

20. 6. 2007

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

Dovolená: nástup určuje zaměstnavatel

Mnozí zaměstnanci stále mají představu, že část dovolené si mohou "vzít" podle svých potřeb a další část že určuje zaměstnavatel.

Skóre: 0.68

Název zdroje: Právo

Datum vydání: 20.06.2007

Nadpis: Dovolená: nástup určuje zaměstnavatel

Strana: 17

Pořadí: 1

Mutace: Celostátní

Rubrika: Profese

Autor: Ladislav Jouza

Ročník: 17

Číslo: 143

Náklad: 155475

Oblast: Celostátní deníky

Zpracováno: 20.06.2007 06:50

Identifikace: DCPR20070620010080 cz

Klíčová slova: zákonné (3x), Zákoník, Práva, právních předpisech, pracovní právo, Zákoníkem

Mnozí zaměstnanci stále mají představu, že část dovolené si mohou "vzít" podle svých potřeb a další část že určuje zaměstnavatel. Tato možnost nikdy v právních předpisech neexistovala a ani nový Zákoník práce to nezměnil.

Stále platí, že nástup dovolené určuje vedení pracoviště. Při určování nástupu zaměstnavatel především přihlíží k výrobním potřebám firmy, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, jako je např. rodinná rekreace, péče o děti apod.

Při rozhodování zaměstnavatel vychází z plánu dovolených. Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu potřebný souhlas neudělí, nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy. V závažných případech může být nepřítomnost na pracovišti posuzována jako neomluvená absence.

Čerpání po částech

Dovolenou má zaměstnavatel poskytovat především vcelku, aby splnila zotavovací účel. Zákoník práce stanoví, že alespoň dva týdny dovolené musí zaměstnanec vyčerpat vcelku.

To znamená, že zaměstnavatel je povinen čerpání v tomto rozsahu umožnit. Určenou dobu čerpání musí zaměstnanci oznámit alespoň 14 dnů předem.

Místo minimální doby roční placené dovolené nesmí být vyplacena peněžitá náhrada.

Nárok až za 60 dnů

Podmínkou pro poskytnutí dovolené na zotavenou je výkon práce v kalendářním roce po dobu alespoň 60 dnů. Jinak vznikne nárok na dovolenou za odpracované dny. Šedesát dnů navíc stačí odpracovat do konce kalendářního roku. Nebude-li pracovat celý kalendářní rok, dostane za každý měsíc trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu z celkové výměry dovolené (tzv. poměrná část). Jestliže zaměstnanec u zaměstnavatele odpracuje např. čtyři měsíce, dostane čtyři dvanáctiny z celkové výměry dovolené. Odpracuje-li méně než 60 dnů, např. dva měsíce, dostane jednu dvanáctinu za odpracovaných 21 dnů, tedy celkem dvě dvanáctiny.

Čtyři týdny jsou povinné

O dovolenou na zotavenou nemůže zaměstnanec, pokud splnil podmínky pro její poskytnutí, přijít. Čerpání 4 týdnů dovolené je Zákoníkem práce stanoveno jako povinnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr v téže firmě trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce. Neurčí-li zaměstnavatel tuto část dovolené ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Nevyčerpá-li ovšem zaměstnanec tímto způsobem dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká. Výjimka ze zákonné zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel, nastává v případě, kdy zaměstnankyně (případně zaměstnanec) požádá o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené. Pak je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět. Většinou se jedná o mateřskou dovolenou po dobu 28, případně 37 týdnů.

Krácení dovolené

Firma má někdy povinnost a jindy jen možnost krátit výměru dovolené. Omluvená nepřítomnost v práci je důvodem pro krácení dovolené vždy, neomluvená nepřítomnost po zvážení. V prvním případě jde o situace, kdy zaměstnanec zameškal více než 100 pracovních dnů např. pracovní neschopností, která nebyla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za prvních 100 takto zameškaných dnů musí firma krátit dovolenou na zotavenou o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 (dříve 22) takto zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu. Jiná je situace při tzv. neomluvené nepřítomnosti v práci (neomluvená absence). Na rozdíl od povinnosti zaměstnavatele krátit dovolenou z důvodu tzv. omluvené nepřítomnosti v práci Zákoník práce neukládá zaměstnavateli povinnost krátit dovolenou pro neomluvenou absenci. Za jeden neomluvený den může být dovolená kratší až o tři dny. Zameškání práce po kratší dobu než jeden den se sčítají, např. neomluvené pozdní příchody na pracoviště. Je plně v pravomoci zaměstnavatele, zda toto oprávnění využije.

Práva, povinnosti, pravidla

- * Dovolenu má zaměstnavatel poskytovat především vcelku, aby splnila zotavovací účel.
- * Podmínkou pro poskytnutí dovolené na zotavenou je výkon práce v kalendářním roce po dobu alespoň 60 dnů.
- * Místo minimální doby roční placené dovolené nesmí být vyplacena peněžitá náhrada.
- * Zaměstnavatel může, a někdy dokonce musí dovolenou krátit.

O autorovi: Ladislav Jouza, Autor je odborníkem na pracovní právo

Zpracovatel: [Anopress IT a.s.](#)

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