

26. 1. 2012

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

# Určení dovolené a proplácení dovolené - změny od 1. 1. 2012

Právo na dovolenou, jakožto jednu z forem odpočinku zaměstnance po práci, sloužící k regeneraci jeho pracovní síly, patří k základním a nejdůležitějším sociálním právům zaměstnance, přesto je v praxi třeba poměrně často řešit problémy spojené s nikoliv včasným vyčerpáním dovolené jako placeného pracovního volna, tedy její převod k odloženému čerpání do dalšího období, než za které náleží, či dokonce vůbec nevyčerpanou dovolenou nebo její částí.

Úprava dovolené v zákoníku práce doznala v důsledku jeho novely - zákona č. [365/2011](#) Sb. s účinností od 1. 1. 2012 řady změn. Některé jsou pouze terminologické nebo legislativně-technické. Nejzásadnější věcné změny se týkají právě určení čerpání dovolené (§ 218 zákoníku práce) a tzv. proplácení nevyčerpané dovolené, tedy poskytování náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou (§ 222 zákoníku práce).

## Určení podle rozvrhu čerpání dovolené

Dobu čerpání dovolené [1] je podle ust. § 217 odst. 1 věty první zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců (samozřejmě za předpokladu, že u zaměstnavatele působí) [2] tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud zákoník práce nestanoví jinak. (I nadále je při určení rozvrhu čerpání dovolené nutno přihlížet jednak k provozním důvodům zaměstnavatele a jednak k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. [3] Zaměstnavatel nesmí podle ust. § 217 odst. 4 zákoníku práce určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečně vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.) Vedle dovolené (naplánované v rozvrhu jejího čerpání) může zaměstnanec kdykoliv zaměstnavatele o poskytnutí dovolené také sám požádat - s čerpáním dovolené ovšem musí zaměstnavatel vždy vyslovit souhlas. [4] [5]

## Bez rozlišování dovolené do 4 týdnů a nad 4 týdny

Čerpání dovolené je zaměstnavatel ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Zákoník práce tedy již nerozlišuje mezi dovolenou v rozsahu do 4 týdnů a nad 4 týdny, povinnost zaměstnavatele určovat čerpání dovolené (a to v kalendářním roce, ve kterém

zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo) se vztahuje na celou dovolenou, na kterou zaměstnanci vzniklo v kalendářním roce právo. [6]

### **Pro kolizi s mateřskou dovolenou nebo pracovní neschopností dovolená nepropadá**

Nemůže-li být dovolená vyčerpána takto (ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce), je zaměstnavatel podle ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. (Kupř. dovolená za rok 2012 musí být tedy vyčerpána do konce tohoto roku; brání-li tomu překážky v práci na straně zaměstnance, např. jeho pracovní neschopnost, nebo naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele, musí zaměstnavatel určit dovolenou tak, aby byla vyčerpána do konce r. 2013.) Jestliže však nemůže být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že

- zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo
- z důvodu čerpání mateřské anebo
- rodičovské dovolené,

je zaměstnavatel podle ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. (Např. dovolenou z r. 2012 je tedy z těchto důvodů možno převést k čerpání nejen do r. 2013, ale i do let dalších.)

Došlo tak k rozšíření případů, kdy se dovolená bude poskytovat až po ukončení překážky v práci na straně zaměstnance. Do 31. 12. 2011 se tato možnost týkala pouze rodičovské dovolené. [7] Odpadl tak ničím neodůvodněný rozdíl v postupu – řešení situace, kdy překážkou čerpání dovolené byla na straně jedné rodičovská dovolená (ať již čerpaná zaměstnankyní po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnancem kdykoliv po narození dítěte, až do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let) [8] a na straně druhé mateřská dovolená, což dosud znevýhodňovalo ženy na mateřské dovolené. Jestliže dosud dovolenou včas nevyčerpal zaměstnanec – muž, a to z důvodu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu, po kterou je zaměstnankyně – žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, právo na dovolenou nezanikalo, jestliže dovolenou nevyčerpala zaměstnankyně z důvodu čerpání mateřské dovolené, právo na dovolenou zanikalo. Podobně zanikalo právo na dovolenou i dlouhodobě práce neschopným zaměstnancům, kteří si nestihli dovolenou zavčas vyčerpat. [9]

### **Už žádné povinné nástupy příští rok po 31. říjnu apod.**

Současně se zavedením této nové úpravy, která nerozlišuje mezi dovolenou do 4 týdnů a nad 4 týdny, došlo ke zrušení ustanovení o zániku práva na dovolenou (v rozsahu do 4 týdnů), pokud dovolená nebyla vyčerpána do konce příštího kalendářního roku, tedy kalendářního roku následujícího po kalendářním roce, za který dovolená v rozsahu 4 týdnů náležela (ust. § 218 odst. 4 věty druhé zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011), jakož i pravidla (zakotveného do 31. 12. 2011 v dosavadním ust. § 218 odst. 4 věty první zákoníku práce) o (tzv. nuceném, povinném, automatickém) nástupu na dovolenou (ze zákona) prvním pracovním dnem následujícím po 31. říjnu kalendářního roku následujícího po kalendářním roce, za který dovolená v rozsahu 4 týdnů náležela, jestliže zaměstnavatel čerpání dovolené neurčil ani do 31. 10. příštího roku. Tato dosavadní, pro běžnou praxi interpretačně i aplikačně poměrně složitá, pravidla jsou nahrazena významnou novinkou v právní úpravě, která dává nově právo zaměstnanci, aby si za stanovených podmínek určil termín čerpání dovolené sám!

### **Právo určit dovolenou má rovněž zaměstnanec**

Není-li čerpání dovolené určeno (zaměstnavatelem) nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má podle ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce právo určit čerpání dovolené rovněž

zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Jestliže tedy zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené nebo části dovolené, která nebyla vyčerpána v kalendářním roce, za který přísluší, ani v roce následujícím, a to nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku, pak získává právo určit nástup dovolené též zaměstnanec. Za určení čerpání dovolené zaměstnavatelem je třeba považovat i to, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci určí čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku, i když k čerpání dovolené na základě tohoto určení má dojít až po tomto datu, např. v červenci nebo kolem vánočních svátků atp. Rozhodující je, zda do 30. 6. následujícího roku zaměstnavatel určil zaměstnanci čerpání dovolené, nikoliv termín, na který bylo čerpání dovolené určeno. Jestliže však zaměstnavatel o čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku nerozhodne, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Zaměstnanec je povinen oznámit čerpání dovolené ve stejné lhůtě, ve které oznamuje čerpání dovolené zaměstnavatel zaměstnanci.

Příklady: Pokud zaměstnavatel neurčí nástup dovolené za r. 2012 do 30. června 2013, může si čerpání této dovolené určit zaměstnanec od 1. července 2013 sám. Jelikož musí oznámit zaměstnavateli čerpání dovolené písemně alespoň 14 dnů předem, může ze svého rozhodnutí čerpat dovolenou kdykoliv od 15. července 2013. (Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci nástup dovolené převedené podle dosavadních pravidel z r. 2011 [10] do 30. června 2012 nebo dovolené přesahující výměru 4 týdnů z r. 2010 [11] do 30. června 2012, určuje nástup této dovolené po 30. červnu 2012 sám zaměstnanec.)

Mám za to, že při případné kolizi práva zaměstnavatele a práva zaměstnance na určení (termínu nástupu) dovolené, tedy v situaci, kdy po 30. 6. následujícího kalendářního roku určí nástup nevyčerpané dovolené současně jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, bude rozhodující dřívější termín určeného čerpání dovolené, nikoliv dřívější rozhodnutí o čerpání dovolené a jeho oznámení druhé straně. Jestliže tedy např. zaměstnavatel zaměstnanci dne 15. 7. určí nástup dovolené 1. 9., avšak zaměstnanec dne 1. 8. určí nástup dovolené 20. 8., k čerpání dovolené dojde již od 20. 8. Jestliže však zaměstnavatel i zaměstnanec určí nástup dovolené 15. 7., avšak zaměstnavatel dnem 1. 8. a zaměstnanec dnem 15. 8., nastupuje (je povinen nastoupit) zaměstnanec dovolenou již 1. 8.

### **Proplácení dovolené jen při skončení pracovního poměru**

Další významnou změnou je, že zaměstnavatel nesmí poskytovat náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou, tedy dovolenou tzv. proplácet namísto jejího faktického čerpání (ačkoliv to samozřejmě je podle ust. § 222 odst. 1 zákoníku práce spojeno rovněž s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku), pokud pracovní poměr trvá. Podle nově formulovaného ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru. [12]

Poskytnutí náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou, kterou zaměstnavatel zaměstnanci neposkytl, lhotejně, zda proto, že její nástup neurčil zaměstnavatel nebo její nástup případně posléze neurčil ani sám zaměstnanec, je možno poskytnout výhradně při skončení pracovního poměru. Jestliže zaměstnavatel nesplní svou povinnost určit zaměstnanci čerpání dovolené, ani zaměstnanec sám o čerpání dovolené nerozhodne, právo na dovolenou nezaniká, avšak není možné za ni poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu takto nevyčerpané dovolené, a to až do případného skončení pracovního poměru.

Není však zcela zřejmé řešení situace, kdy zaměstnavatel neurčí dovolenou, ani zaměstnanec si neurčí čerpání dovolené, nestanoví tedy její termín tak, jak s tím počítá ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce, a rovněž ani neskončí jeho pracovní poměr, jelikož pouze v tomto případě je ve smyslu ust. §

222 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou. Nelze vyloučit, že pokud nebude dovolená včas vyčerpaná ani z rozhodnutí zaměstnance nebo neskončí pracovní poměr, že dojde k promlčení práva na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.[13]

### **Krácení dovolené pro neomluvenou absenci**

Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou ve smyslu ust. § 223 odst. 2 zákoníku práce za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou (ale nemusejí) sčítat. [14] O tom, zda se jedná (nebo nejedná) o neomluvené zameškání práce (neomluvenou absenci zaměstnance) již neurčuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací, nýbrž je od 1. 1. 2012 zaměstnavateli v ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce uložena povinnost s odborovou organizací, pokud odbory u zaměstnavatele působí, tuto otázku jen projednat. (Dosud, do 31. 12. 2011, nepostačovalo pouhé projednání, muselo být dosaženo souhlasného hodnocení zaměstnancovy absence jako neomluvené ve formě dohody zaměstnavatele a odborů.) Po projednání s odborovou organizací může zaměstnavatel zaměstnancovu nepřítomnosti v práci sám jednostranně kvalifikovat jako neomluvenou.

### **Závěrečné shrnutí**

Pro účely čerpání dovolené nebo proplacení nevyčerpané dovolené se již nerozlišuje mezi dovolenou v rozsahu do 4 týdnů a nad 4 týdny. Nevyčerpanou dovolenou nebude nastupovat zaměstnanec tzv. automaticky ze zákona, přičemž dovolená (v rozsahu do 4 týdnů) nevyčerpaná ani v následujícím kalendářním roce nebude propadat. Pokud zaměstnavatel neurčí dovolenou nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku, má právo určit si čerpání dovolené též zaměstnanec. Nebude-li dovolená vyčerpaná ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, bude zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Proplacení nevyčerpané dovolené je možné výhradně a jen při skončení pracovního poměru.

### **Richard W. Fetter**

[1] Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených zákoníkem práce nárok na:

1) dovolenou za kalendářní rok (viz ust. § 212 odst. 1 ve spojení s ust. § 213) nebo na její poměrnou část (dle ust. § 212 odst. 2 a 3),

2) dovolenou za odpracované dny (viz ust. § 214),

3) dodatkovou dovolenou (dle ust. § 215 ve spojení s příslušnými prováděcími předpisy).

o Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se přitom nesčítají.

o Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden. (Právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok se uplatní pouze v případech, kdy pracovní poměr k témuž zaměstnavateli netrval nepřetržitě po celý kalendářní rok, neboť zaměstnanec teprve v jeho průběhu nastoupil do pracovního poměru, změnil zaměstnání nebo jeho pracovní poměr skončil.) Jestliže tentýž pracovní poměr v kalendářním měsíci netrval

nepřetržitě od prvního do posledního dne, poměrná část dovolené za tento měsíc nenáleží. Jinak je tomu ovšem v případě, kdy zaměstnanec v průběhu kalendářního měsíce změnil zaměstnání tak, že vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele bezprostředně navazuje na skončení pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele, neboť tehdy mu přísluší poměrná část dovolené v délce 1/12 též za kalendářní měsíc, v němž takto změnil zaměstnání. Je nerozhodné, kdy v průběhu kalendářního měsíce ke změně zaměstnání došlo, neboť poměrná část dovolené zaměstnanci přísluší vždy jen od nového zaměstnavatele. Podmínkou však je, že vznik pracovního poměru musí bezprostředně navazovat na skončení pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele. Nesmí tedy mezi oběma pracovními poměry existovat žádná doba, po kterou by některý z těchto pracovních poměrů neexistoval.

o Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se přitom nesčítají. Jestliže dovolená za odpracované dny činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden.

o Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za uvedených podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. (Právo na dodatkovou dovolenou je samostatné a nezávislé na právu na dovolenou za kalendářní rok nebo na dovolenou za odpracované dny.)

Dovolená činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolenou je možno prodlužovat. Výměru dovolené je možno prodlužovat nikoliv pouze o, nýbrž též o jednotlivé kalendářní dny, a to případně i jen některým zaměstnancům; přitom je ovšem potřeba dodržet zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace. Proto by diferenciačním kritériem pro přiznání různé délky dovolené jednotlivým zaměstnancům neměla být např. délka trvání pracovního poměru k zaměstnavateli. Prodlužování dovolené jen některým zaměstnancům má (s přihlédnutím k tomu, že dovolená je určena na zotavenou, tedy k regeneraci pracovní síly) opodstatnění zejména, jsou-li k tomu dány důvody spočívající ve specifických pracovních podmínkách zaměstnanců jako je kupř. třisměnný pracovní režim, práce v noci, namáhavost práce, časté pracovní cesty apod.) Dovolená u zaměstnavatelů (specifikovaných v ust. § 213 odst. 2 ve spojení s ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce), kterými jsou: stát, územní samosprávný celek (obec nebo kraj), státní fond, příspěvková organizace (jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů - např. ze zákona o veřejném zdravotním pojištění), školská právnická osoba (zřízená Ministerstvem školství, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona), veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení - tedy lze shrnout: v tzv. rozpočtovém sektoru čili ve veřejné a státní správě a službách - činí 5 týdnů v kalendářním roce. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce (dle ust. § 213 odst. 3).

[2] Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v této věci jednat a dosáhnout shody se všemi odborovými organizacemi, nehodne-li se s nimi jinak (viz ust. § 286 odst. 5 zákoníku práce, do 31. 12. 2011 šlo o odst. 1).

[3] Viz následující ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce.

[4] V praxi poměrně často sám zaměstnanec žádá o poskytnutí dovolené, a to nejčastěji na formuláři zvaném „Dovolenka“. Pokud příslušný vedoucí zaměstnanec takové žádosti vyhoví a svým podpisem požadovanou dobu čerpání dovolené odsouhlasí (potvrdí formulář žádosti o dovolenou), dochází k písemnému oznámení určené doby čerpání dovolené zaměstnanci. Zaměstnanci lze jediné doporučit,

chce-li mít jistotu, že dovolenou bude (může) skutečně čerpat v době, kterou si naplánoval, aby žádanku vypsál a podal s větším předstihem, než případně jen 14 dnů před požadovaným nástupem (začátkem) dovolené (či případně ještě ve lhůtě kratší). Pouhé předložení žádosti (vyplněného formuláře) však nelze považovat za určení nástupu dovolené! Zaměstnanec by si měl ověřit, že dovolená mu byla opravdu schválena. (V praxi větších zaměstnavatelů totiž mnohdy putuje podepsaný formulář přímo od vedoucího zaměstnance na personální nebo mzdové (platové) oddělení, aniž by se vracel k zaměstnanci, žádajícímu o dovolenou. Zaměstnanec by se tak, jestliže by nebyl upozorněn svým vedoucím, případně nemusel dozvědět, že mu dovolená nebyla schválena, a mohl by mít neomluvenou absenci v práci.)

[5] Zaměstnavatel nemusí žádosti zaměstnance o čerpání dovolené vyhovět s výjimkou postupu dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce. (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.)

[6] Srovnej zejména ust. § 218 odst. 1 a ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[7] Viz ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[8] Viz ust. § 196 zákoníku práce.

[9] Viz ust. § 218 odst. 4 ve spojení s ust. § 222 odst. 2 věty první zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[10] Viz ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[11] Viz ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[12] Současně došlo ke zrušení limitu pro proplácení dovolené pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol dosud zakotveného v ust. § 222 odst. 4 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[13] Srovnej Mojžíš, M.: 78350. Co nového přinese novela zákoníku práce ( 2/3 ), [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 16. 11. 2011; >>> [zde](#) .

[14] Blíže viz Maulwurf, A.: 73982. Krácení dovolené pro neomluvenou absenci, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 16. 2. 2011; >>> [zde](#) .

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem 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](#)