22. 6. 2001

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

Dovolená za kalendářní rok

Základní povinností zaměstnance je vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou a to v odpovídající kvalitě. Kvalita práce zaměstnance závisí na celé řadě faktorů jako je jeho momentální zdravotní stav, stav psychický, případné rodinné problémy apod. Jedním z významných aspektů, který kvalitu práce odváděné zaměstnancem ovlivňuje, je únava zaměstnance, jež se zákonitě dostavuje.

Základní povinností zaměstnance je vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou a to v odpovídající kvalitě. Kvalita práce zaměstnance závisí na celé řadě faktorů jako je jeho momentální zdravotní stav, stav psychický, případné rodinné problémy apod. Jedním z významných aspektů, který kvalitu práce odváděné zaměstnancem ovlivňuje, je únava zaměstnance, jež se zákonitě dostavuje. Člověk je v tomto ohledu omezen svými biologickými předpoklady, a proto není možno od zaměstnance požadovat, aby byl schopen pracovat v maximální kvalitě po 365 dní v roce. Zákonodárce si tento fakt samozřejmě uvědomuje, a proto v zákoníku práci lze najít institut dob odpočinku, jehož účelem je právě umožnit zaměstnanci nejen regenerovat své fyzické i psychické síly ale také v tomto čase rozvíjet vlastní osobnost.
Nejdelší dobou odpočinku je dovolená na zotavenou. K charakteristice dovolené patří, že je osobněprávním nárokem zaměstnance, doba jejího trvání je určena v týdnech (týden dovolené činí sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů), což je výrazem funkce dovolené na zotavenou jako delšího volna pro celkovou regeneraci pracovních sil a její počátek určuje zaměstnavatel a to podle plánu dovolených tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Zákonodárce samozřejmě preferuje vybrání dovolené vcelku, protože tak je nejlépe splněn její účel. V případě, že se dovolená poskytuje zaměstnanci v několika částech, je stanoveno, že alespoň jedna část musí činit nejméně dva týdny. Je zde však ponechána možnost, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli jinak.

Podle zákoníku práce se v rámci dovolené na zotavenou poskytuje dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část, dovolená za odpracované dny, dodatková dovolená a další dovolená. 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 nepřetržité 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. Může nastat situace, kdy zaměstnanec splní pouze podmínku, že odpracoval 60 dnů, ale jeho pracovní poměr trvá kratší dobu než celý kalendářní rok. V tomto případě má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené a to ve výši 1/12 nároku za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru.
Výměra dovolené je stanovena různě pro různé kategorie zaměstnanců. Základní výměra dovolené činí čtyři týdny (přičemž v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodloužit dovolenou o další týdny nad základní výměru). Zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, přísluší dovolená v délce pěti týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí osm týdnů v kalendářním roce. Zvláštní ustanovení se zabývá zaměstnanci, kteří mají pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. Pro tyto zaměstnance platí, že jim přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. Je tedy nutno zjistit, kolik pracovních dnů

připadá u takového zaměstnance v ročním průměru na jeden týden a tolik pracovních dnů pak má jeho týden dovolené.
Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a případné naturální požitky.Jak již bylo výše uvedeno počátek čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel je podle zákona oprávněn 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. Často se stává, že si zaměstnanec z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání nebo pro překážky v práci nemůže dovolenou v kalendářním roce vyčerpat. Pak je zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel je však povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok. Tato právní úprava, která je zavedena poslední velkou novelou zákoníku práce, je důsledkem procesu harmonizace našeho práva s právem ES. Zaměstnavatel má tedy povinnost určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k němu trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce. V případě, že zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dovolenou alespoň ve výměře 4 týdnů, i tato tzv. zaručená část dovolené bude převedena do příštího kalendářního roku. Pokud ani do konce příštího kalendářního roku nebude základní výměra dovolené vyčerpána ze zákonem stanovených důvodů, vznikne zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

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

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu