

7. 7. 2011

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

Krácení dovolené pro omluvenou absenci

Ke krácení dovolené dochází z důvodu nepřítomnosti zaměstnance v práci, a to nejen absence neomluvené (toto téma již bylo předmětem samostatného výkladu),[1] ale i z důvodu absence omluvené.

Dovolená se zaměstnanci krátí:

- jestliže zaměstnanec nepracoval v kalendářním roce pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, po dobu alespoň 100 dnů,
- jestliže zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody (resp. vazbu) v rozsahu alespoň 21 dnů.

Absence pro vazbu nebo výkon trestu odnětí svobody je zvláštním typem omluvné absence pracovníka.

Pro omluvenou nepřítomnost v práci se krátí pouze dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část (nikoliv tedy dovolená za odpracované dny nebo dodatková dovolená).

Dovolenou z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci, včetně absence pro vazbu nebo výkon trestu odnětí svobody, je zaměstnavatel povinen krátit. Od tohoto pravidla se nemohou účastníci pracovně-právních vztahů smluvně nebo jinak odchýlit.

Omluvené překážky v práci

Nepracoval-li zaměstnanec (který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů, a přísluší mu proto dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část) v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a (dále už progresivněji) za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. (Rozhodných je vždy každých dovršených 21 zameškaných pracovních dnů, nikoliv pouze započatých.) Dovolenou vyčerpanou podle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. [2]

Co se posuzuje jako výkon práce

Za odpracovaný se považuje jednak den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se přitom nesčítají; a jednak stanovená doba, která se za odpracovanou (pro účely dovolené) považuje, ačkoliv zaměstnanec nepracoval.

Jako výkon práce se posuzuje doba:

a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci (s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce

přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy) – jako výkon práce se tedy posuzuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje:

- pro překážky na straně zaměstnavatele, tedy pro:
 1. prostoj,
 2. jiné překážky na straně zaměstnavatele,
- pro překážky v práci na straně zaměstnance, tedy pro:
 3. překážky z důvodu obecného zájmu,
 4. překážky související s brannou povinností,
 5. překážky z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia,

b) čerpání dovolené (na zotavenou),

c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,

d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí.

Pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu. Jako výkon práce se tedy posuzuje doba tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci specifikovaných v nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Jde tedy (zhruba řečeno) o dobu:

- potřebnou k vyšetření nebo ošetření zaměstnance,
- potřebnou k pracovně-lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce,
- při přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
- při znemožnění cesty do zaměstnání,
- k účasti na svatbě,
- potřebnou v souvislosti s narozením dítěte k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět a k účasti při porodu,
- potřebnou k účasti na pohřbu při úmrtí v rodině,
- potřebnou k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení,
- potřebnou k účasti na pohřbu spoluzaměstnance,
- k přestěhování,
- k vyhledání nového zaměstnání.

Za mateřskou dovolenou se dovolená nekrátí

Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba (dočasné) pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje rovněž jako výkon práce.

Co se neposuzuje jako výkon práce

Naopak pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje doba:

- pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování,
- po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,

- pracovní neschopnosti s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- zameškaná pro (jiné) důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Vazba a trest odnětí svobody

Progresivnější oproti obecnému režimu krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci je režim krácení dovolené pro vazbu a výkon trestu odnětí svobody.

Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 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. Skončí-li trestní stíhání s jiným výsledkem – např. soud zproští obžalovaného (a vazebně stíhaného) zaměstnance obžaloby, protože: se neprokáže, že se stal skutek, pro nějž je obžalovaný stíhán; v žalobním návrhu označený skutek není trestným činem; neprokáže se, že tento skutek spáchal obžalovaný atp., dovolená se nekrátí.

Limity krácení

Při krácení dovolené pro vazbu nebo výkon trestu odnětí svobody neplatí pravidlo, že zaměstnanci musí být poskytnuta dovolená aspoň v délce 2 týdnů, jestliže jeho pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok; to se uplatní jen při krácení dovolené pro neomluvenou absenci a pro omluvenou absenci s výjimkou absence pro výkon vazby nebo trestu odnětí svobody.

Adolf Maulwurf

Použitá literatura:

Chládková, A.: Dovolená podle nového zákoníku práce, Průvodce do kapsy č. 2/2007, BMSS-Start s.r.o.

Fetter, R. W.: Dovolená a její krácení pro nepřítomnost v práci, Právní rádce č. 7/2008, Economia a.s.

[1] Viz Maulwurf, A.: Krácení dovolené pro neomluvenou absenci >>> [zde](#)

[2] 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 zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Pokud zaměstnankyně či zaměstnanec této možnosti nevyužijí a o čerpání dovolené ve smyslu ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce nepožádají a zaměstnavatel jim v souladu s ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce určí dobu čerpání dovolené (nebo její části) po skončení rodičovské dovolené, ke krácení samozřejmě dojde.

Pro zaměstnankyni (resp. zaměstnance) je jednoznačně výhodnější požádat zaměstnavatele o čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené (resp. rodičovské dovolené odpovídající době, do které je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) a teprve po jejím vyčerpání nastoupit rodičovskou dovolenou (v případě zaměstnance tedy žádat: 1. o čerpání rodičovské dovolené odpovídající době, do které je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pak 2. o čerpání dovolené, 3. posléze (znovu) o čerpání rodičovské dovolené).

Další články:

- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)