

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

Podmínky vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok a co se rozumí výkonem práce

Dovolená za kalendářní rok je jedním z druhů dovolené na zotavenou, a to jejím druhem základním. Jako nejdelší doba odpočinku je jejím hlavním účelem nabídnout zaměstnanci čas k tomu, aby dostatečně zregeneroval své psychické s fyzické síly, a aby po skončení dovolené byl schopen dostát svým povinnostem vyplývajícím pro něho z pracovněprávního poměru.

Dovolená za kalendářní rok je jedním z druhů dovolené na zotavenou, a to jejím druhem základním. Jako nejdelší doba odpočinku je jejím hlavním účelem nabídnout zaměstnanci čas k tomu, aby dostatečně zregeneroval své psychické s fyzické síly, a aby po skončení dovolené byl schopen dostát svým povinnostem vyplývajícím pro něho z pracovněprávního poměru.

Pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok je třeba, aby zaměstnanec splnil obě podmínky, které zákoník práce v ustanovení § 101 odst. 1 vyžaduje. První podmínkou je nepřetržité trvání pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok. Podle zákoníku práce se za nepřetržité trvání pracovního poměru považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

Jako druhou podmínku zákon stanoví povinnost zaměstnance v kalendářním roce odpracovat nejméně 60 dnů, přičemž pro účely zákoníku práce se za odpracovaný považuje den, ve kterém zaměstnanec odpracoval převážnou část směny, části směn se však nescítají. V této souvislosti je nutno upozornit, že jako výkon práce se v souladu s nař. vl. 108/1994 Sb., posuzuje i doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, a to s výjimkou doby pracovního volna, které bylo zaměstnanci poskytnuto na jeho žádost a již předem bylo ujednáno jeho napracování, dále doby, pro kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy, též doby, po kterou zaměstnanec čerpá dovolenou na zotavenou, kdy si vybírá náhradní volno za práci přesčas a ve svátek a doby, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu, že je svátek, za který mu nepřísluší náhrada mzdy či za který se mu jeho měsíční mzda nekrátí. Pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby či civilní služby a dále doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci a to ty, které nejsou uvedeny v příloze výše zmiňovaného nařízení vlády. Za výkon práce pro účely dovolené na zotavenou se posuzuje i doba mateřské dovolené (ne však dovolené rodičovské!).

Může dojít k situaci, že zaměstnanec sice splní podmínku odpracování 60 dnů u zaměstnavatele, ale jeho pracovní poměr netrvá předepsanou dobu, tj. po celý kalendářní rok. V tomto případě, má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)