

Dovolená

V širším slova smyslu je dovolená chápána jako volný čas, po který fyzická osoba (zaměstnanec) v pracovněprávním vztahu není povinna dočasně plnit povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu.

Dovolenou se v užším slova smyslu rozumí pouze placená dovolená, která by měla sloužit především k soustředěnému a déletrvajícimu odpočinku a regeneraci pracovních sil zaměstnance.

Právo na dovolenou u pracovního poměru vzniká přímo ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce nebo ZP), pokud jde o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr může být toto právo sjednáno buď v těchto dohodách nebo v kolektivní smlouvě/vnitřním předpisem.

Právo na dovolenou je individuálním právem zaměstnance a je nepřevoditelné na jiné osoby.

Pokud má zaměstnanec několik souběžných pracovních poměrů, posuzují se podmínky pro vznik práva zaměstnance na dovolenou zvlášť pro každý pracovní poměr, a to i v případě, když má zaměstnanec sjednáno více pracovních poměrů k jednomu zaměstnavateli.

V případě dovolené nelze hovořit o překážce v práci na straně zaměstnavatele a ani na straně zaměstnance, protože k přerušení práce nedochází na základě zdravotních, sociálních nebo jiných vážných důvodů. Dovolená totiž nevyplňuje jen prostor mezi směnami, ale připadá i na období, ve kterém by zaměstnanec jinak pracoval, protože mu do tohoto období náleží zaměstnavatelem naplánované směny.

Právo na dovolenou je ústavně zaručeným právem, vyplývá z článku 28¹ Listiny základních práv a svobod², který zakotvuje každému právo na uspokojivé pracovní podmínky a jehož součástí je nepochybně i právo na odpočinek. Právo na odpočinek řeší zejména institut dovolené.

V mezinárodněprávních dokumentech je institut dovolené upraven především v článku 3 bodu 3³ Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, přijaté dne 3.6.1970 v Ženevě, která zaručuje zaměstnanci právo na každoroční placenou dovolenou ve stanovené minimální délce, která však nesmí být v žádném případě kratší než tři pracovní týdny za jeden rok práce. Na území Evropského společenství je institut dovolené upraven v článku 7⁴ Směrnice evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, přijaté dne 4. listopadu 2003 v Bruselu, která stanoví už vyšší standard než výše uvedená Úmluva, ukládá členským státům povinnost zajistit minimální délku placené dovolené v délce alespoň čtyři týdny v kalendářním roce.

¹ Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

² zákon č. 2/1993 Sb., usnesení o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku ČR, ve znění pozdějších předpisů

³ Dovolená nesmí být v žádném případě kratší než tři pracovní týdny za jeden rok práce.

⁴ 1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. 2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.

Obecná úprava dovolené v České republice, upravená v zákoníku práce, představuje minimální standard, od něhož se lze odchýlit ve vyšším rozsahu ve prospěch zaměstnance (např. v kolektivní smlouvě).

Zákoník práce dle ustanovení § 211 ZP rozeznává tři základní druhy dovolené, kterými jsou:

- a) dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- b) dovolená za odpracované dny,
- c) dodatková dovolená.

Jedná se o kogentní ustanovení zákoníku práce, to znamená, že smluvní strany se nemůžou odchýlit od stanovených druhů dovolené. Smluvní strany se mohou odchýlit pouze v tom, že by poskytovali i jiné (další) dovolené. Dovolená se může poskytovat rovněž jen určitým skupinám zaměstnanců, vždy se musí při tom dbát na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace (§ 1a písm. e) ZP a § 16 ZP).

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Základní podmínkou pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok je, že zaměstnanec za nepřetržitého trvání pracovního poměru v kalendářním roce odpracoval pro zaměstnavatele alespoň 60 dnů (směn).

Pokud zaměstnancův pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, vznikne zaměstnanci právo na celý rozsah dovolené za kalendářní rok. Pokud pracovní poměr zaměstnance nebude trvat po celý kalendářní rok (např. vznik pracovního poměru 2. ledna), může zaměstnanci vzniknout právo pouze na poměrnou část dovolené za kalendářní rok.

Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli (§ 216 odst. 1 ZP).

Za odpracovaný den se považuje den, ve kterém zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, přičemž jednotlivé části odpracovaných směn se pro účely vzniku práva na dovolenou nesčítají. Odpracování převážné části směny je třeba vždy posuzovat ve vztahu ke konkrétní délce směny.

Co se považuje za výkon práce je uvedeno v ustanovení § 348⁵ ZP. Za výkon práce se nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci § 216 odst. 2⁶ ZP, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2 ZP).

⁵ § 348 ZP

(1) Za výkon práce se považuje doba

- a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napravení, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- b) dovolené,

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 mzda nebo plat nekrátí.

(2) Ustanovení odstavce 1 a § 216 odst. 2 a 3 se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody.

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškaní práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

⁶ § 216 odst. 2 ZP

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 ZP). 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

Pokud pracovní poměr u zaměstnavatele netrval po celý kalendářní rok, ale zaměstnanec splní podmínku odpracování alespoň 60 pracovních dnů, vznikne zaměstnanci právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok.

Úprava poměrné části dovolené představuje za dobu nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli po dobu celého kalendářního měsíce 1/12 dovolené za kalendářní rok. Pokud by u zaměstnance vznikl nebo skončil pracovní poměr v průběhu měsíce, potom se k tomuto měsíci z hlediska vzniku práva na poměrnou část dovolené za kalendářní rok nepřihlíží.

Jestli je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce je povinna mu dovolenou poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný (poskytuje mu i tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním).

Základní jednotkou pro určování vzniku práva na dovolenou, jako i pro určování čerpání dovolené představuje týden⁷ (§ 350a ZP). Pokud se jedná o zaměstnance s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, nebo který má sjednanou kratší pracovní dobu, je nezbytné právo na dovolenou přepočítávat na pracovní dny.

Zákoník práce stanoví minimální výměru dovolené na 4 týdny v kalendářním roce. Uvedenou výměru dovolené lze prodloužit nejen v týdnech, ale také ve dnech. Navýšení může dojít nejen ve smlouvě (individuální nebo kolektivní), ale i ve vnitřním předpisu. Prodloužení výměry dovolené se může týkat všech zaměstnanců, ale může se v odůvodněných případech jednat pouze o některé skupiny zaměstnanců, přihlíží-li se např. k charakteru nebo povaze práce (nepřetržitý provoz, exponovaná pracoviště), délka doby zaměstnání u stejného zaměstnavatele. V těchto případech nesmí ovšem docházet k nerovnému zacházení a diskriminaci.

U zaměstnanců zaměstnavatele uvedených v ustanovení § 109 odst. 3⁸ ZP činí dovolená 5 týdnů v kalendářním roce a nelze ji prodloužit. Dovolená pedagogických pracovníků⁹ a akademických pracovníků vysokých škol¹⁰ činí 8 týdnů v kalendářním roce a rovněž ji nelze prodloužit.

Zaměstnanci pracující v nerovnoměrně rozvržení pracovní době přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Pokud u zaměstnance v průběhu kalendářního roku dochází ke změně rozvržení pracovní doby z rovnoměrného na nerovnoměrné nebo naopak, anebo v případě nerovnoměrného rozvržení dojde k takové změně režimu práce, který ovlivní průměrný počet směn připadající na týden, přísluší zaměstnanci za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby. Příslušným rozvržením pracovní doby je třeba rozumět vždy ten režim pracovní doby, ve kterém zaměstnanec aktuálně pracuje, resp. pracoval v době, kdy dovolenou čerpal.

z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

⁷ Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

⁸ „... zaměstnanci zaměstnavatele, kterým je: stát, územní samosprávný celek, 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, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona ...“

⁹ zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ zákon č. 111/98 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

Změna délky pracovní doby (např. když zaměstnanec přejde z plného pracovního úvazku na kratší) v případě, kdy zaměstnanci na týden připadá stále stejný počet směn, nehraje při určování rozsahu dovolené žádnou roli, zaměstnanci bude na týden dovolené stále připadat stejný počet dnů dovolené.

V ustanovení § 15¹¹ nařízení vlády č. 589/2006 Sb.¹² jsou určeny podmínky, za kterých může být poskytována dovolená zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, v kalendářních dnech.

Dovolená za odpracované dny

Dovolená za odpracované dny je dle zákoníku práce druhým typem dovolené. Pokud zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele nesplní podmínku odpracování v nepřetržitém trvání pracovního poměru alespoň 60 dnů, nevznikne mu právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, ale vznikne mu dovolená za odpracované dny v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Rovněž pro tuto dovolenou se stanoví, že za odpracovaný den se považuje den, ve kterém zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. Prakticky tak může zaměstnanci vzniknout právo na dovolenou za odpracované dny ve výměře 1/12 pokud zaměstnanec odpracoval 21 dnů, nebo ve výměře 2/12, pokud zaměstnanec odpracoval 42 dnů.

Dodatková dovolená

Dodatková dovolená je v ustanovení § 215 ZP upravena jako samostatný druh dovolené a je nutno ji důsledně oddělovat od dovolené za kalendářní rok nebo dovolené za odpracované dny. Dodatková dovolená musí být vždy přednostně vyčerpána. Za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možno poskytnout náhradu mzdy nebo platu.

U dodatkové dovolené se jedná o nadstandardní navýšení dovolené u zaměstnanců, kteří pracují v těžkých pracovních podmínkách. Dodatková dovolená přísluší v délce 1 týdne.

Právo na dodatkovou dovolenou vzniká zaměstnancům, kteří u téhož zaměstnavatele po celý rok:

- pracují pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol,
- konají práce zvláště obtížné.

Zákoník práce vymezuje zaměstnance, kteří musí pro vznik práva odpracovat ve zvláště obtížných podmínkách alespoň polovinu stanovené pracovní doby. Jedná se o:

¹¹ § 15 - Podmínky poskytování dovolené v kalendářních dnech

(1) Zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, lze poskytovat dovolenou v kalendářních dnech, jestliže zaměstnanec má v rozvrhu směn

- a) rozdíl v délce směny v průměru větší než 4 hodiny v jednotlivých týdnech, nebo
- b) rozdílný počet směn v jednotlivých týdnech.

(2) Dovolenou v kalendářních dnech lze poskytovat zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu do více než dvou vyrovnávacích období v průběhu 52 týdnů po sobě jdoucích.

(3) Zaměstnavatel poskytuje dovolenou v kalendářních dnech zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, tak, aby nedocházelo ke zvýhodnění zaměstnance nebo zaměstnavatele.

¹² nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

- zaměstnance trvale pracujícího ve zdravotnických zařízeních nebo na pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- zaměstnance pracujícího při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených,
- zaměstnance, kteří pracují jako vychovatelé provádějící výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby ČR,
- zaměstnance, kteří pracují ve Vězeňské službě ČR v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody,
- zaměstnance, kteří jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy.

Jestli zaměstnanci nepracují ve zvlášť obtížných podmínkách alespoň polovinu stanovené doby, potom jim právo na dodatkovou dovolenou nevzniká.

Zákoník práce dále specifikuje skupinu zaměstnanců s nárokem na dodatkovou dovolenou, kteří nemusí splňovat podmínku odpracování poloviny stanovené pracovní doby. Půjde o tyto zaměstnance, kteří:

- jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
- pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech.

Oblasti, které jsou pro účely dodatkové dovolené považovány za tropické nebo jinak zdravotně obtížné stanoví vyhláškou¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Vymezení osob, na které se právo na dodatkovou dovolenou vztahuje, je úplný, nelze tento okruh zaměstnanců dále smluvními stranami rozšiřovat.

Čerpání dovolené

Tím, kdo rozhoduje o čerpání dovolené je zásadně zaměstnavatel. Zaměstnanci o čerpání dovolené, až na výjimečné případy¹⁴ nemohou rozhodnout sami.

Zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace. Zaměstnavatel musí při stanovování rozvrhu dovolených přihlížet nejen ke svým provozním důvodům, ale rovněž k oprávněným zájmům zaměstnance. Rozvrh čerpání dovolené musí být vypracován tak, aby si zaměstnanec mohl vyčerpat dovolenou zpravidla vcelku a rovněž

¹³ vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, v platném znění

¹⁴ § 217 odst. 5 ZP

„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 odst. 3 ZP

„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.“

do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Zákoník práce zaměstnanci garantuje, že pokud se mu dovolená bude poskytovat v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku. Zaměstnanec se může na základě vlastní žádosti se zaměstnavatelem dohodnout na jiné délce čerpání dovolené. Rozvrh čerpání dovolené ještě neznamená vlastní určení nástupu dovolené zaměstnavatelem konkrétnímu zaměstnanci. Na druhou stranu zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost určení čerpání dovolené zaměstnanci písemně oznámit nejméně 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Zaměstnanci, který ještě nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, lze dovolenou poskytnout, pokud lze předpokládat, že zaměstnanci v průběhu zaměstnání u zaměstnavatele vznikne do konce kalendářního roku právo na dovolenou. Určení dovolené zaměstnanci záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Pokud následně, po čerpání dovolené zaměstnancem, nesplní zaměstnanec podmínky pro přiznání práva na dovolenou je povinen zaměstnavateli vrátit náhradu mzdy, kterou mu zaměstnavatel poskytl za dobu čerpání dovolené.

Zaměstnavatel může zrušit určený termín čerpání dovolené nebo odvolat zaměstnance z dovolené do práce. Zaměstnanec je povinen možné zrušení dovolené nebo odvolání z dovolené respektovat a vykonávat práci pro zaměstnavatele. Případné neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele by představovalo porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.

Zrušení dovolené nebo odvolání z dovolené nesmí naplňovat znaky zneužití zákona, musí jít vždy o vážné okolnosti, v jejichž důsledku je výkon práce dotyčného zaměstnance nezbytný a není možné, aby čerpal dovolenou.

Pokud zaměstnanci v souvislosti se zrušením dovolené nebo návratem z dovolené vzniknou určité náklady, jejichž vznik sám nezavinil, je zaměstnavatel povinen tyto náklady uhradit. Vzhledem k okolnostem může zaměstnanec po zaměstnavateli požadovat i náhradu nákladů, které vzniknou i jeho rodinným příslušníkům, kteří s ním měli dovolenou trávit.

Za určení dovolené nelze považovat rozvrh dovolené, ale až konkrétní písemné právní jednání, ze kterého je jednoznačně zřejmé, že zaměstnavatel konkrétnímu zaměstnanci určuje na určitou dobu čerpání dovolené.

Zaměstnavatel má dle zákoníku práce určitá omezení ve vztahu k době, kdy nemůže určit čerpání dovolené. Jedná se o případy, kdy:

- zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení (§ 204 odst. 2 ZP),
- zaměstnanec je uznán dočasně práceneschopným (§ 191 ZP),
- je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené (§ 195 ZP až § 198 ZP).

Náhrada za dovolenou

Zákoník práce zaměstnancům za dobu čerpání dovolené přiznává právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pro výši náhrady mzdy bude určující, kolik směn zaměstnanec z důvodu čerpání dovolené neodpracoval a o jak dlouhé směny se jednalo.

Zaměstnancům, kteří pracují v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a jejichž rozsah dovolené byl přepočítán z týdnů na dny, může být za dobu čerpání dovolené poskytnuta náhrada odpovídající průměrné délce směny. Zde jde o možné, nikoliv o jediné přípustné řešení. I v případech těchto zaměstnanců může být náhrada mzdy uplatňována

podle konkrétních délek směn. Která z těchto variant bude uplatněna, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele nebo bude upravena v kolektivní smlouvě.

Nahrazení čerpání dovolené poskytnutím peněžitého plnění ve výši průměrného výdělku připouští zákoník práce pouze v jediném případě, a to když končí zaměstnanci pracovní poměr a ke dni jeho skončení zůstává zaměstnanci nevyčerpaná dovolená. V jiných případech k proplacení dovolené dojít nesmí.

Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nevyčerpal dovolenou a bezprostředně nastoupí k jinému zaměstnavateli, může dojít k převedení nevyčerpané dovolené k novému zaměstnavateli. Podmínkou ovšem je, že zaměstnanec o možnost převedení požádá ještě před skončením pracovního poměru a oba zaměstnavatelé se dohodnou na vyrovnání. O bezprostřední navázání nového pracovního poměru se jedná v případě, když nový pracovní poměr přímo navazuje na skončený pracovní poměr (výjimku představuje pouze situace, když prodleva je způsobena dnem pracovního klidu).

U dodatkové dovolené nelze nikdy, ani při skončení pracovního poměru tuto dovolenou zaměstnavatelem uhradit, protože nárok na čerpání dodatkové dovolené má přednost před čerpáním dovolené. Jestliže tedy pracovní poměr skončí s tím, že ke dni jeho skončení měl zaměstnanec právo na dodatkovou dovolenou, která nebyla vyčerpana, toto právo zanikne.

Hromadné čerpání dovolené

Hromadné čerpání dovolené může zaměstnavatel nařizovat pouze **výjimečně** v případech, když je to nezbytné z provozních důvodů.

Zákoník práce vyžaduje pro hromadné čerpání dovolené splnění následujících podmínek:

- existenci provozních důvodů,
- dohodu zaměstnavatele s odborovou organizací,
- čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny (u uměleckých souborů 4 týdny).

K hromadnému čerpání dovolené může zaměstnavatel přistoupit jen za splnění všech výše uvedených podmínek.

Mezi provozní důvody může patřit například odstávka podniku za účelem roční kontroly a opravy strojů.

O hromadné čerpání dovolené půjde v případě, pokud dovolenou čerpají všichni zaměstnanci zaměstnavatele, ale za hromadné čerpání dovolené lze považovat i to, pokud dovolenou čerpají všichni zaměstnanci v určité relativně samostatné složce nebo jednotce.

Rovněž v případě hromadného čerpání dovolené platí, že čerpání dovolené musí být zaměstnanci (zaměstnancům) určeno (oznámeno) písemně nejméně 14 dnů předem, leda by se zaměstnavatel se zaměstnancem (zaměstnanci) dohodl na kratší době než 14 dnů. Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací (po projednání) určit čerpání hromadné dovolené.

V případě, že v době hromadného čerpání dovolené je například zaměstnanec uznán práce neschopným, zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou, nebo mají jinou překážku v práci na straně zaměstnance, hromadné čerpání dovolené se na ně nevztahuje a dovolenou nečerpají.

Krácení dovolené

Ze strany zaměstnavatele existují dva typy krácení dovolené:

- a) dle zákoníku práce je zaměstnavatel **povinen** krátit dovolenou (z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci);
 - b) zaměstnavatel **může** krátit dovolenou (z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci).
- a) Povinné krácení dovolené je spojeno s překážkami v práci, které se pro účely dovolené nepovažují za odpracovanou dobu. Dovolená tak podléhá povinnému krácení především v souvislosti se zameškáním práce z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, která nastala v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, karantény, ošetřování člena rodiny nebo čerpání rodičovské dovolené. Jestliže zaměstnanec zameškal v roce, ve kterém mu vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, 100 směn, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci krátit dovolenou o 1/12. Za každých dalších 21 zameškaných směn zkrátí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou o další dvanáctinu.
- b) Zaměstnavatel je oprávněn (nikoli povinen) krátit zaměstnanci dovolenou v rozsahu o jeden až tři dny za jednu neodpracovanou směnu. Právo krátit dovolenou je spojeno se zameškáním celé směny, resp. kratších částí směn, které dají dohromady celou směnu. Jestli se jedná o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací (§ 348 odst. 3 ZP). Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, rozhoduje o neomluvené nepřítomnosti v práci zaměstnavatel sám.

Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů (§ 223 odst. 3 ZP). Minimální rozsah dovolené se nevztahuje na zaměstnance, u kterého netrval pracovní poměr po celý kalendářní rok (např. od 2. ledna).

Dovolená se krátí i u zaměstnance, který zameškal směnu pro výkon trestu odnětí svobody, popř. pokud byl ve vazbě. Za každých 21 takto zmeškaných směn se krátí dovolená o 1/12. Krácení dovolené není v tomto případě limitováno, tzn. že v těchto případech může dojít až k úplnému zániku práva na dovolenou.

Dovolenu za odpracované dny a dodatkovou dovolenou může zaměstnavatel krátit pouze z důvodu neomluveného zameškání směny.

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

Velice významné jsou zejména **práva odborové organizace v problematice dovolené** jako například:

- možnost sjednat v kolektivní smlouvě vyšší počet dnů (týdnů) dovolené - § 23 odst. 1 ZP;
- předchozí souhlas odborové organizace s určením čerpání dovolené zaměstnavatelem podle písemného rozvrhu čerpání dovolené - § 217 odst. 1 ZP;
- dohoda s odborovou organizací při určení hromadného čerpání dovolené - § 220 ZP;

- projednání s odborovou organizací, jestli se jedná o neomluvené zameškání práce zaměstnance - § 348 odst. 3 ZP.

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí