roku 2010 nezměnila. Na Slovensku byla základní výměra dovolené stanovená v rozsahu 25 pracovních dnů (viz Tabulka č. 16) a podle dostupných informací v Tabulce č. 20 zde mezi rokem 2010 až 2017 ke změně tohoto institutu nedošlo.

Rovněž v Dánsku byla základní výměra dovolené stanovena v rozsahu 25 pracovních dnů a ke změně mezi rokem 2010 a 2017 nedošlo. V Polsku měli zaměstnanci nárok na minimálně 22 pracovních dnů dovolené. Nejkratší základní výměra dovolené o rozsahu

20 pracovních dnů byla v roce 2017 stanovena v Rumunsku. (viz Tabulka č. 16) Ani zde nedošlo podle Tabulky č. 20 od roku 2010 ke změně základní výměry dovolené.

Tabulka č. 16: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené

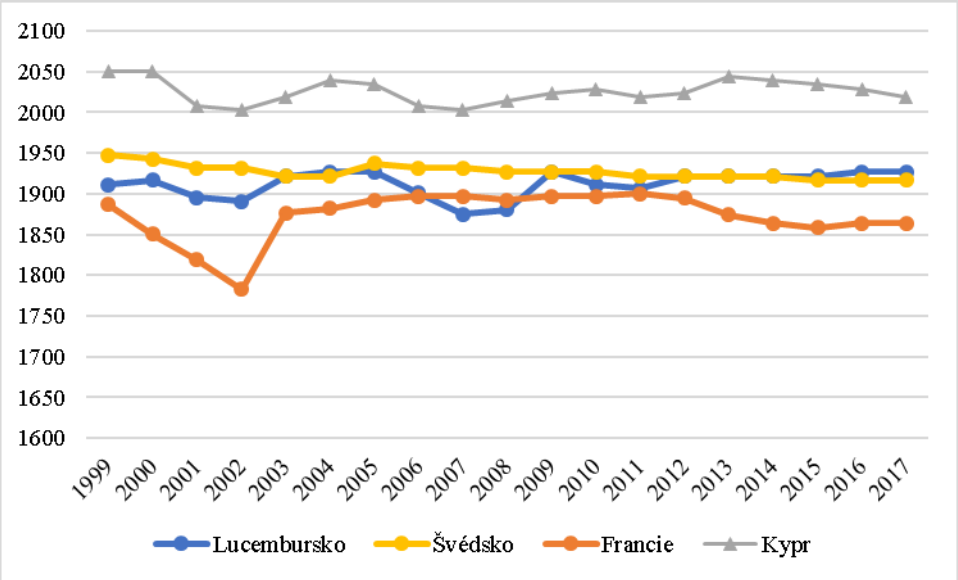
Země	Začátek období	Konec období	Změna v %	Základní výměra dovolené v roce 2017
Maďarsko	2018,8 hod/rok	1940,8 hod/rok	⬇ ***3,86 %***	***21,3 dnů***
Dánsko	1885,2 hod/rok	1812,4 hod/rok	⬇ ***3,86 %***	***25 dnů***
Slovensko	2015,2 hod/rok	1942,4 hod/rok	⬇ ***3,61 %***	***25 dnů***
Španělsko	2023,6 hod/rok	1956 hod/rok	⬇ ***3,34 %***	***22 dnů***
Rumunsko	1998 hod/rok	1935,6 hod/rok	⬇ ***3,12 %***	***20 dnů***
Polsko	2060 hod/rok	1997,6 hod/rok	⬇ ***3,03 %***	***22 dnů***

Zdroj: Eurostat 2019b, Světová banka 2018, vlastní zpracování a výpočty

- **Pokles sledovaného ukazatele v rozsahu 3 až 1,5 %**

K poklesu průměrné odpracovaný doby v rozsahu 3 a 1,5 % došlo ve Francii, Švédsku a Lucembursku a Kypru. K nejvýraznějšímu poklesu mezi začátkem a koncem sledovaného období došlo ve Francii, kde průměrná roční odpracovaná doba poklesla o 2,45 %. Ve Švédsku průměrná odpracovaná doba klesla o 1,86 %, velice podobný vývoj nastal v Lucembursku, kde průměrná roční odpracovaná doba klesla o 1,85 %. Na Kypru došlo k poklesu o 1,52 %, viz Tabulka č. 17.

Graf č. 7: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Lucembursko, Švédsko, Rumunsko, Francie a Kypr



Zdroj: Eurostat, 2019b, vlastní zpracování a výpočty

Z Grafu č. 7 vyplývá, že nejvyšší hodnoty ve společném sledovaném období dosahoval Kypr, naopak nejnižší Francie. K nejvýraznější meziroční změně došlo ve Francii, kdy sledovaný ukazatel v roce 2000 poklesl o 0,7 %, v roce 2001 o 0,6 % a v roce 2002 o 0,7 %. Tento kumulovaný pokles byl však v roce 2003 vykompenzován skokovým nárůstem o 1,8 %

Tabulka č. 17: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené

Země	Začátek období	Konec období	Změna v %	Základní výměra dovolené v roce 2017
Francie	1910,4 hod/rok	1863,6 hod/rok	⬇ ***2,45 %***	***30,3 dnů***
Švédsko	1952 hod/rok	1916,4 hod/rok	⬇ ***1,86 %***	***25 dnů***
Lucembursko	1963,2 hod/rok	1926,8 hod/rok	⬇ ***1,85 %***	***25 dnů***
Kypr	2049,6 hod/rok	2018,4 hod/rok	⬇ ***1,52 %***	***20 dnů***

Zdroj: Eurostat, 2019b, Světová banka, 2018, vlastní zpracování a výpočty

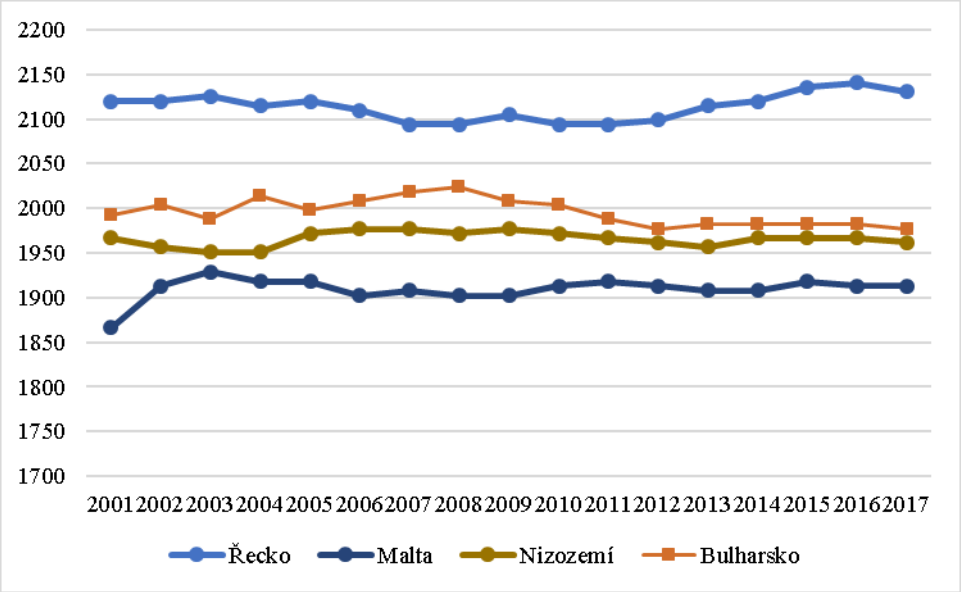
V této skupině zemí se rozsah zákonem zajištěného minima dovolené pohyboval v rozmězí 20 až 30,3 pracovních dnů. Nejvyšší minimální nárok měli zaměstnanci ve Francii, kde hodnota základní výměry v roce 2017 byla stanovena na 30,3 pracovních dnů, viz Tabulka č. 17. Avšak podle Tabulky č. 20 se ukázalo, že v roce 2010 byla tato

výměra stanovena na 30 pracovních dnů, a tak byl rozsah zvýšen o 0,3 dne. Ve Švédsku a Lucembursku byl minimální nárok na dovolenou stanoven na 25 dnů. Na Kypru měli zaměstnance zákonem zaručeno pouhých 20 dnů, viz Tabulka č. 17. Jak ukazuje Tabulka č. 20, v případě těchto zemí k navýšení základní výměry dovolené mezi roky 2010 a 2017 nedošlo.

- **Pokles sledovaného ukazatele v rozsahu 1,5 až 1 %**

Do skupiny zemí, kde došlo k poklesu průměrné roční odpracované doby v rozsahu 1, 5 % až 1 % se řadí Malta, Nizozemí, Řecko a Bulharsko. Nejvýrazněji ukazatel poklesl v případě Malty, a to o 1,34 %. O trochu nižší pokles nastal v případě Nizozemí, tam ukazatel klesl o 1,31 %. V Řecku poklesl ukazatel o 1,21 % a v Bulharsku o 1,04 %, viz Tabulka č. 18.

Graf č. 8: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Řecko, Malta, Nizozemí a Bulharsko



Zdroj: Eurosta, 2019b, vlastní zpracování a výpočty

Po celé společné sledované období dosahoval ukazatel průměrné roční odpracované doby nejvyšších hodno v Řecku a v Bulharsku. V Řecku ani v Bulharsku nedocházelo k výrazným meziročním výkyvům ukazatele. Podobně rovnoměrný vývoj zaznamenalo i Nizozemí s Maltou, viz Graf č.8.

Tabulka č. 18: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené

Země	Začátek období	Konec období	Změna v %	Základní výměra dovolené v roce 2017
Malta	1938,7 hod/rok	1912,8 hod/rok	⬇ ***1,34 %***	***24 dnů***
Nizozemí	1987,6 hod/rok	1961,6 hod/rok	⬇ ***1,31 %***	***20 dnů***
Řecko	2156,4 hod/rok	2130,4 hod/rok	⬇ ***1,21 %***	***22,3 dnů***
Bulharsko	1992,8 hod/rok	1972 hod/rok	⬇ ***1,04 %***	***20 dnů***

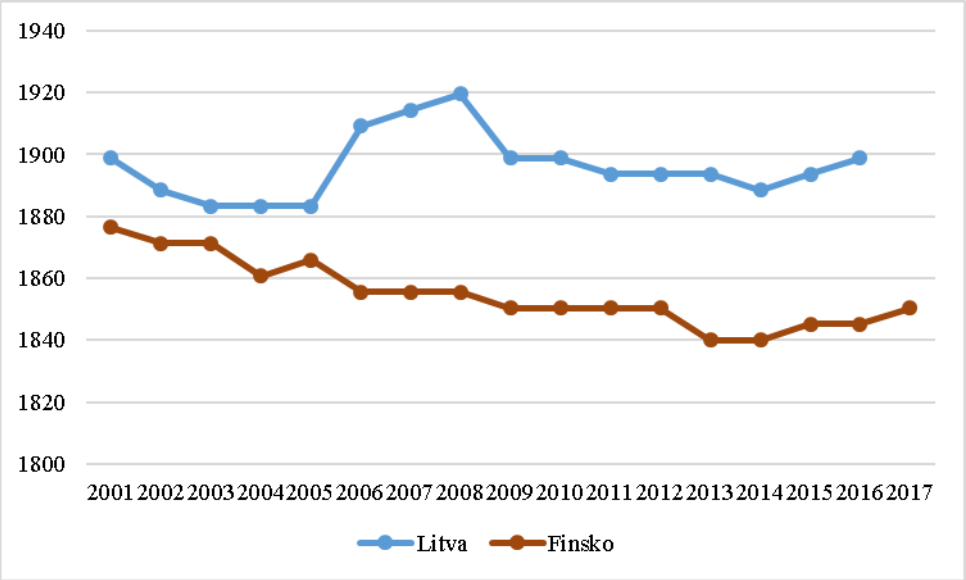
Zdroj: Eurostat, 2019b, Světová banka, 2018, vlastní zpracování a výpočty

V této skupině zemí byla základní výměra dovolené stanovena v rozsahu 20 a 30 pracovních dnů, viz Tabulka č. 18. Nejvyšší minimální nárok na dovolenou byl v roce 2017 uzákoněn na Maltě. Tam měli zaměstnanci nárok na 24 pracovních dnů dovolené. V Nizozemí byla základní výměra dovolené uzákoněna v rozsahu 20 pracovních dnů, stejný rozsah platil i pro Bulharsku a v Řecku měli zaměstnanci zajištěno 22,3 dnů dovolené., viz Tabulka č. 18. Ani u jedné z těchto zemí nedošlo mezi rokem 2010 a 2017 ke změně základní výměry dovolené, viz Tabulka č. 20.

- **Země, jejichž průměrná roční odpracovaná doba stagnovala**

Mezi členskými zeměmi Evropské unie jsou dvě, jejichž průměrná roční odpracovaná doba se za sledované období takřka nezměnila. Jedná se o Finsko a Litvu. V Litvě mezi začátkem a koncem sledovaného období došlo k poklesu sledovaného ukazatele o 0, 74 %, v případě Finska ke změně nedošlo, viz Tabulka č. 19.

Graf č. 9: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) – Litva a Finsko



Zdroj: Eurostat, 2019b, vlastní zpracování a výpočty

Ve Finsku byla v roce 2017 základní výměra dovolené stanovena v rozsahu 30 pracovních dnů dovolené. V případě Litvy je nárok stanoven pouze na 20,7 pracovních dnů, viz Tabulka č. 19. V případě Litvy došlo ke změně základní výměry dovolené, a to k nárůstu o 0,7 pracovního dne. V případě Finska ke změně nedošlo, viz Tabulka č. 20.

Tabulka č. 19: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené

Země	Začátek období	Konec období	Změna v %	Základní výměra dovolené v roce 2017
Litva	1919,6 hod/rok	1904 hod/rok	⬇ 0,74 *%*	***20,7 pracovních dnů***
Finsko	1850,4 hod/rok	1850,4 hod/rok	***0 %***	***30 pracovních dnů***

Zdroj: Eurostat, 2019b, Světová banka, 2018, vlastní zpracování a výpočty

6.4 Dílčí závěr

Cílem této kapitoly bylo zodpovězení druhé části výzkumné otázku, a to, zda je potřeba plošné zavést 5 týdnů dovolené v České republice ve vztahu k současnému stavu institutu v Evropské unie. Tato část výzkumné otázky byla zvolena na základě argumentace, že čeští pracovníci si zaslouží 5 týdnů dovolené mimo jiné proto, že průměrná roční odpracovaná doba je v České republice v rámci Evropské unie nejvyšší. Autorka se rozhodla porovnat změnu průměrné roční odpracované doby v jednotlivých zemích na začátku a konci sledovaného období. Pomocí toho se podařilo identifikovat země, které zaznamenaly nejvýraznější změnu. Tyto změny poté autorka dala do kontextu uzákoněné základní výměry v jednotlivých zemích.

Nejprve se podívejme, jak se celkově vyvíjela průměrná odpracovaní doba mezi rokem 1993 až 2017. K nárůstu sledovaného ukazatele došlo pouze v Rakousku, Belgii, Německo a v Itálii. Mezi začátkem a koncem sledovaného období došlo k poklesu průměrné roční dopracované doby ve zbylých 24 zemích. V rámci kauzální analýzy nelze jednoznačně určit jediný faktor, který by za tímto vývojem stál. Avšak lze idenfitikovat kombinaci faktorů, které se na tomto vývoji podílí. Například Alesina, Glaeser a Sacerdote (2005) se ve své studii zabývali otázkou, proč zaměstnanci evropských zemích odpracují méně hodin ve srovnání s pracovníky ze Spojených států amerických. Rozdíly podle nich spočívají v silné roli odborů a regulaci pracovního trhu. Podle autorů může mít vliv i mezní míra zdanění, a to zejména v případě nabídky práci žen na trhu práce. Autoři Morley, Sanoussi, Biletta a Wolf (2009) se ve své publikaci věnovali komparaci vývoje průměrné odpracované doby v Evropské unii mezi lety 2000 a 2006. Jejich výsledky komparace potvrzují, že došlo převážně k poklesu tohoto ukazatele. Jako hlavní vysvětlení uvádí nárůst podílu zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek.

Tento argument nelze v rámci komparace diplomové práce aplikovat, neboť uvedená data zachycují pouze plné pracovní úvazky. Nicméně autorka se domnívá, že za klesajícím vývoje může stát nárůst počtu firem poskytujících různé dodatečné formy volna, zkrácenou týdenní pracovní dobu, či dokonce zkrácený pracovní týden.

Vzhledem k tematickému zaměření diplomové práce se nyní uveďme hlavní poznatky komparace z hlediska České republiky. Ve sledovaném období vykázala jeden z nejvýraznějších poklesů sledovaného ukazatele průměrné roční odpracované doby. Klesající vývoj průměrné odpracované doby v České republice ovlivnily podle kauzální analýzy následující faktory;

- Zvýšení základní výměry ze 3 na 4 týdny dovolené v roce 1997.
- Změna definice čisté pracovní doby vlivem harmonizace českého pracovního práva s evropským, to vedlo ke skokovém meziročnímu poklesu průměrné roční odpracované doby v roce 2001.
- Rovněž od roku 2003 lze sledovat pozvolný pokles průměrné roční odpracované doby. To lze vysvětlit měnícím se přístupem firem a zaměstnanců. Zaměstnanci poptávají zkrácené formy úvazků, či jiné specifické formy pracovní doby a firmy na to přistupují.

Z komparace vyplývá, že podobný vývoj vykázalo i Irsko a Lotyšsko a Velká Británie. První dvě uvedené země mají zákonem zajištěný stejný minimální rozsah dovolené. V případě Velké Británie může zaměstnavatele do 8 dnů dovolené (které jsou nad rámec 20 pracovních dnů dovolené) zahrnout státní svátky. A proto mají zaměstnanci reálně zajištěno jen 20 pracovních dnů dovolené.

Z hlediska stavu základní výměry dovolené v Evropské unii také nic nenasvědčuje tomu, že by se prosazovala konvergence k 5 týdnům dovolené. V Evropské unii totiž převažují země se základní výměrou dovolené kratší než navrhovaných 25 pracovních dnů. V 19 členských zemích je tak uzákoněno méně jak 25 pracovních dnů. Pouze ve 4 zemích je uzákoněno více než 25 pracovních dnů. Mezi tyto země patří Francie, Finsko, Velká Británie a Itálie. A konečně 25 pracovních dnů je uzákoněno v 5 členských zemích. Konkrétně se jedná o Dánsko, Slovensko, Švédsko, Lucembursko a Rakousko. Průměrný rozsah zákonem poskytované dovolené v roce 2017 dosahoval výše 22,9 pracovních dnů. Ke změně základní výměry dovolené v letech 1993 až 2017 došlo podle dostupných zdrojů jen v 5 případech, viz Tabulka č. 20. Pouze v případě Itálie došlo k výraznému nárůstu základní výměry z 20 na 26 pracovních dnů.

Odpověď na druhou část výzkumné otázky zní, že není zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii. Je sice pravdou, že České republika má jednu z nejvyšších hodnot průměrné odpracované doby. Avšak jak bylo zmíněno již v úvodu kapitoly, je nutné přistupovat tomuto ukazateli velice obezřetně. Navíc Česká republika zaznamenala nejvyšší pokles ukazatele v rámci komparace mezi všemi členskými zeměmi. Země, které vykázaly stejný vývojový trend mají rovněž uzákoněno 20 pracovních dnů dovolené. Podle dostupných zpráv Světové banky ani jedna z těchto zemí k prodloužení výměry za posledních sedm let nepřistoupila. Navíc rozsah základní výměry dovolené v roce 2017 v průměru dosahoval v Evropské unii 22,9 pracovních dnů, což je méně než navrhovaných 25 pracovních dnů. A ani se neprojevuje hromadná tendence k prodlužování základní výměry dovolené na 25 pracovních dnů. Nic nenasvědčuje tomu, že by se měla zvýšit základní výměra dovolené ze 4 na 5 týdnů.

Tabulka č. 20: Tabulka vývoje průměrné roční odpracované doby a uzákoněné základní výměry dovolené v jednotlivých zemích v Evropské unii

Země	Změna v %	Základní výměra v roce 2017	Základní výměra v roce 2010
Česká republika	Pokles o 9,32 %	20 dnů	20 dnů
Lotyšsko	Pokles o 9,02 %	20 dnů	20 dnů
Irsko	Pokles o 8,31 %	20 dnů	20 dnů
Velká Británie	Pokles o 7,56 %	28 dnů	28 dnů
Estonsko	Pokles o 5,64 %	24 dnů	24 dnů
Slovinsko	Pokles o 5,47 %	22 dnů	21 dnů
Chorvatsko	Pokles o 5,03 %	20 dnů	20 dnů
Portugalsko	Pokles o 4,45 %	22 dnů	22 dnů
Maďarsko	Pokles o 3,86 %	21,3 dnů	21,3 dnů
Dánsko	Pokles o 3,86 %	25 dnů	25 dnů
Slovensko	Pokles o 3,61 %	25 dnů	25 dnů
Španělsko	Pokles o 3,34 %	22 dnů	22 dnů
Rumunsko	Pokles o 3,12 %	20 dnů	20 dnů
Polsko	Pokles o 3,03 %	22 dnů	26 dnů
Francie	Pokles o 2,45 %	30,3 dnů	30 dnů
Švédsko	Pokles o 1,86 %	25 dnů	25 dnů
Lucembursko	Pokles o 1,85 %	25 dnů	25 dnů
Kypr	Pokles o 1,52 %	20 dnů	20 dnů
Malta	Pokles o 1,34 %	24 dnů	Údaj není dostupný
Nizozemí	Pokles o 1,31 %	20 dnů	20 dnů
Řecko	Pokles o 1,21 %	22,3 dnů	23,3 dnů
Bulharsko	Pokles o 1,04 %	20 dnů	20 dnů
Litva	Pokles o 0,74 %	20,7 dnů	20 dnů
Finsko	Stagnace	30 dnů	30 dnů
Rakousko	Růst o 3,74 %	25 dnů	25 dnů
Belgie	Růst o 3,24 %	20 dnů	20 dnů
Itálie	Růst o 0,82 %	26 dnů	20,3 dnů
Německo	Růst o 0,26 %	24 dnů	24 dnů

Zdroj: Světová banka, 2011, Světová banka, 2018, Eurostat, 2019b a vlastní výpočty

7 Problematika základní výměry dovolené z pohledu zástupců zaměstnavatelů – HR odborníků

V předchozích kapitolách se ukázalo, že pro plošné uzákonění 5 týdnů dovolené v České republice nehovoří právně-institucionální vývoj ani stav tohoto institutu v Evropské unii. Nyní přichází na řadu doplnění poznatků o pohled ze strany zaměstnavatelů. Dílčím cílem práce je zjistit, jak se v jednotlivých odvětvích národního hospodářství liší rozsah poskytované dovolené v roce 2019 a zda by tato změna představovala pro oslovené firmy ztrátu atraktivního benefitu.

7.1 Tvorba, struktura, šíření a zpracování dotazníku

Dotazník autorka sestavila na přelomu srpna a září roku 2019. Cílem je blíže zanalyzovat stav poskytované dovolené na českém trhu práce. Součástí je i analýza přístupu zaměstnavatelů k dané problematice. Výsledky šetření mohou sloužit jako doplňující materiál pro hospodářsko-politické činitele.

Dotazník byl šířen elektronickou formou. Respondenty byli pouze HR odborníci-personalisti soukromých společností působících v České republice, které autorka aktivně oslovila převážně prostřednictvím sociální sítě LinkedIn. Silnou stránkou této profesně-sociální sítě je, že umožňuje přímé kontaktování konkrétních osob. Autorka práce tak měla k dispozici jedinečný nástroj, který ji umožnil oslovovat pouze HR pracovníky-personalisty. Nástroje vyhledávání této platformy ji dále umožnily filtrovat kontakty podle krajů a odvětví, ve kterém daný zástupce působil. Dále zdrojem kontaktů byly profesní skupiny „HR (k) sobě“ a „Recruitment forum“ na sociální síti Facebook. Rovněž autorka oslovila své kolegy z předchozích pracovních zkušeností.

Metodou výzkumu bylo dotazování odborníků. Cílem bylo získat alespoň 100 respondentů. Jednalo se o poměrně ambiciózní cíl vzhledem k tomu, že respondenti byly definovány jako velice specifická skupina. Nakonec se podařilo získat celkem 200 responsí. Tuto návratnost autorka připisuje i atraktivitě zvoleného tématu pro tuto profesní skupinu.

V úvodu zprávy bylo pro respondenty uvedeno zaměření, cíl a účel dotazníku, odhadovaná doba vyplňování, informace o anonymitě dotazníku. Nechybělo nastínění problematiky s odkazem na článek, který celou problematiku respondentovi dále přiblížil.

Dotazník byl vytvořen pomocí platformy Vyplňto.cz a obsahoval celkem 20 otázek. Všechny otázky byly povinné. Některé otázky umožňovaly zvolit více odpovědí. U každé otázky bylo možné uvést svou vlastní odpověď. Dotazník byl rozdělen do tří oddílů. První oddíl (otázky 1 až 10) se věnoval aktuálnímu stavu poskytované dovolené a dalších forem dodatečného odpočinku. Další oddíl (otázky 11 až 16) se věnoval názoru zaměstnavatelů na případné plošné uzákonění 5 týdnů dovolené. Poslední oddíl (otázky 17 až 20) sloužil k obecné charakteristice respondentů.

Analýza výstupů proběhla v programu Microsoft Excel, kde za pomocí kontingenční tabulek a filtrů bylo možné kromě podílového rozložení odpovědí odhalit i zajímavé souvislosti a provázanosti odpovědí.

7.2 Analytická část dotazníkového šetření

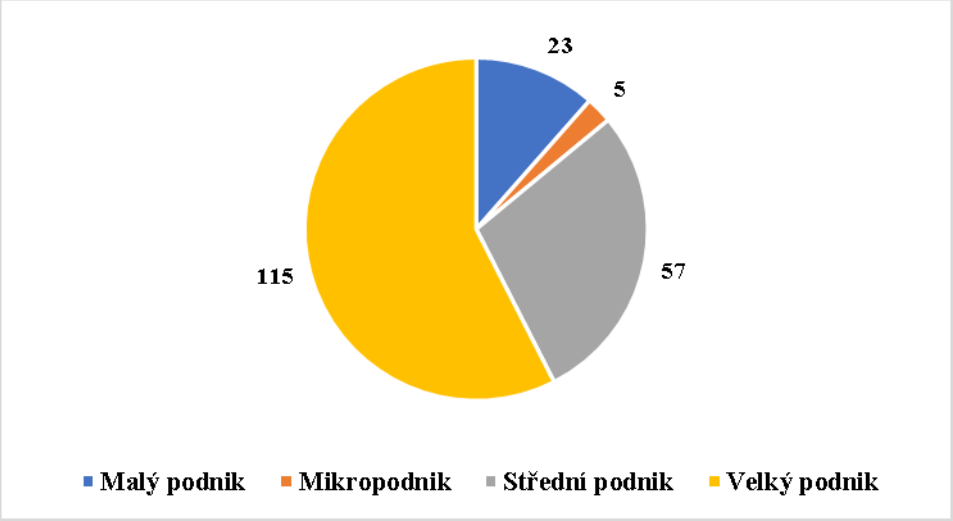
Cílem této části byla obecná charakteristika rozložení respondentů. První otázka sledovala rozložení respondentů dle velikosti společnosti. Graf č. 10 ukazuje, že dominantní část tázaných (115 respondentů) tvořili HR odborníci zastupující velké společnosti. Následovali zástupci středních podniků (57 respondentů). Nejmenší část tvořili zástupci malých (23 respondentů) a mikropodniků (5 respondentů).[5]

[5] Autorka zvolila dělení velikosti podniku podle počtu zaměstnanců;

- Mikropodnik (1 až 10 zaměstnanců)
- Malé a střední podniky (11 až 250 zaměstnanců)
- Velké podniky v (nad 250 zaměstnanců)

(Evropská komise, 2003)

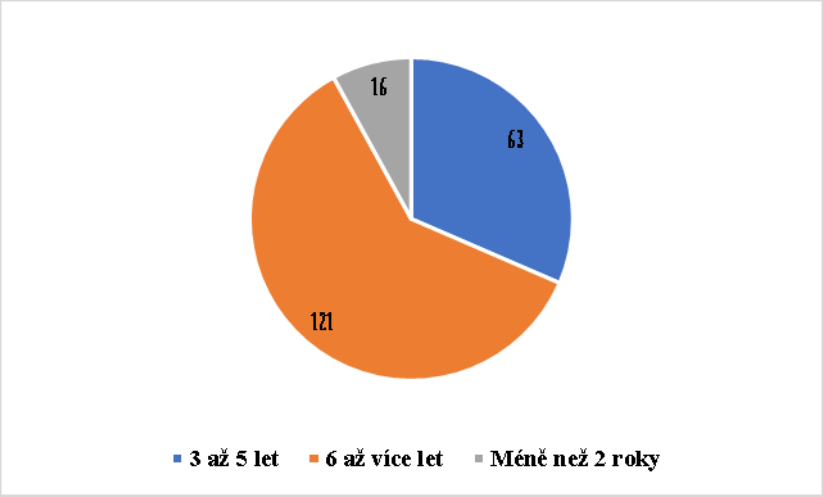
Graf č. 10: Velikost firmy, ve které respondent působí.



Zdroj: Autorka, 2019

Vzhledem k podobě samotného dotazníku a způsobu šíření hrozilo, že mezi respondenty budou převažovat především juniorní zástupci. Výsledky ukazují, že tento scénář se neuskutečnil. Autorce se podařilo získat zpětnou vazbu především od seniorních lidí (121 respondentů), kteří mají praxi v HR oboru 6 až více let. Opravdu juniorní lidé představovali pouze 16 hlasů z celkových 200 získaných. Zbylých 63 respondentů má praxi v oboru v délce 3 až 5 let, viz Graf č. 11.

Graf č. 11: Rozdělení respondentů podle doby praxe



Zdroj: Autorka, 2019

Další otázka z analytické části si kladla za cíl zjistit, zda se skutečně podařilo oslovit zaměstnavatele napříč odvětvími národního hospodářství. To se vesměs podařilo naplnit. Nicméně jsou odvětví, která v dotazníkovém šetření značně převažují. Jedná se o Zpracovatelský průmysl (57), Informační a komunikační činnosti (32) a Automobilový průmysl (25). Naopak mezi nejméně zastoupené odvětví patří Vzdělávání (1), Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (1), Zemědělství, lesnictví a rybářství (1). U této otázky měli respondenti na výběr nejčastější odvětví, pokud jim žádné z nabídky nevyhovovalo, mohli uvést své vlastní. To následně autorka pomocí převodníku NACE rozdělila do příslušných skupin, viz Tabulka č. 21.

Tabulka č. 21: Rozdělení respondentů podle odvětví působení

Odvětví podle klasifikace NACE	Počet
Ubytování, stravování a pohostinství	4
Administrativní a podpůrné činnosti	8
Automobilový průmysl	25
Doprava a skladování	14
Informační a komunikační činnosti	32
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1
Maloobchod a velkoobchod	15
Peněžnictví a pojišťovnictví	19
Profesní, vědecké a technické činnosti	3
Stavebnictví	13
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	5
Vzdělávání	1
Zdravotnictví	2
Zemědělství, lesnictví a rybářství	1
Zpracovatelský průmysl	57
Celkem	200

Zdroj: Autorka, 2019

Poslední otázka z analytického okruhu se týkala území působnosti společností. Cílem bylo zabránit tomu, aby respondenti pocházeli jen z jednoho kraje, což by mohlo vést ke zkreslení. Tabulka č. 22 ukazuje, že se podařilo oslovit respondenty napříč celou Českou republikou. Nejvyšší počet respondentů působí v Praze (63), po celé ČR (33) a v Jihomoravském kraji (19). Nejméně reakcí se pochází od zaměstnavatelů v Karlovarském a Královehradeckém kraji (2).

Tabulka č. 22: Rozdělení respondentů podle územního působení

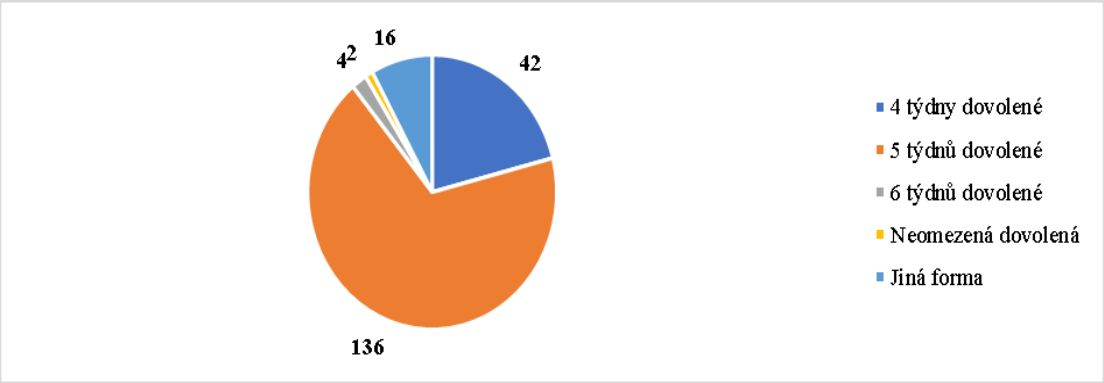
Územní působnost	Počet
Hlavní město Praha	63
Jihočeský kraj	5
Jihomoravský kraj	19
Karlovarský kraj	2
Kraj Vysočina	5
Královehradecký kraj	2
Liberecký kraj	7
Moravskoslezský kraj	8
Olomoucký kraj	8
Pardubický kraj	6
Plzeňský kraj	7
Středočeský kraj	13
Ústecký kraj	10
Zlínský kraj	12
Po celé ČR	33

Zdroj: Autorka, 2019

7.3 Aktuální situace mezi zaměstnavateli v České republice v roce 2019

Tato část dotazníkového šetření si kladla za cíl zanalyzovat situaci firem v České republice v roce 2019 z hlediska rozsahu poskytované dovolené. Graf č. 12 ukazuje, že zaměstnavatelé nejčastěji svým zaměstnancům poskytují 5 týdnů dovolené. Z celkem 200 oslovených respondentů tento rozsah dovolené poskytuje 136 oslovených zaměstnavatelů. Dovolenou o rozsahu uzákoněné základní výměry poskytuje 42 společností. Dovolenou o rozsahu 6 týdnů dovolené poskytují pouze 4 společnosti. Dvě společnosti uvedly, že svým zaměstnancům dopřávají neomezenou dovolenou.

Graf č. 12: Kolik týdnů dovolené zaměstnancům poskytujete v roce 2019?



Zdroj: Autorka, 2019

Zbylých 16 respondentů poskytuje jiný rozsah. Jelikož se jedná opravdu o rozmanité formy, považuje autorka za nejvhodnější čtenáři přiložit jednotlivý výčet vlastních

odpovědí respondentů. Je vidět, že zaměstnavatelé používají týdny dovolené nad stanovenou základní výměru jako motivační faktor. Řada z nich totiž odměňují „věrné“ zaměstnance za setrvání v pracovním poměru po určitou dobu, viz Tabulka č.23.

Čtyři týdny dovolené nejčastěji uváděli zaměstnavatelé působící v Praze, v Jihomoravském a Zlínském kraji. Pouze 4 týdny dovolené tak poskytuje pouze zaměstnavatelé v 10 krajů z celkových 14. Pět týdnů dovolené nabízejí zaměstnavatelé převážně působící v Praze a po celé České republice. Šestý týdnů dovolené poskytují pouze zaměstnavatelé v Praze a zaměstnavatel působící po celé České republice. Neomezenou dovolenou uvedla společnost působící v Praze a po celé ČR, viz Příloha č. 2.

Tabulka č. 23: Vlastní odpovědi zaměstnanců na otázku č.1, viz Příloha č. 1

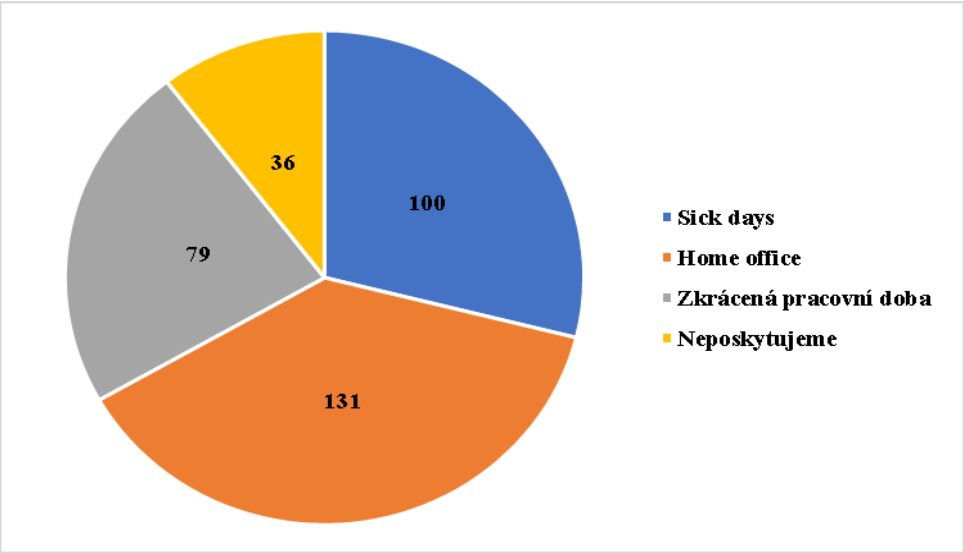
Jiná forma poskytované dovolené:	
20+5 dle odpracovaných let	1
21 dní	1
22 dnů	1
23 dnů	1
26 dní	1
4 a po roce 5	1
4 plus 1 den za celý propracovaný kal.rok	1
4 týdny a 3 dny	1
4 týdny dovolené + týden po dopracování 1 roku ve společnosti jako bonus	1
4 týdny řádná + 1 týden rekondiční (benefit z Kolektivní smlouvy)	1
4. Po roce 5 týdnů	1
4-5	1
5 týdnů + 1 den navíc na Vánoce	1
5 týdnů a za každý odpracovaný rok den (max. 5dni)	1
5 týdnů, po 5 letech 5 týdnů a dva dny, po 10- 6 týdnu	1
máme benefit 5 týdnů po 3 letech u firmy	1

Zdroj: Autorka, 2019

Nyní se podívejme na rozsah poskytované dovolené z hlediska odvětvového rozdělení. Pět týdnů dovolené bylo nejvíce poskytováno zaměstnancům ve Zpracovatelském průmyslu (39 respondentů), Informačních a komunikačních činností (22 respondentů) a Automobilovém průmyslu (20 respondentů). Čtyři týdny se vyskytovaly nejčastěji opět ve Zpracovatelském průmyslu (10 respondentů) a v Informačních a komunikačních činností. Například v Peněžnictví a pojišťovnictví byl pouze jeden zaměstnavatel, který poskytoval dovolenou v rozsahu 4 týdnů. Dovolenou v rozsahu 6 týdnů poskytují zaměstnavatelé v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (3 respondenti) ve

Zpracovatelském průmyslu (1 respondent). Neomezenou dovolenou pak nabízejí dva zaměstnavatelé ze Zpracovatelského průmyslu, viz Příloha č. 3.

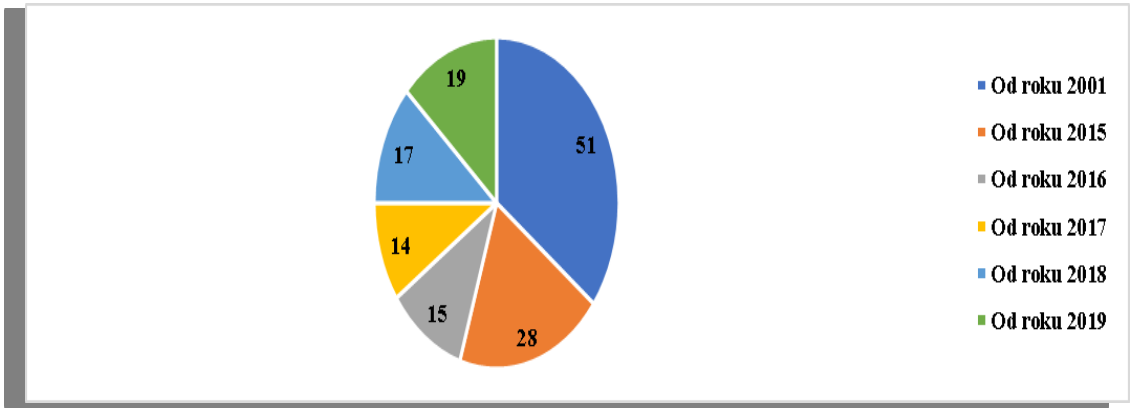
Graf č. 13: Poskytujete zaměstnancům i jiné formy odpočinku navíc?



Zdroj: Autorka, 2019

Kromě dovolené řada zaměstnavatelů svým pracovníkům poskytuje i jiné formy dodatečného volna. Nejčastěji se jedná o Home office (131 respondentů) Sick days (100 respondentů). Zkrácenou pracovní dobu uvedlo 79 respondentů a 36 firem neposkytuje žádné dodatečné formy odpočinku, viz Graf č.13.

Graf č. 14: Ve kterém roce jste naposledy prodloužili rozsah poskytované dovolené?



Zdroj: Autorka, 2019

V následující otázce měli respondenti vyjádřit, kdy naposledy jejich společnost navýšila základní výměru dovolené. Mezi nejčastěji zvolenou odpověď (51 respondentů) se umístil rok 2001, tehdy totiž došlo k navýšení zákonné základní výměry dovolené ze 3 na 4 týdny ze zákona, viz Graf č. 14. Zde pravděpodobně došlo ke zkreslení, protože si někteří respondenti pravděpodobně nemohli na tento údaj vzpomenout a zároveň nevzali v potaz fakt, že mohou do kolonky „vlastní odpověď“ uvést odpověď „nevím, nepamatuji si“. Další frekventovanou odpovědí byl rok 2015, tuto možnost zvolilo 28 společností, viz Graf č. 14. A pouze o 9 společností méně uvedlo rok 2019. Nejčastěji společnosti navyšovaly rozsah dovolené ze 4 na 5 týdnů dovolené. Jsou i společnosti, které prodloužily rozsah poskytované dovolené o několik dnů, viz Tabulka č. 24.

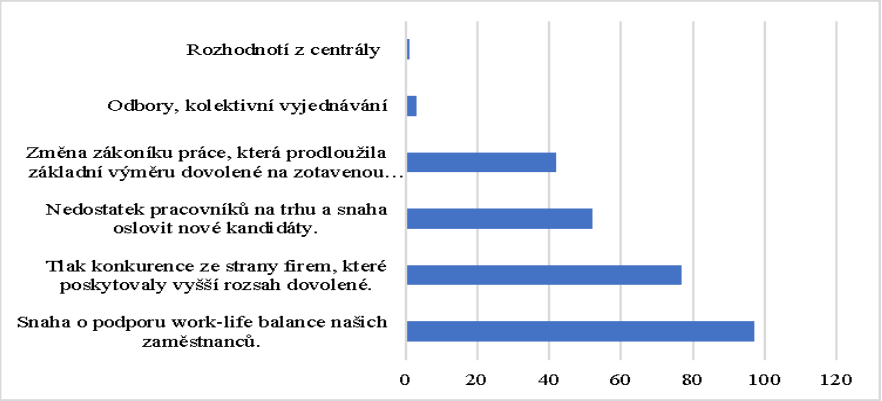
Tabulka č. 24: Společnosti, které navyšovaly dovolenou v rozsahu dnů

4 týdny a 3 dny	1
Z 20 dnů na 21 dnů.	1
Z 20 dnů na 22 dnů.	1
Z 20 dnů na 23 dnů.	1
Z 27 dnů na 30 dnů	1
Z 4 týdnů na neomezené volno.	1

Zdroj: Autorka, 2019

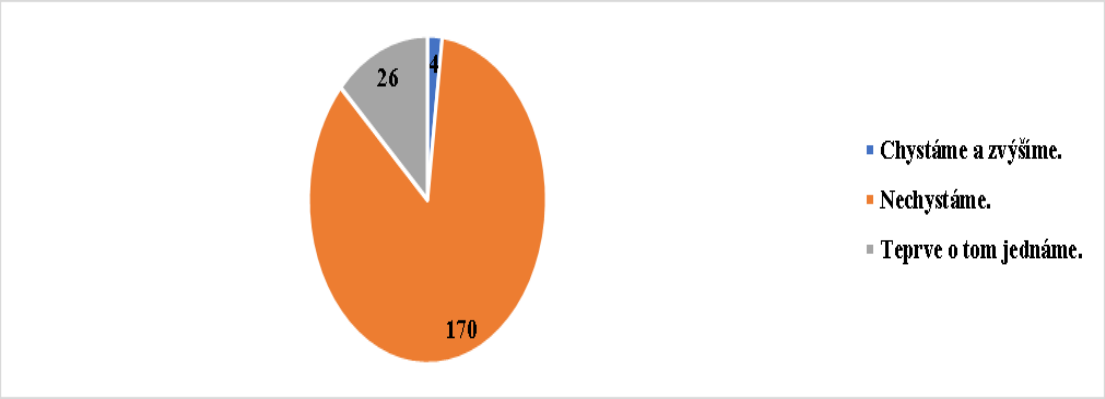
Faktory, které vedly firmy k navýšení dovolené, zobrazuje Graf č.15. Mezi nejčastěji uváděné důvody patří podpora work-life balance zaměstnanců, tlak konkurence a nedostatek zaměstnanců. Navýšení dovolené jako výsledek kolektivní smlouvy či domluvy s odbory uvedly pouze tři společnosti. Pouze v případě jedné společnosti došlo k navýšení dovolené na základě rozhodnutí centrály.

Graf č. 15: Jaké faktory vás vedly k navýšení rozsahu poskytované dovolené?



Zdroj: Autorka, 2019

Graf č. 16: Chystáte se v příštím roce zvýšit rozsah poskytované dovolené?

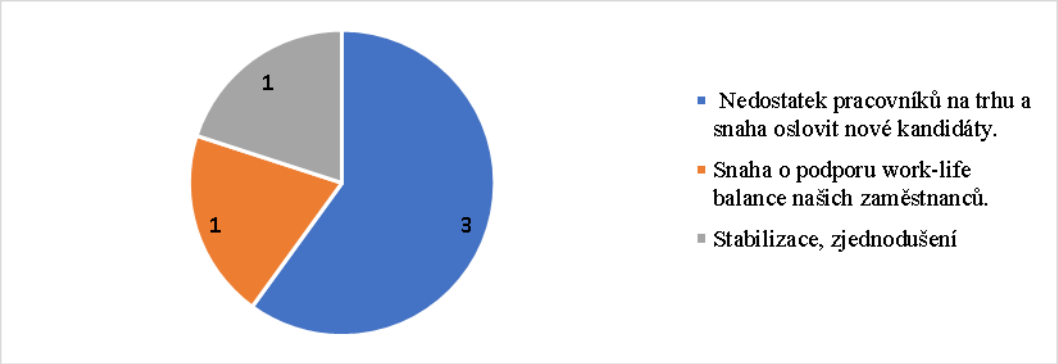


Zdroj: Autorka, 2019

Následující otázka se snažila zmapovat, zda se zaměstnavatelé chystají v příštím roce 2020 zvýšit rozsah poskytované dovolené. Rozložení odpovědí zobrazuje Graf č.16. K prodloužení rozsahu poskytované dovolené se chystá 30 respondentů. Čtyři z nich k tomuto kroku přistoupí. Zbývajících 26 nad touto změnou zatím jen uvažuje. Zbývajících 170 společností uvedlo, že se nechystá zavést dodatečnou dovolenou.

Ti, kteří k navýšení určitě přikročí, zvýší nárok na dovolenou na 5 týdnů. Jeden z těchto respondentů uvedl, že zvýší rozsah poskytované dovolené o 12 nebo 24 dní, avšak bez možnosti převedení do následujícího roku. Další zaměstnavatel se rozhodl za každý odpracovaný rok ve firmě připsat zaměstnanci jeden den dovolené navíc.

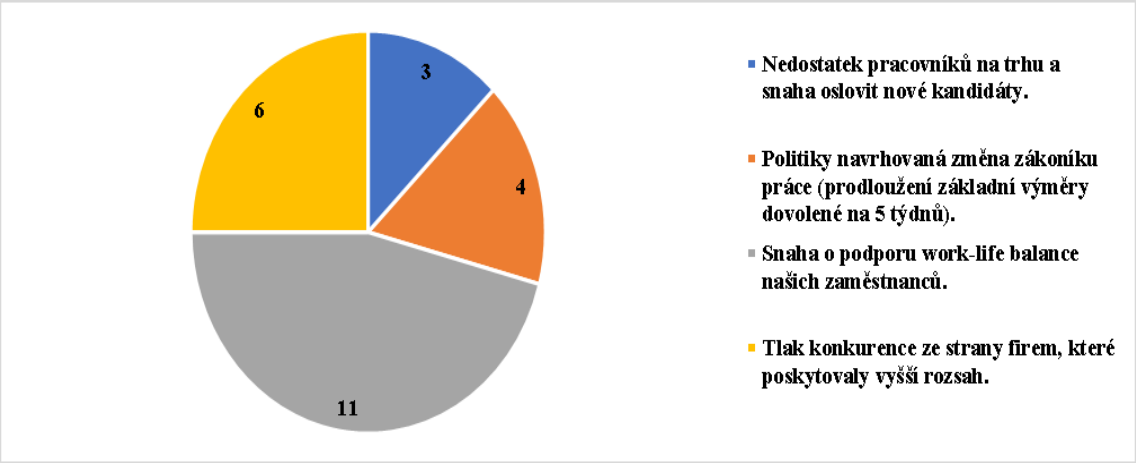
Graf č. 17: Jaké faktory vás vedly k tomuto rozhodnutí?



Zdroj: Autorka, 2019

Ti, kteří teprve o navýšení uvažují, se nejčastěji chystají zavést pětitýdenní dovolenou. O prodloužení dovolené na 6 týdnů uvažuje pouze 5 zaměstnavatelů. Dva z nich působí v Praze, jeden v Jihomoravském kraji a zbylý dva v Ústeckém kraji. Pouze dva respondenti uvedli, že uvažují o zavedení neomezené dovolené.

Graf č. 18: Jaké faktory Vás vedly k diskuzi nad možným prodloužením poskytovaného rozsahu dovolené?



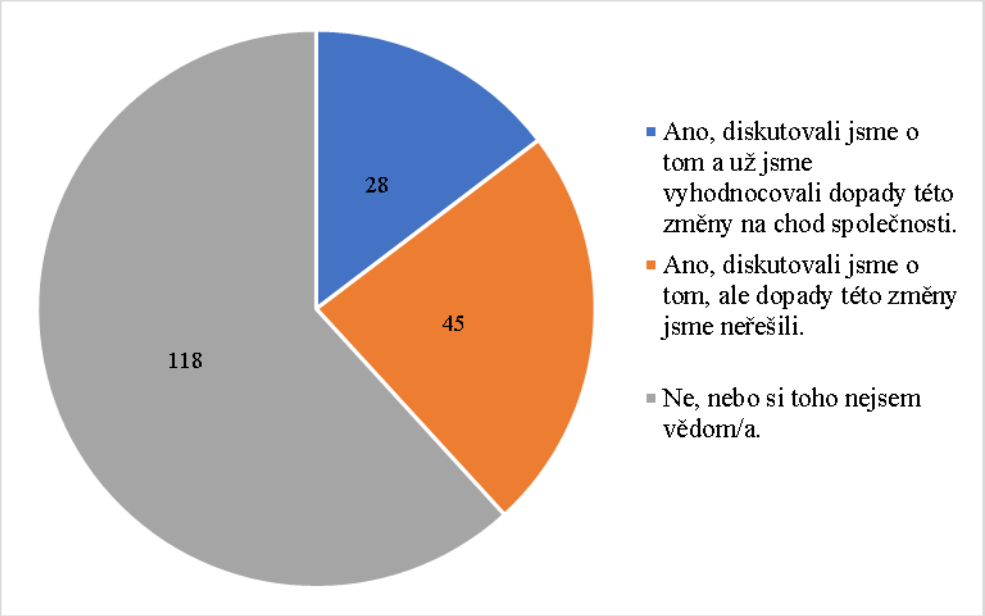
Zdroj: Autorka, 2019

K debatě o možném navýšení dovolené v příštím roce vedlo zaměstnavatelé především snaha o podporu work-life balance zaměstnanců, tuto možnost zvolili tři respondenti. Dále jeden z nich uvedl jako faktor nedostatek pracovníků na trhu práce a snahu oslovit nové kandidáty.

7.4 Názor zaměstnavatelů na možné plošné uzákonění 5 týdnů dovolené

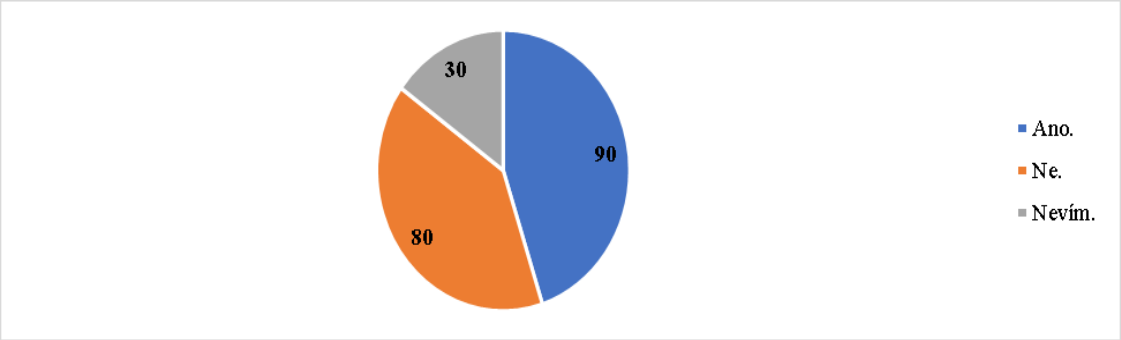
V této části se autorka snažila zanalyzovat pohled firem na navrhovanou úpravu základní výměry dovolené ze strany zaměstnavatelů. První otázka tohoto úseku tak směřovala ke zjištění, zda firmy již diskutovaly tento návrh. Rozložení odpovědí znázorňuje Graf č. 19. Kladně zodpovědělo jen 73 oslovených firem. Z toho 45 uvedlo, že problematiku diskutovaly, ale dopady zatím neřešily. A 28 už vyhodnocovalo dopady na chod společnosti. Možnost „ne, nebo si toho nejsem vědom/a“ vybralo 118 respondentů. Zbylých 9 uvedlo vlastní odpověď, kde vesměs převažovala záporná odpověď na položenou otázku.

Graf č. 19: Diskutovali jste politiky navrhované prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou?



Zdroj: Autorka, 2019

Graf č. 20: Myslíte si, že je v ČR potřeba zavést plošně 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance v podnikatelské sféře?

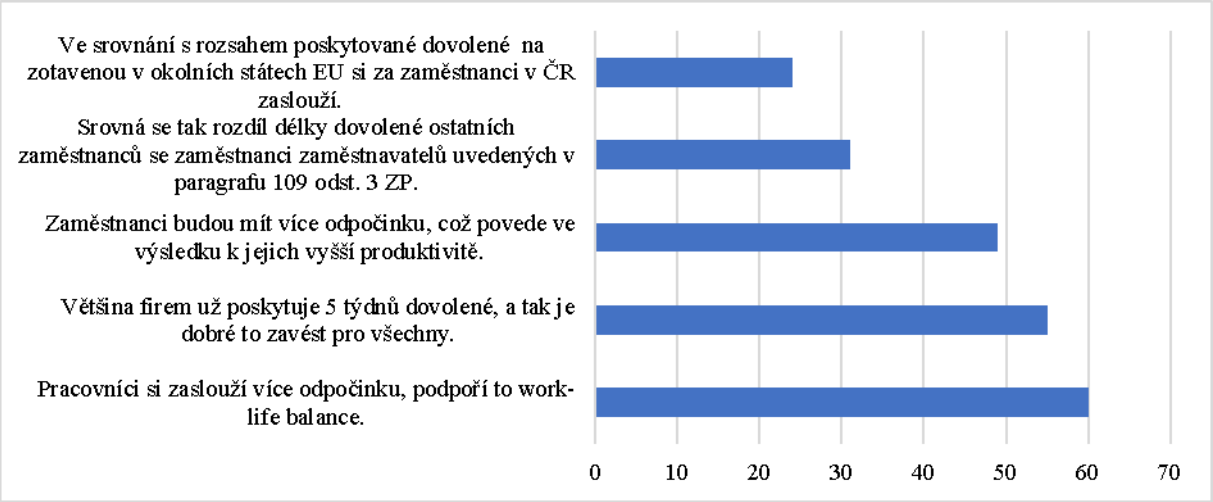


Zdroj: Autorka, 2019

Názor na chystanou změnu zjišťovala následující otázka. Celkem 90 respondentů si myslí, že je v České republice potřeba zavést plošně 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance v podnikatelské sféře. Možnost „Ne“ zvolilo 80 respondentů zbylých 30 uvedlo možnost „Nevím“, viz Graf č. 20. Zaměstnavatelé tak vůči této problematice nezaujímají jednotné stanovisko. A jak se liší rozložení respondentů podle velikosti podniku? To ukazuje Příloha č. 4 až 7. Z těchto grafů vyplývá, že zaměstnavatelé nezaujímají jednotné stanovisko bez ohledu na velikost podniku.

Autorka se také snažila zjistit, proč respondenti zvolili danou odpověď. Ti, kteří s plošným zavedením pěti týdnů v podnikatelské sféře souhlasí, si převážně myslí, že si pracovníci zaslouží více odpočinku a povede to k lepšímu work-life balance. Dále velká část respondentů zastává názor, že je dobré 5 týdnů dovolené zavést pro všechny vzhledem k tomu, že většina firem už poskytuje 5 týdnů dovolené. Mezi nejméně zastoupené důvody patří názor, že by se tímto krokem srovnala nerovnost mezi zaměstnanci podnikatelské a státní sféry a že ve srovnání se situací v okolních státech EU si to zaměstnanci v ČR zaslouží, viz Graf č. 21.

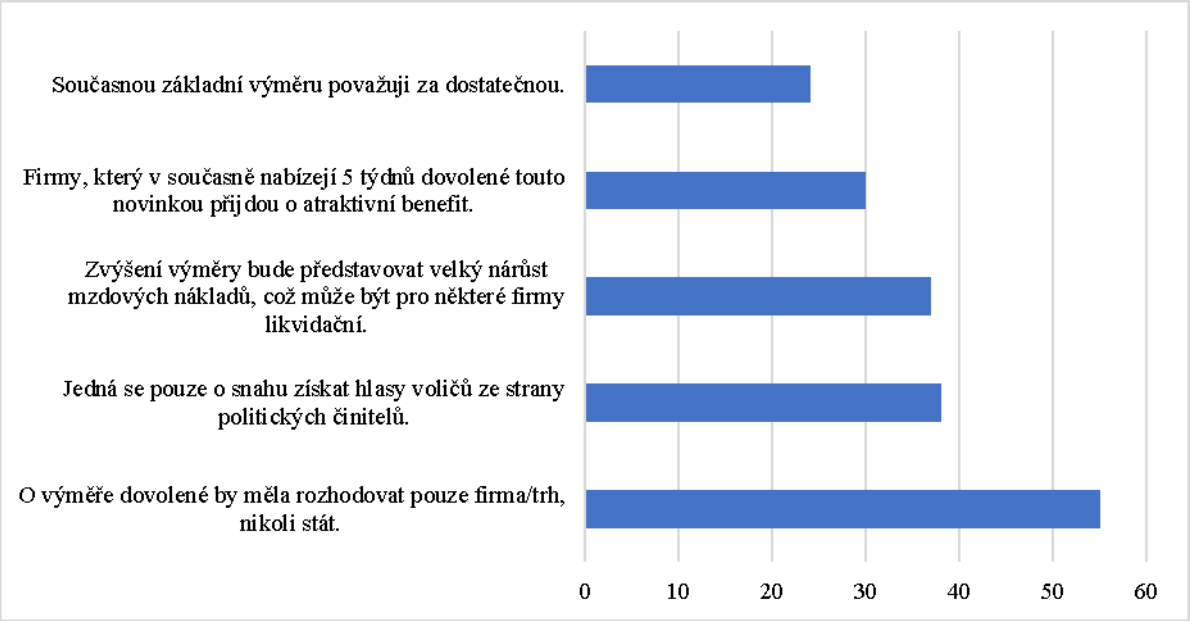
Graf č. 21: Proč si myslíte, že je potřeba plošně zavést základní výměru dovolené o rozsahu 5 týdnů?



Zdroj: Autorka, 2019

Naopak zaměstnavatelé, kteří nesouhlasí s plošným zavedením dodatečného týdne dovolené navíc, se domnívají, že by o délce tohoto institutu měl rozhodovat trh či samotná firma. Dále 38 respondentů je toho názoru, že se jedná pouze u snahu získat hlasy voličů. Celkem 37 respondentů vidí v navrhované změně velký nárůst mzdových nákladů. Dalších 30 respondentů si myslí, že by pátý týden dovolené připravil firmy o benefit. Současnou základní výměru považuje za dostatečnou 24 respondentů, viz Graf č. 22.

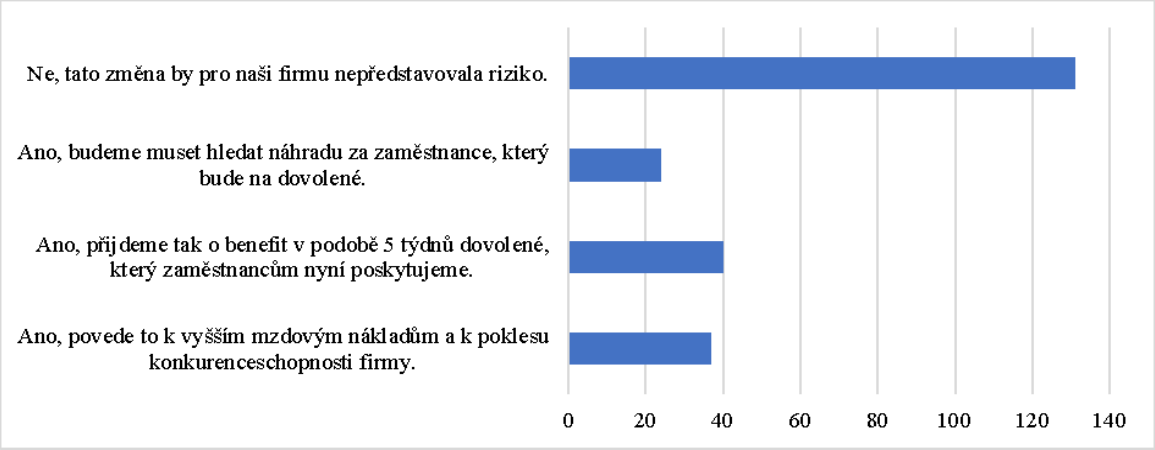
Graf č. 22: Proč si myslíte, že není potřeba plošně zavést základní výměru dovolené o rozsahu 5 týdnů?



Zdroj: Autorka, 2019

Následovaly dvě otázky, jejichž cílem bylo zjistit, zda by prodloužení výměry představovalo pro firmy riziko. Většina zástupců zaměstnavatelů (131 respondentů) tuto změnu nevnímá jako riziko pro chod společnosti. Ti, kteří si myslí opak, nejčastěji vidí riziko ve ztrátě benefitu (40 respondentů), nárůst mzdových nákladů a poklesu konkurenceschopnosti (37 respondentů). Ti, kteří ovšem v této změně riziko vidí, nejčastěji argumentují ztrátou benefitu a nárůstem mzdových nákladů potažmo konkurenceschopnosti (24 respondentů), viz Graf č. 23.

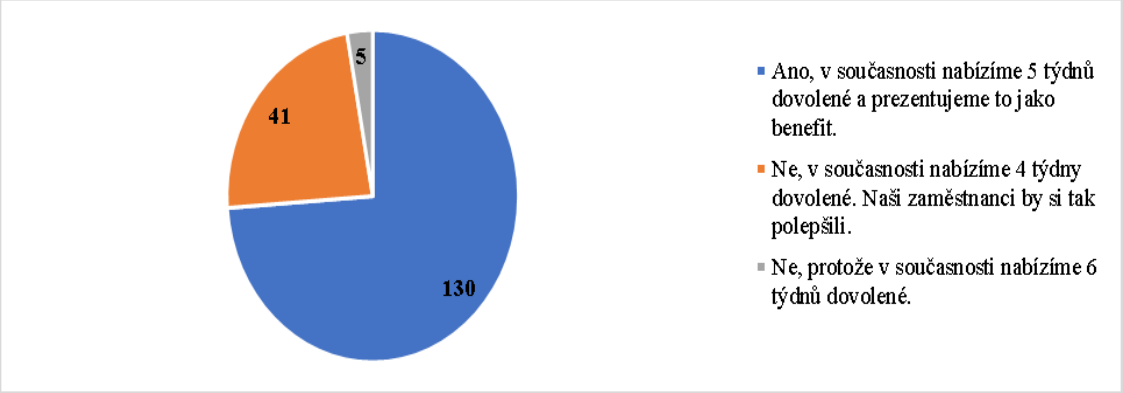
Graf č. 23: Vnímáte chystanou změnu jako riziko pro chod společnosti, ve které pracujete?



Zdroj: Autorka, 2019

V poslední otázce měli zaměstnavatelé vyjádřit, zda by chystaná změna společnost představovala potenciální ztrátu atraktivního benefitu. Celkem 130 společností uvedlo, by plošné zavedení týdne navíc skutečně představovalo ztrátu benefitu, vzhledem k tomu že aktuálně nabízí 5 týdnů. Podle 46 společností by firma o atraktivní nepřišla vzhledem k tomu, že aktuální poskytují méně anebo více než představuje navrhovaná nová základní výměra. Tuto možnost zvolil i zástupce firmy, která poskytuje 6 týdnů dovolené po odpracování deseti let v dané společnosti, viz Graf č. 24.

Graf č. 24: Přišla by vaše firma touto změnou o svůj atraktivní benefit v podobě dovolené navíc?



Zdroj: Autorka, 2019

7.5 Dílčí závěr

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 200 HR profesionálů napříč odvětvími národního hospodářství v celé České republice. Mezi respondenty převažovali především seniorní pracovníci.

Všechny vytyčené cíle se podařilo naplnit. Autorce se podařilo získat zpětnou vazbu dokonce o 100 respondentů více než kolik si vytyčila na začátku výzkumu. Odpovědi se podařilo získat napříč odvětvími a kraji. Ukázalo se, že zaměstnavatelé nejčastěji poskytují 5 týdnů dovolené. Tuto možnost uvedlo 136 společností. K navýšení zaměstnavatelé nejčastěji přistoupili v roce 2001, a to pod vlivem uzákonění čtyřtýdenní základní výměry. Dále v roce 2015. Faktorem, který zaměstnavatelé vedle k této změně byl podpora work-life balance zaměstnanců, tlak konkurence, nedostatek pracovníků či již zmíněná změna zákoníku práce.

V příštím roce se převážná část zaměstnavatelů nechystá zvyšovat rozsah dovolené. Ti, kteří se k tomu chystají anebo nad touto změnou diskutují tak jednají na popud podpory work-life balance, tlaku konkurenci, nedostatku zaměstnanců na trhu práce a na popud politiky navrhované změny zákoníku práce.

V názorů na plošné zavedení 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance podnikatelské sféry nejsou zaměstnavatelé jednotní. Celkem 90 respondentů je pro prodloužení základní výměry dovolené. Nejčastěji jsou toho názoru, že tato změna je potřebná s ohledem na podporu work-life balance svých zaměstnanců. Opačný názor vyjádřilo 80 respondentů. Nejčastěji byli toho názoru, že o výměře dovolené má rozhodovat trh. Dále tyto společnosti uvedly, že se jedná pouze u snahu získat hlasy voličů a že by tato změna vedla k nárůstu mzdových nákladů, což by mohlo být pro některé firmy likvidační.

Většina společností ovšem tuto změnu nevnímá jako bezprostřední riziko pro její chod. Nicméně velká část firem připustila, že by uzákoněním přišla o atraktivní benefit v podobě aktuálně poskytované dovolené navíc.

Závěr

Tato práce se věnovala poslanci navrženému prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou ze 4 na 5 týdnů. V České republice dosahuje nezaměstnanost rekordně nízkých hodnot. To vyvolává tlak na růst mezd. Vedle toho se zaměstnavatelé snaží získat nové zaměstnance a udržet ty stávající například prostřednictvím dodatečných benefitů. Jak se ukázalo v teoretické části diplomové práce, nejpopulárnějším benefitem mezi českými zaměstnanci je týden či dva týdny dovolené navíc. Plošné prodloužení základní výměry dovolené by tak mohlo představovat pro některé firmy ztrátu konkurenceschopnosti na trhu práce. Podle analýzy Svazu průmyslu a dopravy České republiky by povinný týden dovolené navíc představoval pro firmy nárůst dodatečných nákladů o 9 miliard korun ročně (SP ČR, 2018). Odhady Hospodářské komory České republiky hovoří dokonce o 28 miliardách korun ročně pro zaměstnavatele kteří poskytují pouze 4 týdny dovolené. (HK ČR, 2017) Nelze tedy zpochybnit významnost a aktuálnost diplomové práce z hlediska národohospodářského rozhodování.

Zpracování diplomové práce bylo pro autorku velice přínosné. Rozšířila si své znalosti historického vývoje institutu dovolené, získala základní přehled o stavu tohoto institutu napříč Evropskou unii. A také se ji podařilo zmapovat realitu trhu práce s ohledem na zvolené téma, což může být podkladem k debatě o možném prodloužení základní výměry dovolené.

První kapitola teoretické části se věnovala teoretickému vymezení pojetí ekonomických teorií individuální nabídky práce. Výsledkem této kapitoly je, že mezi volným časem a spotřebou se člověk rozhoduje nejen v závislosti na příjmu, ale i na základě individuálních preferencí jedince či charakteru vykonávaného povolání. Na tyto závěry plynule navazovala druhá kapitola, která se věnovala stručné charakteristice několika vybraných fenoménu na trhu práce, které vedou k nahrazování spotřeby (práce) volným časem. Všechny tyto fenomény naznačují, že se na trhu práce prosazuje tendence k upřednostňování volného času na úkor času stráveného v práci ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců. Stárnutí populace sice vede k tomu, že lidé zůstávají aktivní na trhu práci déle. Nicméně lze předpokládat, že budou dávat přednost kratším pracovním úvazkům, popřípadě jiným formám dodatečného volna navíc.

Přítomnost generace Babyboomers, X, Y a Z ukazuje odlišnost preferencí napříč věkovým spektrem zaměstnanecké populace. Zatímco představitelé té nejstarší generace byli ochotni obětovat své profesi mnohé, mladší pracovníci hledají rovnováhu mezi volným časem a prací. Nedostatek pracovníků vede firmy k navyšování mezd a k poskytování atraktivních benefitů navíc. Současné průzkumy mezi zaměstnanci potvrzují, že je to právě jeden či dva týdny dovolené navíc, co nejvíce ocení z benefitního balíčku. Naproti tomu digitalizace práce zřejmě povede k zániku řady rutinních úkonů a profesí. Lze tak očekávat, že nové výrobní postupy povedou k tomu, že některé profese se stanou méně časově náročné na přítomnost zaměstnance. Poslední kapitola teoretické části práce se věnovalo parametrickému vymezení institutu dovolené včetně specifických forem dodatečného volna jako jsou sick days či neomezená dovolená.

První část praktické práce analyzovala právně-institucionální vývoj institutu dovolené mezi lety 1918 až 2019. Cílem bylo zjistit, zda je potřeba plošně uzákonit pět týdnů dovolené pro všechny zaměstnance v ČR z hlediska právně-institucionálního vývoje institutu dovolené. Autorka proto usilovala o zachycení hlavní vývojové tendence tohoto institutu včetně identifikace hlavních faktorů, které vedly k prodloužení základní výměry dovolené. Z analýzy vyplynulo, že tento institut se postupem času prodlužoval ze dnů na týdny a zároveň se parametricky sjednocoval. Postupem času tak přestal hrát roli věk či délka praxe zaměstnance. Zároveň zaměstnavatelé v posledních letech získali jedinečnou možnost svým zaměstnancům poskytnou dovolenou nad rámec základní výměry. To jim dalo do rukou nástroj, jak se odlišit od konkurence na trhu. Faktory vedoucí k navýšení základní výměry dovolené bylo možné zjistit z obsahu důvodových zpráv.

Argumentace ve prospěch prodloužení základní výměry dovolené se například opírala o snahu snížit absenci v práci, zvýšit produktivitu práce, vyrovnat se stavu institutu v zahraničí, sjednotit institut územně či podpořit společenský a rodinný život mladých pracovníků či zajištění souladu se Směrnicí 2003/88/ES. Lze proto shrnout, že hospodářsko-političtí činitelé v této diskuzi vystupovali bez existence jednotné metodiky či přístupu. Nicméně mezi výčtem argumentů pro prodloužení se vyskytl jeden, který měl obligatorní charakter. Tím je zajištění souladu českého pracovního

práva s mezinárodním a evropským právem. Toto kritérium aktuálně v roce 2019 plníme. A tak bylo prokázáno, že není nutné plošné zavedení 5 týdnů dovolené v České republice z hlediska právně-institucionálního vývoje dovolené. Tento závěr je shodný i se stanoviskem Svazu průmyslu a dopravy České republiky. (SP ČR, 2018)

Druhá část praktické části práce se věnovala komparaci průměrné roční odpracované doby ve vztahu k dovolené v Evropské unii v letech 1993 až 2017. Cílem bylo nalézt odpověď na druhou část výzkumné otázky, zda je zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii. Z komparace vyplynulo, že Česká republika patří k zemím, kde došlo k nejvýraznějšímu poklesu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období. Z příčinné analýzy vyplývá, že za tímto vývojem stojí různorodé faktory. V případě České republiky se jednalo o kombinaci legislativního a přirozeného vývoje trhu. Vývoj ukazatele během posledních let naznačuje, že český trh práce sám od sebe směřuje k poklesu průměrné roční odpracované doby. Tedy bez zásahu ze strany státu. Podobný pokles zaznamenalo Irsko, Lotyšsko a Velká Británie. A s výjimkou Velké Británie (zde má však základní výměra dovolené své parametrické specifikum) všechny tyto země měly rozsah uzákoněné základní výměry dovolené totožný jako Česká republika. Navíc ani u jedné z nich nebylo prokázáno prodloužení základní výměry dovolené.

Z komparace dále vyšlo najevo, že převažuje počet členských zemí, které měly uzákoněnou základní výměru dovolené kratší než navrhovaných 25 pracovních dnů. Celkem v 19 státech Evropské unie byla v roce 2017 uzákoněna základní výměra dovolené kratší než 25 pracovních dnů. Základní výměra o rozsahu 25 pracovních dní byla uzákoněna pouze v 5 členských zemích. Dále 4 z 28 členských zemí EU měly uzákoněnou základní výměru v rozsahu vyšším než 25 pracovních dnů. Ke změně základní výměry dovolené došlo pouze u 5 zemí. Ani v jednom případě se nezvýšila základní výměra dovolené na 5 týdnů. Dále průměrná hodnota základní výměry dovolené v rámci Evropské unie dosahovala v daném roce 22,9 pracovních dnů. Tento stav nenaznačuje, že by pětitýdenní základní výměra dovolené byla v rámci Evropské unie standardem. Tedy bylo prokázáno, že není zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii.

Poslední část byla věnována analýze výstupů dotazníkového šetření. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 200 respondentů napříč kraji a národohospodářskými odvětvími České republiky. Celkem 136 respondentů uvedlo, že poskytuje 5 týdnů dovolené. Dále 42 firem poskytuje 4 týdny dovolené a pouhé 4 společnosti umožňují čerpat 6 týdnů dovolené. Jiný rozsah, zpravidla vázaný na dobu strávenou ve firmě, poskytuje 16 oslovených firem. A pouze 2 respondenti svým zaměstnancům dopřává neomezenou dovolenou. Dále zaměstnavatelé poskytují i další formy volna či specifické pracovní doby. Nejčastěji uváděli Home office či Sick days. Pouze 36 respondentů uvedlo, že žádné dodatečné volnost neposkytují.

Z hlediska územního rozlišení uvedly 4 týdny dovolené nejčastěji firmy v Praze, v Jihomoravském a Zlínském kraji. Čtyřtýdenní dovolená převažuje ve Zpracovatelském průmyslu a v Informačních a komunikačních činností, například v Peněžnictví a pojišťovnictví byl pouze jeden zaměstnavatel, který poskytoval dovolenou v rozsahu 4 týdnů. Pět týdnů dovolené bylo nejvíce poskytováno zaměstnanců pracujícím ve Zpracovatelském průmyslu, v odvětví Informačních a komunikačních činnosti a v Automobilovém průmyslu. Dovolenou o rozsahu 6 týdnů poskytují zaměstnavatelé z Prahy a z Pojišťovnictví a peněžnictví.

Firmy v posledních letech přistupovaly k navyšování dovolené nejčastěji z důvodu podpory work-life balance zaměstnanců, tlaku konkurence a nedostatku zaměstnanců. K prodloužení dovolené na základě kolektivní smlouvy či domluvy s odbory přistoupily v rámci dotazníkového šetření pouze dvě firmy. To ukazuje na skutečnost, že trh práce se reguluje sám. A navíc se řada zaměstnavatelů aktivně stará o blahobyt svých zaměstnanců, aniž by musel zasahovat stát.

Pro autorku bylo překvapením, jak oslovené společnosti reagovaly na otázku, zda diskutovaly politiky navrhované prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou. Možnost „Ne, nebo si toho nejsem vědom/a“ vybralo 118 respondentů. Kladně odpovědělo jen 73 společností a 9 zbylých uvedlo vlastní odpověď.

Autorku překvapil postoj zaměstnavatelů k tomu, zda je v ČR potřeba zavést plošně 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance v podnikatelské sféře. Firmy jsou v této otázce značně nejednotné. Celkem 90 respondentů si myslí, že je potřeba tento krok učinit. Jako nejčastější důvod uvádějí dodatečný odpočinek pro zaměstnance a značná rozšířenost 5týdenní dovolené na trhu práce. Proti je 80 respondentů, kteří jsou převážně zastánci toho názoru, že o výměře dovolené by měl rozhodovat trh a ne stát. Možnost „Nevím“ zvolilo 30 zbylých respondentů. Obecně se zaměstnavatelé shodli na tom, že by prodloužení výměry dovolené nepředstavovalo hrozbu pro chod společnosti. Avšak 130 respondentů uvedlo, že by je tato změna připravila o atraktivní benefit v podobě dovolené nad rámec uzákoněné základní výměry.

Autorka si je vědoma několika slabin této. První z nich je rozsáhlost zvoleného tématu, to se autorka práce pokusila vyvážit zvoleným přístupem. V případě komparace se nepodařilo získat pro všechny země statistické údaje od roku 1993, a to z důvodu nedostupnosti těchto údajů. V případě analýzy historického prodlužování základní výměry dovolené v jednotlivých zemích Evropské unie byla autorka také značně omezená dostupností dat, což mohlo vést k mírnému zkreslení výsledků.

Je nutné připustit i skutečnost, že komparace průměrné roční odpracované doby mohla dopadnout zcela jinak, pokud by se autorka práce řídila ustálenými postupy, tedy kdyby čerpala data z databáze OECD. V případě dotazníkového šetření se sice podařilo získat 200 respondentů, což lze považovat pro potřeby diplomové práce jako dostatečné. Nicméně k ještě spolehlivějším výsledkům by bylo zřejmě zapotřebí získat více reakcí.
Dále si je vědoma ne zcela korektní formulace otázky na zaměstnavatele, zda poskytují „dodatečné formy odpočinku“. Příště by bylo lepší namísto formy odpočinku uvést formulaci „dodatečné benefity“. Avšak i přesto se cíl diplomové práce podařilo naplnit.

Odpověď na hlavní výzkumnou otázku zní, že není zapotřebí zavést plošné uzákonění 5 týdnů dovolené vzhledem k právně-institucionálnímu vývoji v České republice a aktuálnímu stavu tohoto institutu v Evropské unii. Rovněž se podařilo naplnit dílčí cíl diplomové práce. Kdy se podařilo identifikovat rozsah poskytované dovolené v rámci jednotlivých odvětví národního hospodářství, a zároveň se ukázalo, že navrhované

prodloužení základní výměry dovolené představuje pro oslovené firmy ztrátu atraktivního benefitu.

Kdyby tato práce nebyla limitována zadáním a stanoveným rozsahem, bylo by jistě přínosné provést kvantifikaci nárůstů nákladů pro zaměstnavatele, kteří aktuálně poskytují 4 týdny dovolené a diferenciovat tyto náklady z odvětvového a krajského hlediska.

Seznam použitých zkratek

CZ – NACE – Klasifikace ekonomických činností

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

FS ČSSR – Federální shromáždění československé socialistické republiky

HK ČR – Hospodářská komora České republiky

HR – Human resources

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

SP ČR – Svaz průmyslu a dopravy České republiky

Seznam obrázků, grafů a tabulek

Graf č. 1: Změna podílu osob ve věku 65 + mezi rokem 2008 a 2018 v jednotlivých zemích EU 23
Graf č. 2: Vývoj HDP a obecné míry nezaměstnanosti 2008 až 2018 v České republice v % 25
Graf č. 3: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Itálie, Německo, Belgie a Rakousko 55
Graf č. 4: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Lotyšsko, Česká republika, Irsko a Velká Británie 56
Graf č. 5: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Slovinsko, Portugalsko, Estonsko a Chorvatsko 58
Graf č. 6: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Dánsko, Maďarsko, Slovensko, Španělsko, Rumunsko a Polsko 60
Graf č. 7: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Lucembursko, Švédsko, Rumunsko, Francie a Kypr 62
Graf č. 8: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) - Řecko, Malta, Nizozemí a Bulharsko 63
Graf č. 9: Komparace průměrné roční odpracované doby (v hod.) – Litva a Finsko 65
Graf č. 10: Velikost firmy, ve které respondent působí. Dle počtu zaměstnanců 72
Graf č. 11: Rozdělení respondentů podle doby praxe 72
Graf č. 12: Kolik týdnů dovolené zaměstnancům poskytujete v roce 2019? 74
Graf č. 13: Poskytujete zaměstnancům i jiné formy odpočinku navíc? 76
Graf č. 14: Ve kterém roce jste naposledy prodloužili rozsah poskytované dovolené? . 76
Graf č. 15: Jaké faktory vás vedly k navýšení rozsahu poskytované dovolené? 77
Graf č. 16: Chystáte se v příštím roce zvýšit rozsah poskytované dovolené? 78
Graf č. 17: Jaké faktory vás vedly k tomuto rozhodnutí? 78
Graf č. 18: Jaké faktory Vás vedly k diskuzi nad možným prodloužením poskytovaného rozsahu dovolené? 79
Graf č. 19: Diskutovali jste politiky navrhované prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou? 80
Graf č. 20: Myslíte si, že je v ČR potřeba zavést plošně 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance v podnikatelské sféře? 81

Graf č. 21: Proč si myslíte, že je potřeba plošně zavést základní výměru dovolené o rozsahu 5 týdnů? 82
Graf č. 22: Proč si myslíte, že není potřeba plošně zavést základní výměru dovolené o rozsahu 5 týdnů? 83
Graf č. 23: Vnímáte chystanou změnu jako riziko pro chod společnosti, ve které pracujete? 84
Graf č. 24: Přišla by vaše firma touto změnou o svůj atraktivní benefit v podobě dovolené navíc? 84

Obrázek č. 1: Mezní užitek produktu a mezní újma z práce 14
Obrázek č. 2: Racionální pracovník porovnává mezní užitek z příjmu spolu s mezní újmou z práce 15
Obrázek č. 3: Zpětně zakřivená individuální nabídka práce 16
Obrázek č. 4: Indiferenční křivka workoholika 17
Obrázek č. 5: Indiferenční křivky milovníka volného času 18
Obrázek č. 6: Optimální volba spotřebitele 19

Tabulka č. 1: Naděje na dožití při narození v ČR v roce 2018, 2060 a 2100 u mužů a žen 22
Tabulka č. 2: Obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky v letech 2008 a 2018 v % 26
Tabulka č. 3: Zameškané směny při dolování kamenouhelném a hnědouhelném v roce 1920 v % 33
Tabulka č. 4: Nárok na dovolenou podle zákona č. 262/1921 Sb. 33
Tabulka č. 5: Nárok na dovolenou podle zákona č. 67/1925 Sb. 36
Tabulka č. 6: Nárok na dovolenou podle zákona č.154/1934 Sb. 37
Tabulka č. 7: Nárok na dovolenou podle Nařízení vlády č. 23/1945 Sb. 39
Tabulka č. 8: Nárok na dovolenou podle zákona č. 82/1947 Sb. 40
Tabulka č. 9: Nárok na dovolenou podle zákona č. 81/1959 Sb. 42
Tabulka č. 10: Nárok na dovolenou podle zákona č. 65/1965 Sb. 44
Tabulka č. 11: Vývoj základní výměry dovolené od roku 1918 až do roku 2019 50
Tabulka č. 12: Dostupnost statistických údajů v jednotlivých zemích 53

Tabulka č. 13: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah základní výměry dovolené 55
Tabulka č. 14: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené 57
Tabulka č. 15: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené 59
Tabulka č. 16: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené 61
Tabulka č. 17: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené 62
Tabulka č. 18: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené 64
Tabulka č. 19: Změna v rozsahu průměrné odpracované doby mezi začátkem a koncem sledovaného období a zákonem stanovený rozsah minimální základní výměry dovolené 65
Tabulka č. 20: Tabulka vývoje průměrné roční odpracované doby a uzákoněné základní výměry dovolené v jednotlivých zemích v Evropské unii 69
Tabulka č. 21: Rozdělení respondentů podle odvětví působení 73
Tabulka č. 22: Rozdělení respondentů podle územního působení 74
Tabulka č. 23: Vlastní odpovědi zaměstnanců na otázku č.1, viz Příloha č. 1 75
Tabulka č. 24: Společnosti, které navyšovaly dovolenou v rozsahu dnů 77

Seznam literatury a dalších pramenů

Legislativní zdroje

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 1/1993 Sb.: Ústava České republiky*. In: 1/1993 Sb. 1992. Dostupné také z: https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html

DŮVODOVÁ ZPRÁVA. Důvodová zpráva ze dne 31. října 2018 k návrhu poslanců na vydání zákona, kterým se mění zákoník práce [online]. 2018, [vid. 2019-07-22]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/monitor/6316090.htm

EVROPSKÁ KOMISE. Rozhodnutí Evropské komise z 6. května 2003. Concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises. Official Journal of the European Union, 2003, č. L 124, s. 36–41.

FEDERÁLNÍ SHROMÁŽDĚNÍ ČESKOSLOVENSKÉ SOCIALISTICKÉ REPUBLIKY 1981–1986. [FS ČSSR] *Tisky, č. 148, Vládní návrh zákona o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění §5 zákoníku práce* [online]. 1984, [vid. 2019-07-27]. Dostupné z: https://www.psp.cz/eknih/1981fs/tisky/t0148_00.htm

NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 23/1945 Sb., *Vládní nařízení o placené dovolené pro zaměstnance v roce 1945* [online]. 1945, [vid. 2019-07-26]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1945-23/zneni-19450712

NÁRODNÍ SHROMÁŽDĚNÍ REPUBLIKY ČESKOSLOVENSKÉ 1920 - 1925. *Tisky, č. 1364, Vládní návrh. Zákon, kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty* [online]. 1921, [vid. 2019-06-28]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t1364_00.htm

NÁRODNÍ SHROMÁŽDĚNÍ REPUBLIKY ČESKOSLOVENSKÉ 1920-1925. *Tisky, č. 5112, vládní návrh zákona, kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.* [online]. 1925, [vid. 2019-06-30]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t5112_00.htm

Návrh zákona 484/0. *Sněmovní tisk 484/0, Novela zákoníku práce - EU* [online]. 1999, [vid. 2019-06-27]. Dostupné z:http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=484&ct1=0

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY, POSLANECKÁ SNĚMOVNA 1998-2002. *Sněmovní tisk 484/2, Usnesení VSPZ k tisku 484/0* [online]. 2000, [vid. 2019-07-15]. Dostupné z: https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=484&ct1=2

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. In: *Úřední věstník*, L 299, 18.11.2003., S. 0009 – 0019. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088

Úmluva mezinárodní organizace práce č.132/1970, o placené dovolené (revidovaná) [online]. [vid. 2019-07-22]. Dostupné také z: https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-132-placena-dovolena.pdf

Zákon č. 65/1965., *Zákoník práce.* In: Nové ASPI [právní informační systém]

Zákon č. 67/1925 Sb., *Zákon, kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.* In: Nové ASPI [právní informační systém]

Zákon č. 74/ 1994 Sb., *Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*. In: Nové ASPI [právní informační systém]

Zákon č. 81/1959 Sb., *Zákon o placené dovolené na zotavenou.* In: Nové ASPI [právní informační systém]

Zákon č. 82/1947 Sb., *Zákon o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou.* In: Nové ASPI [právní informační systém]

Zákon č. 111/1984 Sb., *Zákon o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce*. In: Nové ASPI [právní informační systém]

Zákon č. 154/1934 Sb., *Služební zákon o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení*. In: Nové ASPI [právní informační systém]

Zákon č. 155 /2000 Sb. ze dne 18. května 2000 kterým se mění zákon č.65/1965., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: Sbírka zákonů České republiky. 2000, částka 49, s. 2258-2360. Dostupné také z: http://ftp.aspi.cz/opispdf/2000/049-2000.pdf

Zákon č. 262/1921 Sb., *Zákon, kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty*. In: Nové ASPI [právní informační systém]

Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*. In: Nové ASPI [právní informační systém]

KNIŽNÍ ZDROJE

BLAUG, Mark. *Economic theory in retrospect*. 4th ed. New York: Cambridge University Press, 1985. ISBN 0521316448.

BORJAS, George J. *Labor economics*. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2013. ISBN 978-0-07-352320-0

DELCAMPO, Robert, Lauren HOGERTY a Meredith HANEY. Managing the Multi-Generational Workforce: From the GI Generation to the Millennials. 1st ed. Farnham: Gower Publishing, 2011, 98 p. ISBN 978-14-094-0388-3.

KLÍMOVÁ, Růžena. *Vedení mzdové agendy pro začínající mzdové účetní*. Praha: Studio W. rok neznámý, 136 s.

KUBÁTOVÁ, Jaroslava. *Význam lidského kapitálu v postindustriální společnosti*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 9–28, 2004. ISSN 1214-3251

PLESKAČOVÁ, Lubica. *Generace Y na trhu práce*. Praha, 2018. Diplomová práce. Vysoká škole ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská. Vedoucí práce Pavel Kaczor. Dostupné také z: https://insis.vse.cz/zp/57890/podrobnosti

SLONKA, Ondřej. *Dovolená*. Brno, 2014. Diplomová práce. Masaryková univerzita v Brně, Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí práce doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. Dostupné také z: https://is.muni.cz/th/348182/pravf_m/

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní* ... Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-189-5.

WHITE, Michael. *Case studies of shorter working time*. London: Policy Studies Institute, 1981. ISBN: 0-85374-193-X

ONLINE ZDROJE

ALESINA, Alberto F., Edward L. GLAESER a Bruce SACERDOTE. Work and Leisure in the U.S. and Europe: Why so Different? SSRN Electronic Journal [online]. 2005, Vol. 20 (2005), pp. 1-64 [vid. 2019-12-01]. Dostupné z: https://www.jstor.org/stable/3585411

ALTONJI, Joseph a USUI, Emilko. Work Hours, Wages, and Vacation Leave. *Industrial and Labor Relations Review* [online]. 2007, 60(3), 408-428 [vid. 2019-06-27]. Dostupné z: http://www.jstor.org/stable/25249094

BABECKÝ, Jan a DYBCZAK, Kamil. The Impact of Population Ageing on the Czech Economy. *Czech National Bank* [online]. 2009, [vid. 2019-06-27]. ISSN 1803-7070. Dostupné z: https://www.cnb.cz/export/sites/cnb/en/economic-research/.galleries/research_publications/cnb_wp/cnbwp_2009_01.pdf

BOHUTÍNSKÁ, Jana. *5 týdnů dovolené povinně i ve firmách? Čtěte podrobnosti v otázkách a odpovědích.* In: Podnikatel.cz [online]. 2019, [vid. 2019-11-24]. Dostupné z:https://www.podnikatel.cz/clanky/5-tydnu-dovolene-povinne-i-ve-firmach-ctete-podrobnosti-v-otazkach-a-odpovedich/

BROŽOVÁ, Dagmar. Theory of Individual Labour Supply Decisions, Selected Applications and Extensions of the Basic Model. Acta Oeconomica Pragensia [online]. 2008, 2008(4), 56-69 [vid. 2019-06-29]. DOI: 10.18267/j.aop.132. ISSN 0572-3043. Dostupné z: http://www.vse.cz/aop/132

BUŘÍNSKÁ, Barbora. *Práce není všechno, v českých firmách se zabydluje neomezená dovolená.* In: Novinky.cz [online]. 2017, [vid. 2019-08-20]. Dostupné z: https://www.novinky.cz/finance/clanek/prace-neni-vsechno-v-ceskych-firmach-se-zabydluje-neomezena-dovolena-40046055

CIOCHETTO, Lynne. The Impact of New Technologies on Leisure in Developed and Emerging Economies. *International and Multidisciplinary Journal of Social*

Sciences [online]. 2015, 4(2), 194-214 [vid. 2019-10-29]. DOI: 10.17583/rimcis.2015.1565. ISSN 2014-3680

CITIZENS INFORMATION. *Annual leave*. In: Citizensinformation.ie cz [online]. 2018, [vid. 2019-08-16]. Dostupné z: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/annual_leave_public_holidays.html

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. *Oddělení demografické statistiky, 2018. Projekce obyvatelstva České republiky - 2018 – 2100* [online]. 2018, [vid. 2019-07-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-2018-2100

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. *Hrubý domácí produkt ČR výdajovou metodou -Meziroční index (%)* [online]. 2019b, [vid. 2019-07-25]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=NUC02-S4&f=TABULKA&z=T&skupId=486&katalog=30832&pvo=NUC02-S4

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích - roční průměr* [online]. 2019a, [vid. 2019-07-25]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM06&f=TABULKA&z=T&katalog=30853&str=v95&c=v147~8__RP2017

DLASKOVÁ, Kristýna. *Neomezená dovolená se osvědčila, lidé ji nezneužívají*. In: Ihned.cz [online]. 2018, [vid. 2019-08-10]. Dostupné z: https://archiv.ihned.cz/c1-66103640-neomezena-dovolena-se-osvedcila-lide-ji-nezneuzivaji

DUBSKÁ, Drahomíra. *Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku České republiky* [online]. 2010, [vid. 2019-07-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/dopady-svetove-financni-a-hospodarske-krize-na-ekonomiku-ceske-republiky-n-rlar44vims

EUROSTAT. *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours).* In: appsso.eurostat.ec.europa.euc [online]. 2019b, [vid. 2019-08-30]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do

EUROSTAT. *Increase in the share of the population aged 65 years or over between 2008 and 2018* [online]. 2019a, [vid. 2019-07-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing

FREY, Carl a OSBORNE, Michal. The Future of Employment: How suspectible are jobs to computeristation?. United Kingdom: *Oxford Martin School* [online]. 2013, [vid. 2019-09-10]. Dostupné z: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf

FROSCH, Michael et al. Quality issues regarding the measurement of working time with the Labour Force Survey (LFS). *Luxembourg: Public ations Office of the European Union* [online]. 2018 [vid. 2019-09-22]. DOI: 10.2785/200943 ISBN 978-92-79-66219-5. ISSN 2529-3222.

HERRMANN, Mariesa A. a Jonah E. ROCKOFF. Worker Absence and Productivity: Evidence from Teaching. *Journal of Labor Economics* [online]. 2012, 30(4), 749-782 [vid. 2019-11-29]. DOI: 10.1086/666537. ISSN 0734-306X. Dostupné z: https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/666537

HOLE, David a ZHONG, Jeff Le SCHWARTZ, Talking about whose Generation? Why Western generational models can’t account for a global workforce. *Deloitte University Press* [online]. 2010, Issue 6 [vid. 2019-09-11]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/talking-about-whose-generation-ages-and-attitudes-among-the-global-workforce/US_deloittereview_Talking_About_Whose_Generation_Jan10.pdf

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. [HK ČR]. *Povinný pátý týden dovolené by mohl být pro některé podnikatele až likvidační. MPSV po jednání vlády navíc účelově mate veřejnost*. In: Komora.cz [online]. 2018 [vid. 2019-07-03]. Dostupné z**:** https://www.komora.cz/press_release/hospodarska-komora-povinny-paty-tyden-dovolene-by-mohl-byt-pro-nektere-podnikatele-az-likvidacni-mpsv-po-jednani-vlady-navic-ucelove-mate-verejnost/

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. [HK ČR]. *Povinný 5. týden dovolené v soukromém sektoru vyjde zaměstnavatele na 28 miliard korun ročně* In: Komora.cz [online]. 2017, [vid. 2019-07-02]. Dostupné z: https://www.komora.cz/press_release/povinny-5-tyden-dovolene-v-soukromem-sektoru-vyjde-zamestnavatele-na-28-miliard-korun-rocne/

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *K jakým úpravám pracovní doby došlo*. In: archiv.ihned.cz [online]. 2000, [vid. 2019-08-20]. Dostupné z: https://archiv.ihned.cz/c1-784208-k-jakym-upravam-pracovni-doby-doslo

CHMELAŘ, Aleš et al. Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU. *Oddělení strategie a trendů Evropské unie (OSTEU)* [online]. 2015, [vid. 2019-09-05]. Dostupné z: http://www.nsp.cz/download/03_Studie_dopad_digitalizace_na_trh_prace.pdf.

KUČEROVÁ, Dagmar. *Nepodceňte pravidla poskytování zdravotního volna, takzvaných sick days*. In: Podnikatel.cz [online]. 2018, [vid. 2019-09-20]. Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/nepodcente-pravidla-poskytovani-zdravotniho-volna-sick-days/

KÜHNEL, Jana a Sabine SONNENTAG. How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior* [online]. 2011, 32(1), 125-143 [vid. 2019-11-29]. DOI: 10.1002/job.699. ISSN 08943796. Dostupné z: http://doi.wiley.com/10.1002/job.699

LANDWEHRAMANN, Tereza. *Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. In: epravo.cz* [online]. 2018, [vid. 2019-08-22]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html

LMC. *Průzkum benefitů: Češi milují volno navíc, firmy zkouší neomezenou dovolenou.* In: Lmc.cz [online]. 2019, [vid. 2019-09-10]. Dostupné z:https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/pruzkum-benefitu-cesi-miluji-volno-navic-firmy-zkousi-neomezenou-dovolenou/

MAREK, David a NĚMEC, Petr a FRANČE Václav. Automatizace práce v ČR Proč se (ne)bát robotů. *Deloitte Česká republika* [online]. 2018, [vid. 2019-09-10]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/strategy-operations/Automatizace-prace-v-CR.pdf

MCCRINDLE, Mark. The ABC of XYZ: Understanding the Global Generation. [online]. 3rd ed. Austrálie: McCrindle Research, 2014 [vid. 2019-09-29]. ISBN 978-0-9924839-0-6. Dostupné z: http://www.saspa.com.au/wp-content/uploads/2016/02/The-ABC-of-XYZ_Chapter-1.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [MPSV]. Studie Iniciativa Práce 4.0 [online]. *Národní vzdělávací fond, o.p.s.* prosinec, 2016. [vid. 2019-09-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-4.0

MORLEY, John, Fadila SAPOUSSI, Isabella BILETTA a Felix WOLF. Comparative Analysis of working time in the Europe Union. *Eurofond* [online].2009 [vid. 2019-12-01]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/comparative-analysis-of-working-time-in-the-european-union

MOUČKOVÁ, Kristýna. *Nedostatek lidí nutí firmy zavádět kreativnější benefity. Zaměstnancům nabízí i osobní asistenty*. In: ihned.cz [online]. 2019, [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: https://archiv.ihned.cz/c1-66619050-nove-pracovni-benefity-mohou-byt-rozhodujici-pri-hledani-prace

NAJVÁRKOVÁ, Andrea. *Neomezená dovolená v Artinu – zkušební rok 2017 za námi*. In: hrnews.cz [online]. 2018, [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/neomezena-dovolena-v-artinu-zkusebni-rok-2017-za-nami-id-3308706

NÁRODNÍ OBSERVATOŘ ZAMĚSTNANOSTI A VZDĚLÁVÁNÍ. *Dopady průmyslu 4.0 na trh práce v ČR*. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s. [online]. 2017, [vid. 2019-09-05]. Dostupné z: http://www.nvf.cz/dopady-prumyslu-4-0-na-trh-prace-v-cr

OLAIZOLA, Borja. *The first paid vacation.* In: hoy.es [online]. 2016, [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: https://www.hoy.es/sociedad/201606/19/primeras-vacaciones-pagadas-20160619002023-v.html

ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZOVOJ. [OECD]. *Hours worked (indicator)*. In: OECD -ilibrary.org [online]. 2019, [vid. 2019-07-21]. DOI: 10.1787/47be1c78-en

PERSONNELTODAY. *UK holiday entitlement: how does it measure up internationally?* In: personneltoday.com [online]. 2009, [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: https://www.personneltoday.com/hr/uk-holiday-entitlement-how-does-it-measure-up-internationally/

SINGH, Anjali. Challenges and Issues of Generation Z. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* [online]. 2014, 16 (7). 59-63 [vid. 2019-08-29]. p-ISSN 2319-7668.Dostupné z: http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue7/Version-1/H016715963.pdf

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÁ REPUBLIKA. [SP ČR]. *Stanovisko k zákoníku práce - 5. týden dovolené.* In: Spcr.cz [online]. 2018, [vid. 2019-08-01]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/12354-stanovisko-k-zakoniku-prace-5-tyden-dovolene

SVĚTOVÁ BANKA. *Doing Business report 2011* [online]. 2010, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank 1818 H Street NW Washington, DC 20433 [vid. 2019-09-20] E-ISBN: 978-0-8213-8630-9. DOI: 10.1596/978-0-8213-7960-8

SVĚTOVÁ BANKA. *Doing Business report 2018* [online]. 2018, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank 1818 H Street NW Washington DC 20433 [vid. 2019-09-20]. Dostupné z: https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2018-Full-Report.pdf

DALŠÍ ZDROJE

AUTORKA. *Zaslouží si zaměstnanci 5 týdnů dovolené?* (výsledky průzkumu). Praha, 2019.

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník pro HR odborníky

Vážená paní, vážený pane,

jsem studentkou magisterského studia na Vysoké škole ekonomické v Praze a momentálně pracuji na diplomové práci. Je potřeba zavést plošně 5 týdnů pro všechny? Tak zní výzkumná otázka mé diplomové práce.

K zodpovězení však potřebuji získat odpovědi ze strany zaměstnavatelů.

Proto se obracím na Vás HR odborníky. Díky své znalosti pracovního práva, trhu práce a specifickému postavení ve firmě, jste totiž schopni kvalifikovaně zodpovědět otázky z pohledu zaměstnavatele.

Dotazník by Vám měl zabrat max. 5 minut.

Dotazník je zcela anonymní.

Nastínění problematiky:

Namísto zákoníkem práce stanovené základní výměry dovolené na zotavenou v rozsahu 4 týdnů chce skupina poslanců Komunistické strany Čech a Moravy prosadit prodloužení výměry tohoto institutu na 5 týdnů za kalendářní rok.

Podle předkladatelů tohoto návrhu je zřejmé, že současná právní úprava poškozuje zaměstnance zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou i nepodnikatelskou činnost, oproti zaměstnancům zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP.

Další informace můžete najít například zde: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/dovolena-pet-tydnu-kscm-aulicka-cssd-volebni-slib.A181105_101105_domaci_kop

Cíle dotazníku:

1) Zmapování rozsahu poskytované dovolené v ČR s ohledem na kraj a odvětví působení

2) Zjistit názor zaměstnavatelů na možné plošné zvýšení základní výměry dovolené na 5 týdnů

Předem děkuji za čas, který jste strávil/a vyplňováním dotazníku. Velice mi tím pomůžete se psaním diplomové práce. V případě dotazů mě prosím kontaktujte na e-mailové adrese: stea01@vse.cz.

1. Kolik týdnů dovolené zaměstnancům poskytujete v roce 2019?

- 4 týdny dovolené
- 5 týdnů dovolené
- 6 týdnů dovolené
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní

2. Poskytujete zaměstnancům i jiné formy odpočinku navíc?

- Sick days
- Home Office
- Zkrácená pracovní doba
- Neposkytujeme
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

3.Ve kterém roce jste naposledy prodloužili rozsah poskytované dovolené?

- Od roku 2001. Tedy došlo k navýšení základní výměry dovolené ze 3 týdnů na 4 týdny na základě novely zákoníku práce.
- Od roku 2015
- Od roku 2016
- Od roku 2018
- Od roku 2017
- Od roku 2019
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

4. V jakém rozsahu byla tehdy prodloužena poskytovaná dovolená?

- Ze 3 týdnů na 4 týdny.
- Ze 4 týdnů na 5 týdnů.
- Z 5 týdnů na 6 týdnů.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

5. Jaké faktory vás vedly k navýšení rozsahu poskytované dovolené?

- Nedostatek pracovníků na trhu a snaha oslovit nové kandidáty.
- Snaha o podpory work-life balance našich zaměstnanců.
- Tlak konkurence ze strany firem, které poskytovaly vyšší rozsah dovolené.
- Změna zákoníku práce, která prodloužila základní výměru dovolené na zotavenou ze 3 týdnů na 4 týdny.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

6. Chystáte se v příštím roce 2020 prodloužit rozsah poskytované dovolené svým zaměstnancům?

- Chystáme a zvýšíme.
- Teprve o tom jednáme.
- Nechystáme.

7. V jakém rozsahu navýšení poskytované dovolené proběhne?

- V příštím roce zvýšíme rozsah poskytované dovolené ze 4 týdnů na 5 týdnů.
- V příštím roce zvýšíme rozsah poskytované dovolené z 5 týdnů na 6 týdnů.
- Místo prodloužení poskytované dovolené zavedeme neomezenou dovolenou.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

8. O jakém navýšení jednáte/ uvažujete?

- Navýšení poskytované dovolené za 4 týdny dovolené na 5 týdnů.
- Navýšení poskytované dovolené z 5 týdnů dovolené na 6 týdnů.
- Zavedení neomezené dovolené.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

9. Jaké faktory Vás vedly k tomuto rozhodnutí?

- Nedostatek pracovníků na trhu a snaha oslovit nové kandidáty.
- Snaha o podporu work-life balance našich zaměstnanců.
- Tlak konkurence ze strany firem, které poskytovaly vyšší rozsah.
- Politiky navrhovaná změna zákoníku práce (prodloužení základní výměry dovolené na 5 týdnů).
- V případě, že uvedené možnosti, nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

10. Jaké faktory Vás vedly k diskuzi nad možným prodloužením poskytovaného rozsahu dovolené?

- Nedostatek pracovníků na trhu a snaha oslovit nové kandidáty.
- Snaha o podporu work-life balance našich zaměstnanců.
- Tlak konkurence ze strany firem, které poskytovaly vyšší rozsah.
- Politiky navrhovaná změna zákoníku práce (prodloužení základní výměry dovolené na 5 týdnů).
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

11. Diskutovali jste politiky navrhované prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou?

- Ne, nebo si toho nejsem vědom/a.
- Ano, diskutovali jsme o tom, ale dopady této změny jsme neřešili.
- Ano, diskutovali jsme o tom a už jsme vyhodnocovali dopady této změny na chod společnosti.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní

12. Myslíte si, že je v ČR potřeba zavést plošně 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance v podnikatelské sféře?

- Ano.
- Nevím.
- Ne.

13. Proč si myslíte, že je potřeba plošně zavést základní výměru dovolené o rozsahu 5 týdnů?

- Srovná se tak rozdíl délky dovolené ostatních zaměstnanců se zaměstnanci zaměstnavatelů uvedených v 109 odst. 3 ZP.
- Pracovníci si zaslouží více odpočinku, podpoří to work-life balance.
- Zaměstnanci budou mít více odpočinku, což povede ve výsledku jejich vyšší produktivitě.
- Většina firem už poskytuje 5 týdnů dovolené, a tak je dobré zavést pro všechny.
- Ve srovnání s rozsahem poskytované dovolené na zotavenou v okolních státech EU si to zaměstnanci v ČR zaslouží.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

14. Proč si myslíte, že není potřeba plošně zavést základní výměru dovolené o rozsahu 5 týdnů?

- výměře dovolené by měla rozhodovat pouze firma/trh, nikoli stát.
- Jedná se pouze o snahu získat hlasy voličů ze strany politických činitelů.
- Zvýšení výměry bude představovat velký nárůst mzdových nákladů, což může být pro některé firmy likvidační.
- Firmy, které v současnosti nabízejí 5 týdnů dovolené touto novinkou přijdou o atraktivní benefit.
- Současnou základní výměru považují za dostatečnou.
- Ve srovnání s rozsahem poskytované dovolené na zotavenou v okolních státech EU s i to zaměstnanci v ČR zaslouží.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

15. Vnímáte chystanou změnu jako riziko pro chod společnosti, ve které pracujete?

- Ano, povede to k vyšší mzdovým nákladům a k poklesu konkurence schopnosti firmy.
- Ano, přijdeme tak o benefit v podobě 5 týdnů dovolené, který zaměstnancům nyní poskytujeme.
- Ano, budeme muset hledat náhradu za zaměstnance, který bude na dovolené.
- Ne, tato změna by pro naši firmu nepředstavovala riziko.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

16. Přišla by Vaše firma touto změnou o svůj atraktivní benefit v podobě dovolené navíc?

- Ano, v současnosti nabízíme 5 týdnů dovolené a prezentujeme to jako benefit.
- Ne, v současnosti nabízíme 4 týdny dovolené. Naši zaměstnanci by si tak polepšili.
- Ne, protože v současnosti nabízíme 6 týdnů dovolené.
- V případě, že uvedené možnosti nevyhovují, prosím uveďte vlastní.

17. Firma, ve které pracuji je:

- Mikropodnik a zaměstnává méně než 10 zaměstnanců
- Malý podnik a zaměstnává méně než 50 zaměstnanců
- Střední podnik a zaměstnává méně než 250 zaměstnanců
- Velký podnik a zaměstnává více než 250 zaměstnanců

18. Jak dlouho pracujete v oboru HR

- Méně než 2 roky
- 3 až 5 let
- 6 a více let

19. V jakém odvětví působí Vaše společnost?

- Automobilový průmysl
- Bankovnictví
- Doprava a skladování
- Farmaceutický průmysl
- Informační a komunikační činnosti
- Peněžnictví a pojišťovnictví
- Stavebnictví
- Zpracovatelský průmysl
- Zdravotnictví

20. V jakém kraji Vaše společnost působí?

- Hlavní město Praha
- Středočeský kraj
- Karlovarský kraj
- Královehradecký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Pardubický kraj
- Ústecký kraj
- Zlínský kraj
- Olomoucký kraj
- Plzeňský kraj
- Kraj Vysočina
- Jihočeský kra
- Liberecký kraj
- Jihomoravský kraj
- Po celé ČR

Příloha č. 2: Společnosti podle rozsahu poskytované dovolené a místa působení

4 týdny dovolené		5 týdnů dovolené	
Hlavní město Praha	14	Hlavní město Praha	38
Jihomoravský kraj	6	Jihočeský kraj	5
Kraj Vysočina	3	Jihomoravský kraj	11
Moravskoslezský kraj	1	Karlovarský kraj	2
Olomoucký kraj	2	Kraj Vysočina	1
Pardubický kraj	2	Královehradecký kraj	1
Plzeňský kraj	3	Liberecký kraj	7
Po celé ČR	3	Moravskoslezský kraj	6
Středočeský kraj	3	Olomoucký kraj	6
Ústecký kraj	1	Pardubický kraj	4
Zlínský kraj	4	Plzeňský kraj	4
6 týdnů dovolené		Po celé ČR	27
Hlavní město Praha	4	Středočeský kraj	10
		Ústecký kraj	8
		Zlínský kraj	6

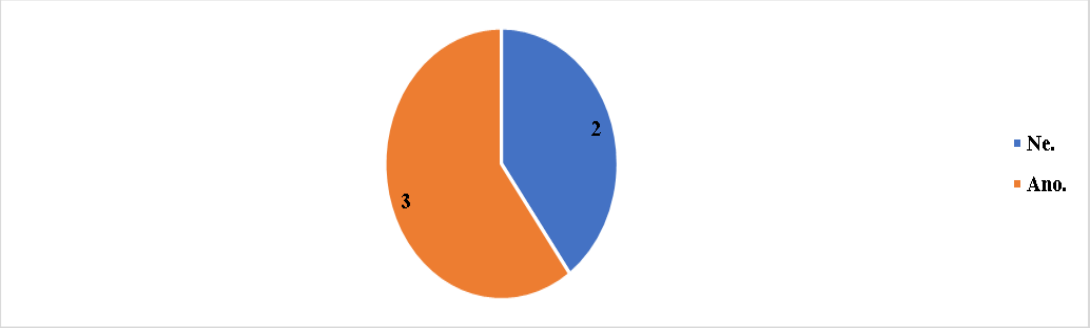
Zdroj: Autorka, 2019

Příloha č. 3: Společnosti podle rozsahu poskytované dovolené a místa působení

4 týdny	
Ubytování, stravování a pohostinství	3
Administrativní a podpůrné činnosti	3
Automobilový průmysl	4
Doprava a skladování	4
Informační a komunikační činnosti	8
Maloobchod a velkoobchod	5
Peněžnictví a pojišťovnictví	1
Stavebnictví	2
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1
Vzdělávání	1
Zpracovatelský průmysl	10
5 týdnů	
Ubytování, stravování a pohostinství	1
Administrativní a podpůrné činnosti	5
Automobilový průmysl	20
Doprava a skladování	10
Informační a komunikační činnosti	22
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1
Maloobchod a velkoobchod	8
Peněžnictví a pojišťovnictví	13
Profesní, vědecké a technické činnosti	3
Stavebnictví	8
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	3
Zdravotnictví	2
Zemědělství, lesnictví a rybářství	1
Zpracovatelský průmysl	39
6 týdnů	
Peněžnictví a pojišťovnictví	3
Zpracovatelský průmysl	1

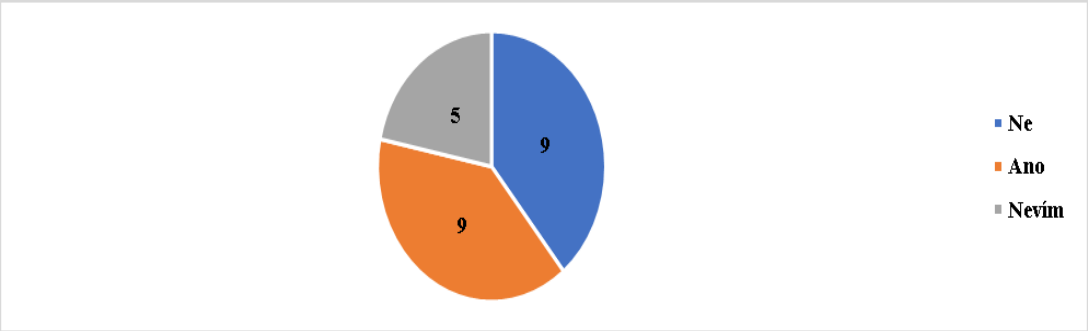
Zdroj: Autorka, 2019

Příloha č. 4: Mikropodnik a zaměstnává méně než 10 zaměstnanců



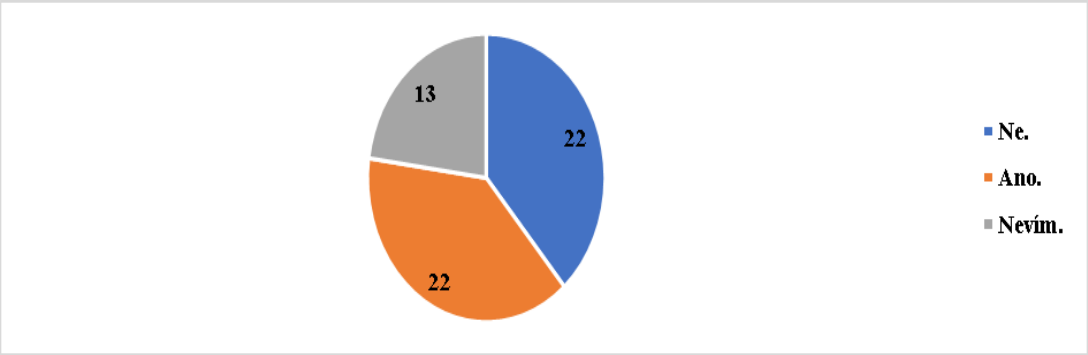
Zdroj: Autorka, 2019

Příloha č. 5: Malý podnik méně než 50 zaměstnanců



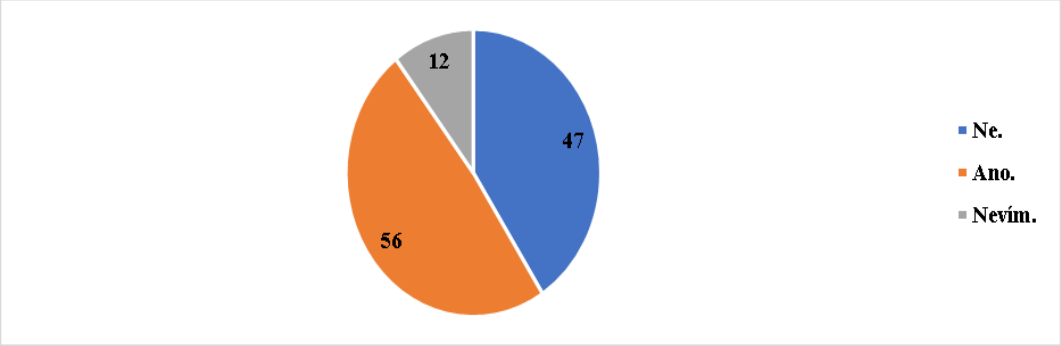
Zdroj: Autorka, 2019

Příloha č. 6: Střední podnik zaměstnávající méně než 250 zaměstnanců



Zdroj: Autorka, 2019

Příloha č. 7: Velký podnik a zaměstnává více než 250 zaměstnanců



Zdroj: Autorka, 2019