

2. 6. 2003

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

Dovolená na zotavenou, mateřská a rodičovská dovolená

Zaměstnavatelé jsou oprávněni stanovit časový rozvrh dovolených svých zaměstnanců za předpokladu dodržení určitých základních pravidel (např. požadavek 14 denní oznamovací lhůty, přidělení dovolené do dvoutýdenních úseků, není-li sjednáno jinak atd.). Zaměstnavatel by měl určovat čerpání dovolené tak, aby si mohl zaměstnanec vybrat dovolenou v celku, a ta tak mohla splnit svůj hlavní účel regenerace pracovních sil.

Dovolená na zotavenou, jak je již patrné z názvu tohoto pracovněprávního institutu, má sloužit k obnově fyzických a pracovních sil zaměstnance začleněného do pracovního procesu. Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) upravuje několik typů dob odpočinku poskytujících různou dobu pro regeneraci sil zaměstnance. Nejdelší dobou odpočinku je dovolená na zotavenou.

Dovolená je osobněprávním nárokem zaměstnance a její základní výměra činí podle českého pracovního práva čtyři týdny (pět týdnů v případě zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost). Dovolená na zotavenou je tedy konstruována jako dlouhodobější volno určené pro celkovou regeneraci pracovních sil. Minimální výměra dovolené může být prodloužena v rámci kolektivní smlouvy nebo vnitřním předpisem.

Zákoník práce rozlišuje v rámci dovolené na zotavenou poskytování dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části, dovolené za odpracované dny, dodatkové dovolené a další dovolené. Základním druhem dovolené na zotavenou je dovolená za kalendářní rok, která se zaměstnanci poskytuje na základě splnění zákonem stanovených podmínek a to, že pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok (za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli) a zaměstnanec v tomto kalendářním roce odpracoval alespoň 60 dnů. Splněním těchto podmínek vzniká zaměstnanci na dovolenou nárok. Odpracuje-li zaměstnanec 60 dnů, ale jeho pracovní poměr trvá kratší dobu než celý kalendářní rok, má nárok na poměrnou část dovolené, a to ve výši 1/12 nároku za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru.

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a případné naturální požitky.

Zaměstnavatelé jsou oprávněni stanovit časový rozvrh dovolených svých zaměstnanců za předpokladu dodržení určitých základních pravidel (např. požadavek 14 denní oznamovací lhůty, přidělení dovolené do dvoutýdenních úseků, není-li sjednáno jinak atd.). Zaměstnavatel by měl určovat čerpání dovolené tak, aby si mohl zaměstnanec vybrat dovolenou v celku, a ta tak mohla splnit svůj hlavní účel regenerace pracovních sil. Podle zákoníku práce může zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

V případě, že z nějakého důvodu (provozní potřeba, nemoc aj.) nemohl zaměstnanec vyčerpat celou dovolenou v průběhu kalendářního roku, zaměstnavatel je povinen převést zbytek nevyčerpané

dovolené do kalendářního roku následujícího. Na konci druhého kalendářního roku, ve kterém si zaměstnanec nemohl vybrat dovolenou z výše zmíněných důvodů, má nárok na náhradu mzdy.

Nárok na dovolenou může být omezen v závislosti na neomluvené absenci zaměstnance v práci (příčemž neomluvená absence z jedné směny může znamenat snížení nároku na dovolenou o jeden až tři dny). Snížení nároku na dovolenou z tohoto důvodu nemůže být však provedeno o více než dva týdny (deset pracovních dní) za kalendářní rok. Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská dovolená je obligatorním pracovním volnem. Každé ženě - zaměstnankyni náleží v souvislosti s porodem dovolená po dobu 28 týdnů (37 týdnů v případě vícečetného porodu nebo jedná-li se o zaměstnankyni osamělou). Po dobu mateřské dovolené není zaměstnavatel oprávněn přidělovat ženě žádnou práci. Mateřská dovolená začíná zpravidla počátkem 6 týdne před očekávaným porodem a končí uplynutím 22 týdnu po porodu. Mateřská dovolená však nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Po dobu mateřské dovolené je žena hmotně zabezpečena dávkou z nemocenského pojištění, zaměstnavatel tedy není povinen ženě platit ani mzdu ani náhradu mzdy.

Rodičovská dovolená je jakýmsi pokračováním dovolené mateřské, neboť i jejím účelem je péče o narozené dítě (rodičovská dovolená však může být poskytnuta i otci - v takovém případě vzniká nárok na rodičovskou dovolenou již okamžikem narození dítěte). Rodičovská dovolená se poskytuje na žádost matky nebo otce (jen jednomu z nich) v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Ani po dobu rodičovské dovolené není zaměstnavatel povinen platit mzdu nebo náhradu mzdy, matka nebo otec na rodičovské dovolené jsou zabezpečeni rodičovským příspěvkem vypláceným z nemocenského pojištění.

Během mateřské i rodičovské dovolené je zaměstnankyni/zaměstnanci zachován pracovní poměr u zaměstnavatele. Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen po návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené, zařadit zaměstnankyni na její původní pracovní místo a práci. Není-li to možné, neboť práce byla mezitím zrušena, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni na jinou práci odpovídající uzavřené pracovní smlouvě. Stejně pravidlo se uplatní také v případě, že se do zaměstnání vrací po uplynutí části rodičovské dovolené zaměstnanec, ovšem jen v tom případě, že vyčerpaná doba jeho rodičovské dovolené není delší než nárok na mateřskou dovolenou poskytovaný ženám. Po dobu rodičovské dovolené již není ochrana původního pracovního místa zaměstnance tak silná. Po návratu z rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni/zaměstnanec na práci odpovídající jejich pracovní smlouvě.

Ochrana proti výpovědi z pracovního poměru se poskytuje zaměstnankyním v době těhotenství, zaměstnankyním čerpajícím mateřskou dovolenou a dále také zaměstnankyním a zaměstnancům trvale pečujícím alespoň o jedno dítě mladší tří let.

Mgr. Marie Janšová, JUDr. Vít Horáček, PhD.
advokátní kancelář Glatzová & Co.

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)