

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

Krácení dovolené na zotavenou

Ke krácení dovolené na zotavenou dochází z důvodu nepřítomnosti zaměstnance v práci, a to jak absence neomluvené, tak omluvené. Pro omluvenou nepřítomnost v práci se krátí pouze dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část. Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část může být zkrácena i pro neomluvenou nepřítomnost. Dovolená za odpracované dny, dodatková dovolená a další dovolená se krátí pouze z důvodu neomluvené absence.

Ke krácení dovolené na zotavenou dochází z důvodu nepřítomnosti zaměstnance v práci, a to jak absence neomluvené, tak omluvené. Pro omluvenou nepřítomnost v práci se krátí pouze dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část. Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část může být zkrácena i pro neomluvenou nepřítomnost. Dovolená za odpracované dny, dodatková dovolená a další dovolená se krátí pouze z důvodu neomluvené absence.

Jestliže zaměstnanec, který splnil podmínku pro nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (tedy za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce), nepracoval v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, krátí se mu dovolená za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu a za každých dalších 22 takto zameškaných pracovních dnů rovněž o jednu dvanáctinu. (Rozhodných je vždy každých dovršených 22 zameškaných pracovních dnů, nikoliv pouze započatých.)

Pro účely dovolené na zotavenou se přitom jako výkon práce neposuzuje:

- doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby, civilní služby místo této služby a
- doba zameškaná pro jiné důležité osobní překážky v práci, než z důvodu:
 1. vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení;
 2. narození dítěte manželce (družce) zaměstnance;
 3. doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení nebo zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče anebo do internátní speciální školy;
 4. úmrtí rodinného příslušníka;
 5. vlastní svatby, svatby dětí a rodičů;
 6. přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení;
 7. nepředvídaného přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků;
 8. znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce postižený na zdraví;
 9. vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru;
 10. pohřbu spoluzaměstnance,které jsou uvedeny v příloze č. 1 k nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., v platném znění.

Doba mateřské dovolené, doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které právnická nebo fyzická osoba odpovídá, se posuzuje jako výkon práce.

Dovolenu vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené nelze z důvodu čerpání rodičovské dovolené krátit. Přitom platí, že požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak,

aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

Za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) může zaměstnavatel zaměstnanci krátit dovolenou na zotavenou o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v součinnosti s příslušným odborovým orgánem; o vlastním (rozsahu) krácení, pokud k němu přistoupí, rozhoduje zaměstnavatel sám. Dosahuje-li zaměstnanec mimořádných pracovních výsledků, může mu zaměstnavatel se souhlasem příslušného odborového orgánu krácení dovolené pro dřívější neomluvenou nepřítomnost v práci prominout.

Při krácení dovolené pro omluvené i neomluvené zameškání práce musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Samostatný režim má krácení dovolené pro zameškání práce v důsledku výkonu trestu odnětí svobody, případně vazby. Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 22 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován. Při krácení dovolené z důvodu výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby neplatí, že zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval k těmto zaměstnavateli po celý kalendářní rok, musí být poskytnuta dovolená v délce 2 týdnů.

Dovolená, na niž vznikl nárok v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce. Při krácení dovolené ztrácí zaměstnanec nárok na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena, a zaměstnanec je povinen již případně vyplacenou náhradu mzdy za vyčerpanou dovolenou nebo její část, na niž ztratil nárok, zaměstnavateli vrátit. Zaměstnavatel je oprávněn vyplacenou náhradu srazit ze mzdy; nepotřebuje k tomu uzavírat se zaměstnancem dohodu o srážkách.

Richard W. FETTER (autor je právník)

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)

- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)