

Téměř každý zaměstnavatel řeší otázky související se zaměstnáváním těhotných zaměstnankyň, které patří mezi skupiny pracovníků se zvláštní ochranou. Na co má těhotná žena nárok? A jaké jsou časté chyby, kterých se zaměstnavatelé dopouštějí?

Co znamená těhotenství v práci

AKTA

Kdy mi musí zaměstnankyně sdělit, že je těhotná? To bývá jedna z prvních otázek zaměstnavatelů směřujících na personalisty v situaci, kdy ve firmě zavládne podezření ohledně těhotenství některé ze zaměstnankyň. Zákoník práce tuto otázku výslovně neřeší a takovou oznamovací povinnost zaměstnankyním nestanoví. Zaměstnankyně musí zaměstnavateli pouze oznámit nástup na mateřskou dovolenou, pokud ji hodlá čerpat, ke kterému zpravidla dochází 6 týdnů před očekávaným porodem. Přesný termín si však určuje sama, a to na základě lékařem určeného očekávaného data porodu. V praxi je však obvyklejší, že zaměstnankyně oznamují zaměstnavateli těhotenství mnohem dříve, protože jinak by nemohly využít speciální ochrany a pracovních podmínek, které jim zákon přiznává.

I když je mnohdy všem ve firmě zřejmé, že zaměstnankyně je těhotná, nesmí zaměstnavatel tuto

informaci od ní požadovat. Zaměstnavatel totiž podle § 316 odst. 4 zákoníku práce nesmí vyžadovat od zaměstnankyně informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovní právním vztahem. Mezi tyto informace zákoník práce demonstrativně řadí i informaci o těhotenství. Jedinou výjimkou je případ, kdy bude pro požadavek informace o těhotenství zaměstnankyně dán věcný důvod spočívající v povaze práce a bude-li tento požadavek přiměřený nebo v případech stanovených právními předpisy. Nejčastěji bude zaměstnavatel oprávněn informaci o těhotenství zaměstnankyně zjišťovat, pokud zaměstnankyně vykonává práci, která je pro těhotné zaměstnankyně zakázána podle vyhlášky č. 288/2003 Sb.

V praxi může nastat i situace, kdy zaměstnavatel tuší, že je zaměstnankyně těhotná, ta však na jeho dotaz o těhotenství odmítá odpovědět. V takovém případě by bylo

možné zaměstnavateli poradit, aby tuto pracovníci vyslal na mimořádnou pracovní lékařskou prohlídku za účelem zjištění, zda je i nadále zdravotně způsobilá k výkonu sjednané práce, tj. práce, která je těhotným ženám zakázána.

Těhotenství při pohovoru

Obdobně nesmí zaměstnavatel vyžadovat informaci o těhotenství v rámci pracovního pohovoru. Podle § 30 odst. 2 zákoníku práce smí zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Toto ustanovení se musí vykládat v souladu s výše uvedeným § 316 odst. 4, proto se demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel nemůže od zaměstnance vyžadovat, nepochybně uplatní i v rámci výběrového řízení. Dotaz na těhotenství by proto na pracovním pohovoru měl zaznít zcela výjimečně, např. v situacích, ▶



I když je mnohdy všem ve firmě zřejmé, že zaměstnankyně je těhotná, nesmí zaměstnavatel tuto informaci od ní požadovat.



- ▶ kdy je nabízený druh práce zároveň prací zakázanou pro těhotné pracovnice. Obdobný způsob získávání informací upravuje § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Zákaz vyžadování informací je zdůvodněn ochranou před diskriminací, protože případné těhotenství uchazečky může představovat důvod pro její diskriminaci v rámci přijímacího řízení.

V této souvislosti je vhodné upozornit na několik judikátů Soudního dvora Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr), který se diskriminací těhotných uchazeček o práci a těhotných zaměstnankyň několikrát zabýval. Podkladem pro tato rozhodnutí byla zejména směrnice Rady 76/207/EHS, která byla již nahrazena novou směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Ačkoliv účelem této směrnice bylo rovné zacházení mezi muži a ženami, Evropský soudní dvůr ji vyložil i jako nástroj ochrany těhotných žen a matek před diskriminací.

V souladu s judikaturou SDEU není uchazečka o zaměstnání povinna sdělit informaci o těhotenství v rámci pohovoru, a to i když o svém těhotenství ví. Je irelevantní, zda se v daném případě nabízí zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou (rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 4. 10. 2001, C-109/00). Zaměstnavatel nesmí odmítnout zaměstnat těhotnou uchazečku z důvodu jejího stavu, a to i když je výkon takové práce pro těhotné zaměstnankyně zakázán. Pokud se totiž jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou, bude se zákaz výkonu práce vztahovat pouze na dobu těhotenství, po návratu z mateřské dovolené bude moci zaměstnankyně tuto práci řádně vykonávat (Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. 2. 2000, C-415/98).

Za zmínku stojí i rozhodnutí ESD C-232/09 ve věci Dita Danosa v. LKB Lizings SIA. V daném případě byla členka statutárního orgánu lotyšské obchodní společnosti odvolána ze své funkce v době, kdy byla v jedenáctém týdnu těhotenství. ESD judikoval, že i na členku statutárního orgánu lze nahlížet jako na zaměstnankyni ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při

práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, pokud svou činnost po určitou dobu vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu a pokud za tuto činnost pobírá odměnu. Přestože je závěr soudu z pohledu českého prostředí kontroverzní, bylo by možné v takovém případě uvažovat o aplikaci stejného zákazu výpovědi z důvodu těhotenství či zákazu diskriminace z tohoto důvodu, který se uplatní na běžné zaměstnankyně i na členky statutárních orgánů, jejichž činnost naplňuje definiční znaky zaměstnance stanovené ESD.

V případě jakékoliv diskriminace těhotných uchazeček o práci nebo těhotných zaměstnankyň se zaměstnavatel vystavuje riziku antidiskriminačních žalob podle antidiskriminačního zákona. Zaměstnavateli, který poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení, zároveň hrozí pokuta za správní delikt podle zákona o zaměstnání, a to až do výše jednoho milionu Kč.

Speciální pracovní podmínky pro těhotné

Jakmile zaměstnankyně oznámí zaměstnavateli, že je těhotná, vzniká jí několik nároků na úpravu pracovních podmínek.

1

Převedení na jinou práci

V první řadě je zaměstnavateli zakázáno zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství nebo těhotenství. Vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. stanovila práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, kojícím zaměstnankyním a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. Jedná se například o práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, práce s karcinogeny a mutageny nebo práce se zvýšeným rizikem úrazů.

V souladu s § 103 odst. 1 písm. h) zákoníku práce je zaměstnavatel dále povinen informovat zaměstnankyně o tom, že při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky. Zaměstnavatel má

rovněž informační povinnosti vůči zaměstnankyním, které musí seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření ke snížení rizika psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte. Porušení této povinnosti ze strany zaměstnavatele by mohlo založit odpovědnost za správní delikt, případně odpovědnost za újmu na zdraví zaměstnankyně.

Zaměstnavatel je dále povinen převést těhotnou zaměstnankyni (a stejně tak kojící zaměstnankyni nebo zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu) na jinou práci, pokud ji tyto zaměstnankyně nemohou vykonávat podle vyhlášky č. 288/2003 Sb. nebo pokud podle lékařského posudku výkon práce ohrožuje jejich těhotenství nebo mateřství. Převedení na jinou práci je pro zaměstnavatele rovněž povinné, pokud tyto zaměstnankyně pracují v noci a o převedení na jinou práci požádají.

Zaměstnavatel musí dbát o to, aby byla nová práce pro zaměstnankyni vhodná a aby při ní dosahovala stejného výdělků jako při dosavadní práci. O vhodnosti práce zaměstnavatel nerozhoduje sám, ale je povinen za tímto účelem získat lékařský posudek od svého závodního lékaře (poskytovatele pracovnílékařských služeb). Pokud však zaměstnankyně bez svého zavinění dosahuje při práci, na niž byla převedena, nižšího výdělků, poskytuje se jí na vyrovnání rozdílu vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství ze systému nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Tuto dávku zaměstnankyně uplatňuje u okresní správy sociálního zabezpečení prostřednictvím svého zaměstnavatele, a to na základě tiskopisu, který vydá ošetřující lékař nebo gynekolog.

2

Pracovní cesty

Pro těhotné zaměstnankyně se uplatní speciální podmínky i v rámci pracovních cest. V souladu s § 240 odst. 1 zákoníku

Pokud o to požádá těhotná zaměstnankyně a nebrání-li tomu vážné provozní důvody, je zaměstnanec povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby.

práce smějí být těhotné zaměstnankyně vysílány na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem.

Uvedené ustanovení se uplatní i v případě, kdy zaměstnavatel uzavřel se zaměstnankyní dohodu o vysílání na pracovní cesty podle § 42 odst. 1 zákoníku práce. Platí tedy, že i v případě, kdy zaměstnankyně uzavřela tuto dohodu, jakmile bude těhotná, musí od ní zaměstnavatel získat souhlas s vysláním na každou pracovní cestu mimo obvod obce sjednaného pracoviště nebo bydliště.

Výše uvedené se bude vztahovat i na přeložení, ke kterému může dojít pouze na základě žádosti těhotné zaměstnankyně.

3

Pracovní doba

Významnou ochranu těhotných žen představuje také povinnost zaměstnavatelů vyjít jim vstříc při úpravě kratší či jinak rozvržené pracovní doby. Platí totiž, že pokud o to požádá těhotná zaměstnankyně (a stejně tak zaměstnanci pečující o děti do 15 let a zaměstnanci, kteří pečují převážně sami o osobu se zdravotním postižením) a nebrání-li tomu vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby. Tato povinnost vyplývá z § 241 odst. 2 zákoníku práce. Uvedené ustanovení vyložil Nejvyšší soud ČR v hojně diskutovaném rozhodnutí z loňského léta, v rozsudku NS ČR sp. zn. 1821/2013. V tomto rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval zejména definováním vážných provozních důvodů. Jak soud judikoval: „Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody.“ Mezi kritéria, která musí soudy vzít v potaz při posuzování existence vážných provozních důvodů, patří zejména povaha provozu, počet

zaměstnanců, možnost zastupování zaměstnance jinými zaměstnanci zaměstnavatele, druh práce zaměstnance, zvýšené náklady zaměstnavatele nebo možnost přijetí nových zaměstnanců na vykrytí výpadku po uvolněním zaměstnanci. Nejvyšší soud se v tomto případě postavil za zaměstnance a rozhodl se pojem vážné provozní důvody vykládat restriktivně, čímž snížil prostor pro zaměstnavatele při posuzování žádostí zaměstnanců o úpravu pracovní doby z důvodu péče o děti.

Ve vztahu k pracovní době se zaměstnavatelům rovněž výslovně zakazuje zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Na rozdíl od zaměstnanců pečujících o dítě mladší 1 roku, u kterých zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas, těhotné zaměstnankyně nemohou pracovat přesčas za žádných okolností, tedy ani v případě, kdyby těhotná zaměstnankyně s prací přesčas výslovně souhlasila.

V případě, že si zaměstnavatel nesplní své zákonné povinnosti v souvislosti se zvláštními pracovními podmínkami těhotných zaměstnankyň (např. nepřevede těhotnou zaměstnankyni na jinou práci, poruší postup při jejím vysílání na pracovní cestu nebo řádně nevyhoví její žádosti o úpravu pracovní doby), dopustí se správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Za tyto delikty hrozí pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

Ukončování pracovního poměru

Těhotným zaměstnankyním se poskytuje nejvyšší míra ochrany před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k vyšší míře zranitelnosti této skupiny zaměstnanců je možné rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní pouze ve striktně určených případech.

V souladu s § 53 zákoníku práce se na těhotenství zaměstnankyně vztahuje tzv. ochranná doba. V době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, se zaměstnavateli zakazuje dát jí výpověď. Pro stejnou skupinu zaměstnanců platí i zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Ochranná doba se neuplatní při zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní ve zkušební době či uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnankyni právně neúčinné i v případě, že zaměstnavatel, popř. samotná zaměstnankyně, nemá dosud vědomost o tom, že je těhotná a že tedy ochranná doba již začala běžet. Pokud se tedy následně zjistí, že zaměstnankyně byla v čase dání výpovědi těhotná, je výpověď neplatná a zaměstnankyně se může bránit u soudu podle § 69 zákoníku práce (žalobu však musí stihnout podat ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě neplatného rozvazovacího právního jednání skončit). V případném sporu bude na zaměstnankyni, aby doložila (nejčastěji lékařskou zprávou či posudkem), že v době předání výpovědi byla skutečně těhotná. Pokud však zaměstnankyně otěhotní až v průběhu výpovědní doby, nemá těhotenství na platnost výpovědi vliv. Pracovní poměr však v takovém případě neskončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, neboť platí, že ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr by v takovém případě skončil až uplynutím zbývajících výpovědní doby po skončení těhotenství, resp. i bezprostředně navazující mateřské a rodičovské dovolené, ledaže by zaměstnankyně sdělila zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Ochranná doba těhotných zaměstnankyň není absolutní a podléhá výjimkám uvedeným v § 54 zákoníku práce. V případě těhotných žen se tak ze zákazu výpovědi uplatní dvě výjimky. První výjimka je výpověď podle § 52 písm. a) zákoníku práce, tedy v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší. Druhá výjimka je oprávnění zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní výpovědí z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Na rozdíl od zákazu výpovědi se na zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru nevztahují žádné výjimky.

Ochranná doba se neuplatní ani při zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní ve zkušební době či uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak možné je. Pokud by ale těhotenství zaměstnankyně předsta-

► vovalo důvod tohoto zrušení, mohlo by se s přihlédnutím k okolnostem případu jednat o diskriminační jednání a zaměstnankyně by se mohla bránit prostředky antidiskriminačního zákona. To potvrdil i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2195/2008, ze dne 21. 4. 2009, kdy ve vztahu k zdravotnímu stavu zaměstnance judikoval, že i zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace.

Náhrada za těhotnou zaměstnankyni

Jednou z největších chyb, kterých se zaměstnavatelé dopouštějí v rámci zaměstnávání těhotných, je zajištění jejich náhrady po dobu trvání mateřské a případně rodičovské dovolené. To je způsobené zejména tím, že zaměstnankyně obvykle dopředu nesdělí zaměstnavateli, jakou dobu bude čerpat mateřskou či rodičovskou dovolenou, zda v maximální možné zákonné délce či kratší době. Zaměstnavatelé tak často řeší, kdy mají očekávat návrat zaměstnankyně zpět do práce a zda jsou povinni vyhovět žádosti zaměstnankyně, která se v průběhu čerpání rodičovské dovolené rozhodne navrátit do práce dříve než před zákonem stanovenou maximální délkou rodičovské dovolené, tj. do dovršení tří let věku dítěte.

V této souvislosti lze poukázat na starý judikát Krajského soudu v Hradci Králové z roku 1996 (13 Co 413/95), podle něhož „Pokud zaměstnankyně požádá o poskytnutí další mateřské dovolené (pozn. autora: dnes rodičovské dovolené), aniž by uvedla její délku, je třeba vycházet z toho, že jde o dobu do dosažení tří let věku dítěte. Zaměstnavatel je povinen umožnit výkon práce a přidělovat zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy v případě, kdy zaměstnankyně přeruší nebo ukončí svou další mateřskou dovolenou před uplynutím doby, na kterou byla vyžádána, jen pokud jde o zákonem stanovený důvod omezení délky další mateřské dovolené.“ Z tohoto právního závěru lze tak dovodit, že pokud zaměstnankyně odcházející na mateřskou dovolenou požádá zaměstnavatele o mateřskou a následnou rodičovskou dovolenou např. do jednoho roku věku dítěte

a následně v průběhu čerpání této dovolené znovu (i opakovaně) požádá o prodloužení rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte, je zaměstnavatel povinen takové žádosti zaměstnankyně (i opakovaně) vyhovět.

Vzhledem k tomu, že při odchodu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou zpravidla nelze předem určit délku jejího trvání, a tedy ani přesné datum návratu zaměstnankyně na původní místo, zaměstnavatelé často volí náhradu za tuto zaměstnankyni v podobě zaměstnance zaměstnaného na dobu neurčitou. V těchto případech může dojít k situaci, kdy po návratu zaměstnankyně na původní místo budou na jedno pracovní místo dva pracovníci.

Každý zaměstnanec má právo, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci podle jeho pracovní smlouvy. To platí i při návratu z rodičovské dovolené. Při návratu z mateřské dovolené (či rodičovské dovolené čerpané v rozsahu mateřské dovolené v případě zaměstnanců mužů) je ochrana ještě vyšší, neboť se vyžaduje, aby byl takový zaměstnanec zařazen na původní místo a pracoviště. V případě, že zaměstnavatel dané místo nemá z důvodu, že jej obsadil jiným zaměstnancem, zaměstnavatelé volí zpravidla řešení ve formě výpovědi z důvodu nadbytečnosti pro náhradního či z mateřské či rodičovské se vracejícího zaměstnance. Podle judikatury Nejvyššího soudu však v těchto případech nejsou dány důvody pro výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Jak Nejvyšší soud judikoval např. ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, v těchto případech nenastala nadbytečnost v důsledku realizace rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení nebo snížení stavů zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, nýbrž výpověď pro nadbytečnost je reakcí na skutečnost, která již nastala nebo která nepochybně v budoucnu nastane, stav nadbytečnosti je důsledkem špatného postupu zaměstnavatele při přijímání nových zaměstnanců. Optimálním řešením v tomto případě je tedy pouze vytvoření nového místa pro náhradního zaměstnance v souladu s jeho pracovní smlouvou nebo v rámci organizační změny

zrušit dané místo a propustit oba zaměstnance.

I s ohledem na výše uvedené je proto vhodné řešit náhradu za odcházející zaměstnankyni např. využitím agenturního zaměstnávání. Jde o flexibilní řešení, které zaměstnavatele chrání i před nečekaným návratem zaměstnankyně z mateřské nebo rodičovské dovolené. Nevýhodou jsou zvýšené náklady v podobě poplatků pro agenturu práce, které mohou tento záskok prodražit.

Z právního hlediska je nejvhodnější variantou nahradit odcházejícího zaměstnance zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou, přičemž v pracovní smlouvě bude tato doba definována jako období mateřské dovolené a případně rodičovské dovolené dané zaměstnankyně. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat maximálně na zákonem stanovenou dobu tří let, je vhodné do pracovní smlouvy náhradního zaměstnance uvést, že jeho pracovní poměr skončí nejpozději k určitému datu, aby nenastala situace, že se jeho pracovní poměr změní na pracovní poměr na dobu neurčitou. Od 1. 1. 2012 bylo ze zákoníku práce vypuštěno znění ustanovení § 39 odst. 3 písm. b) zákoníku práce, které stanovilo, že zákonná maximální délka pracovního poměru na dobu určitou se neuplatní, pokud se pracovní poměr na dobu určitou uzavírá z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, a je tedy nutné hlídat maximální povolenou délku trvání pracovního poměru na dobu určitou (tři roky) i jejich následné prodloužování (maximálně dvakrát).

V této souvislosti je rovněž vhodné připomenout, že v souladu s § 216 odst. 2 zákoníku práce se i doba čerpání mateřské dovolené považuje za výkon práce pro účely dovolené. Za období čerpání mateřské dovolené proto vzniká zaměstnankyni nárok na dovolenou. Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Jde o výjimku z pravidla, že zaměstnavatel sám nařizuje nebo schvaluje čerpání dovolené zaměstnancem. ♦



Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Jde o výjimku z pravidla, že zaměstnavatel sám nařizuje nebo schvaluje čerpání dovolené zaměstnancem.