

září 2013

Dotaz:

Má zaměstnavatel právo nařídit čerpání dovolené následujícím způsobem?

1. Vyčerpání všech dnů dovolené, na které zaměstnancům vznikl nárok za rok 2013 do 31. 12. 2013.
2. V odůvodněných případech (překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody) je možné přesunout čerpání 5 dnů (1 týden) dovolené, na niž vznikl nárok v roce 2013, na rok 2014.
3. Pro přesunutí čerpání více jak 5 dnů (1 týden), ale ne více jak 10 dnů (2 týdny) dovolené, na niž vznikl nárok v roce 2013, na rok 2014, je nutné podat písemně zdůvodněnou žádost spolu s vyjádřením příslušného vedoucího zaměstnance (překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody) řediteli.

Odpověď:

Způsob čerpání dovolení je stanoven v Zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) v § 217 a dalších.

1. Toto řeší § 218 odst. 1: „Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal 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.**“
2. Přesunutí dovolené na následující rok je řešeno v § 218 odst. 2 – 4. Žádné omezující limity, které se vyskytují v dotaze, tam nejsou.
3. Ze zákoníku práce nutnost doložit přesunutí dovolené písemně odůvodněnou žádostí přímo nevyplývá. Na druhou stranu dovolenou lze přesunout pouze ze dvou důvodů:
 - a) pokud nastaly překážky na straně zaměstnance; tyto překážky jsou rozděleny na 2 typy; *důležité osobní překážky* jsou stanoveny v § 191; *jiné důležité osobní překážky* v práci jsou v § 199,
 - b) pokud nastaly *naléhavé provozní důvody*.

Výklad Petýrkové Janečkové k písm. a) a b)

Osobní překážky musí zaměstnanec zdůvodnit nebo doložit sám.

Naléhavost provozních důvodů z logiky věci zdůvodňuje nadřízený zaměstnanec společně se zaměstnancem. Ti by měli vysvětlit, proč zaměstnanci nebylo neumožněno čerpat dovolenou podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců a s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance, viz § 217 odst. 1. Spolupráci zaměstnance považují za nutnou, protože pouze zaměstnanec zná své oprávněné zájmy.

Poznámka:

Zaměstnavatel se obvykle snaží nařídit dovolenou do 30. června následujícího roku, protože po tomto termínu si nástup na dovolenou příslušející k předchozímu roku stanovuje zaměstnanec. Pouze o tom musí zaměstnavatele písemně informovat 14 dní předem.

Příloha: Zákoník práce ve znění platném k 8. 10. 2013

Důležité osobní překážky

§ 191

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů⁵⁸⁾, po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu⁵⁹⁾, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění⁶⁰⁾ a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění⁶⁰⁾ nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Jiné důležité osobní překážky v práci

§ 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).

(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta⁶⁹⁾ do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

ČÁST DEVÁTÁ

DOVOLENÁ

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

HLAVA II

DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY

Díl 1

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

§ 212

(1) 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 nesčítají.

(2) Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

(3) Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinna mu dovolenou nebo její část poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.

§ 213

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(2) Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(3) Dovolená pedagogických pracovníků⁴⁷⁾ a akademických pracovníků vysokých

škol⁷²⁾ činí 8 týdnů v kalendářním roce.

(4) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

(5) Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

(6) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

Díl 2

Dovolená za odpracované dny

§ 214

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. Ustanovení § 212 odst. 1 věty druhé platí i zde.

HLAVA III

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

§ 215

(1) 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 podmínek uvedených ve větě první 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.

(2) Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,

- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
- i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

(4) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1, 2 a 3.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ

Díl 1

Obecné ustanovení

§ 216

(1) Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k těmto zaměstnavateli.

(2) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba 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 jako výkon práce.

(3) Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.

(4) Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.

Díl 2

Čerpání dovolené

§ 217

(1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a 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.

(2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu⁶¹⁾, 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.

(5) 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.

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal 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.

(2) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

(3) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má 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.

(4) Nemůže-li 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 povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Díl 3

Hromadné čerpání dovolené

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4

týdny.

Díl 4

Změna zaměstnání

§ 221

(1) Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

(2) Změnou zaměstnání podle odstavce 1 se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

Díl 5

Náhrada za dovolenou

§ 222

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 4 může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. Ustanovení odstavce 1 věty druhé platí i zde.

(5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

Díl 6

Krácení dovolené

§ 223

(1) Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, 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 za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

(2) Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.

(3) Při krácení dovolené podle odstavců 1 a 2 musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

(4) 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.

(5) Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodů uvedených v odstavci 2.

(6) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.