

[< Předchozí](#) [Následující >](#)

6.8.1 Vznik práva na dovolenou, výměra dovolené a její krácení

7.2.2012, JUDr. Vladimíra Knoblochová, Zdroj: Verlag Dashöfer

6.8.1 Vznik práva na dovolenou, výměra dovolené a její krácení

JUDr. Vladimíra Knoblochová



Právní úprava dovolené je obsažena v [§ 211 až § 223 ZP](#). Účelem dovolené je obnova duševních a fyzických sil zaměstnance a má-li zaměstnanec více pracovních poměrů, posuzuje se splnění nároku na dovolenou vždy pro každý pracovní poměr zvlášť.

Právo na dovolenou zaměstnanci náleží pouze v případě, že je zaměstnanec u zaměstnavatele v **pracovním poměru**. Pokud by zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pak právo na dovolenou dané [zákoníkem práce](#) nemá. V dohodě o pracovní činnosti je nicméně možné právo zaměstnance na dovolenou sjednat (případně jej stanovit ve vnitřním předpisu), u dohody o provedení práce právo na dovolenou sjednat nelze. Právo na dovolenou je osobní právo zaměstnance a smrtí zaměstnance zanikne. Smrtí ale nezanikne nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou – toto peněžité právo přechází na dědice.

Druhy dovolené

[Zákoník práce](#) rozlišuje tři druhy dovolené:

- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- dovolenou za odpracované dny,
- dodatkovou dovolenou.

A. Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část

Podmínkou pro to, aby zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, je, aby zaměstnanec konal za **nepřetržitého trvání pracovního poměru** k témuž zaměstnavateli u něj práci **alespoň 60 dnů v kalendářním roce**. Právo na dovolenou se tedy vždy vztahuje k určitému kalendářnímu roku (tj. od 1. 1. do 31. 12. daného roku) a podmínky vzniku práva na dovolenou se zjišťují v každém kalendářním roce samostatně.

Nejprve si vysvětlíme, co se rozumí **odpracovaným dnem** a jaká doba se pro účely dovolené považuje za **výkon práce**. Tyto pojmy se vztahují ke všem druhům dovolené, na tomto místě je uvádíme zejména pro přehlednost, aby již v úvodu bylo zřejmé, jaké dny se považují pro účely vzniku nároku na dovolenou za odpracované dny.

Odpracovaný den

Za odpracovaný den se pro účely dovolené považuje den, ve kterém zaměstnanec odpracoval **převážnou část své směny**. Části směn odpracované v různých dnech se přitom nesčítají. Co se rozumí směnou, je definováno v [§ 78 odst. 1 písm. c\) ZP](#). Podle citovaného ustanovení je směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.



Pokud zaměstnanec pracuje 40 hodin týdně a jeho pracovní doba je rozvržena do 5 pracovních dnů po 8 hodinách, pak je pro něj směnou směna v délce 8 hodin. Za odpracovaný den se bude pro účely dovolené považovat den, kdy zaměstnanec odpracuje více než 4 hodiny. Pokud by měl zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu v délce 35 hodin týdně, rozvrženou do 5 pracovních dnů po 7 hodinách, pak bude směnou směna v délce 7 hodin a odpracovaným dnem bude den, kdy zaměstnanec odpracuje více než 3,5 hodiny.

Za odpracovaný den se ale posuzuje nejen den, ve kterém zaměstnanec opravdu (fakticky) konal práci, ale **i den, který se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce**.

Výkon práce pro účely dovolené

Kromě doby, kdy zaměstnanec skutečně pro zaměstnavatele práci vykonává, **se pro účely dovolené za výkon práce rovněž považuje doba**, kdy zaměstnanec:

- zameškal práci pro důležité osobní překážky v práci, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (tak např. pokud zaměstnanec navštíví lékaře, čerpá pracovní volno na vlastní svatbu, k účasti na pohřbu některé z osob vyjmenovaných v citovaném nařízení apod. – v těchto případech, i když zaměstnanec fakticky nepracuje, se takto zameškaná doba považuje pro účely dovolené za výkon práce),
- čerpá dovolenou,
- vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- nepracuje z důvodu, že je státní svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, případně se mu mzda z tohoto důvodu nekrátí,
- nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, pro kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- čerpá mateřskou dovolenou, případně rodičovskou dovolenou čerpanou v rozsahu mateřské dovolené,
- je v pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Za výkon práce se naopak pro účely dovolené **nepovažuje** doba, kdy zaměstnanec:

- čerpá pracovní volno poskytnuté na jeho žádost, bylo-li předem sjednáno jeho napracování,
- nepracuje, neboť práce byla přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- je v pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,

- zameškal práci pro jiné důležité osobní překážky v práci, než jsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Velmi častou situací v praxi je situace, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou. Tato doba, i když zaměstnankyně pro zaměstnavatele nepracuje, se považuje za výkon práce a zaměstnankyni náleží za tuto dobu poměrná část dovolené. Pokud zaměstnankyně požádá, aby jí zaměstnavatel poskytl dovolenou tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět a dovolenou jí poskytnout. Za dobu čerpání dovolené pak zaměstnankyni náleží náhrada mzdy.



Pan Novák pracuje u společnosti Alfa s. r. o. v osmihodinových směnách. Dne 12. února 2012 odpracoval u zaměstnavatele tři hodiny, a poté, protože se necítil dobře, odešel na vyšetření k lékaři. Doba vyšetření trvala jednu hodinu a lékař pana Nováka uznal praceneschopným. Do odpracované doby se tedy zahrne doba $3 + 1 = 4$ hodiny. Pan Novák v daném dni tedy neodpracoval převážnou část směny, takže tento den se za odpracovaný pro účely dovolené nepovažuje. Pokud by pan Novák odpracoval v práci 3,5 hodiny a vyšetření u lékaře by trvalo 1 hodinu, pak se do odpracované doby zahrne doba 4,5 hodiny, což již je převážná část směny a tento den se považuje pro účely dovolené za odpracovaný den.

Vznik práva na dovolenou za kalendářní rok

V případě, že zaměstnanec u zaměstnavatele:

- konal práci alespoň **60 dnů v kalendářním roce**,
- jeho pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval **nepřetržitě celý kalendářní rok**,

vznikne zaměstnanci právo na **celou dovolenou za kalendářní rok**. V daném případě může dojít pouze k tzv. krácení dovolené, pokud by zaměstnanec nepracoval v daném kalendářním roce pro překážky v práci, které se neposuzují jako výkon práce, nejméně 100 pracovních dnů.



Zaměstnanec byl v pracovním poměru u zaměstnavatele nepřetržitě celý kalendářní rok 2011, přičemž konal pro zaměstnavatele práci více než 60 dnů v kalendářním roce a nebyly splněny podmínky pro to, aby mohlo dojít ke krácení dovolené. Výměra dovolené u zaměstnavatele je 5 týdnů. Zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou ve výměře 5 týdnů.

Poměrná část dovolené

V případě, že nejsou splněny podmínky pro to, aby zaměstnanci vznikl nárok na celou dovolenou za kalendářní rok z důvodu, že pracovní poměr u zaměstnavatele netrval nepřetržitě celý kalendářní rok, vznikne zaměstnanci právo pouze na poměrnou část dovolené.

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



Pan Novák pracoval u společnosti Alfa s. r. o. jako účetní v roce 2011 od 1. července 2011 do 31. prosince 2011. Pan Novák měl rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu s pětidenním týdenním pracovním režimem. Výměra dovolené u společnosti Alfa s. r. o. činí 4 týdny. Pan Novák má nárok

na poměrnou část dovolené v délce 6/12 ze 4 týdnů, tj. v délce 2 týdnů (10 dnů). Pokud by pan Novák u společnosti Alfa s. r. o. začal pracovat již do 8. června 2011, pak se právo pana Nováka na dovolenou u společnosti Alfa s. r. o. nezmění. V daném případě by totiž pracovní poměr trval pouze šest celých kalendářních měsíců, v měsíci červnu pracovní poměr celý kalendářní měsíc netrval. To ale neplatí, pokud dojde k bezprostřednímu navázání pracovního poměru, jak bude uvedeno dále.

Změna zaměstnání

V průběhu roku se může stát, že zaměstnanec změní zaměstnání. Na to pamatuje zákoník práce v [§ 212 odst. 3](#) podle kterého zaměstnanci přísluší poměrná část dovolené v **délce jedné dvanáctiny rovněž 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** – v takovém případě zaměstnanci za tento měsíc přísluší poměrná část dovolené **od nového zaměstnavatele**. Za bezprostřední navázání pracovního poměru se považuje i situace, kdy mezi skončením pracovního poměru a vznikem nového pracovního poměru jsou dny pracovního klidu (např. víkend nebo státní svátek).



Pan Novák, než nastoupil v pondělí dne 8. června 2011 ke společnosti Alfa s. r. o., pracoval za obdobných podmínek (rovnoměrně rozvržená pracovní doba s pětidenním týdenním pracovním režimem, 4 týdny dovolené) jako účetní u společnosti Beta s. r. o. U společnosti Beta s. r. o. jeho pracovní poměr skončil v pátek 5. června 2011. Panu Novákovi u společnosti Beta s. r. o. vzniklo právo na dovolenou v délce 5/12 ze 4 týdnů, u společnosti Alfa s. r. o. mu vzniklo právo na dovolenou v délce 7/12 ze 4 týdnů, neboť za měsíc červen mu náleží poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

Pokud by ale pan Novák nastoupil u společnosti Alfa s. r. o. až 15. června 2011 (tedy pracovní poměry by bezprostředně nenavazovaly), pak mu za měsíc červen nenáleží poměrná část dovolená od žádného zaměstnavatele, a u společnosti Alfa s. r. o. bude mít právo na dovolenou v délce 6/12 ze 4 týdnů.

Dovolená při uvolnění pro výkon veřejné funkce

V praxi může nastat i situace, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Jde např. o výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, senátora Senátu Parlamentu ČR apod. Takto poskytnuté pracovní volno se ale považuje pro účely dovolené za výkon práce. [ZP](#) na tuto situaci pamatuje v [§ 212 odst. 4](#), když stanoví, že 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.

B. Dovolená za odpracované dny

Ne vždy zaměstnanec splní podmínku pro to, aby mu vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část, neboť u téhož zaměstnavatele v kalendářním roce nekonal práci alespoň 60 dnů. V takovém případě zaměstnanci náleží podle [§ 214 ZP](#) dovolená za odpracované dny v délce **jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce**.



Pan Novotný nastoupil ke společnosti Alfa s. r. o. jako účetní od 1. ledna 2012. 28. února 2012 u společnosti Alfa s. r. o. skončil, když pracovní poměr ještě ve zkušební době rozvázal. Pan Novotný u společnosti Alfa s. r. o. odpracoval v lednu 2012 21 dnů, v únoru 2012 20 dnů. Celkem tedy u společnosti Alfa s. r. o. odpracoval 41 dnů v roce 2012. U společnosti Alfa s. r. o. činí výměra dovolené pro všechny zaměstnance 5 týdnů za kalendářní rok. Panu Novotnému vzniklo právo na dovolenou v délce jedné dvanáctiny dovolené, tedy v daném případě má právo na 2 dny dovolené. V případě, že by pan Novotný odpracoval ještě o 1 den více (nebo o více dní, maximálně však 59 dní), vznikne mu nárok na dovolenou v délce dvou dvanáctin dovolené.

Dovolená za odpracované dny se tedy poskytuje **maximálně v délce 2/12, a to za každých celých odpracovaných 21 dnů**. Pokud zaměstnanec odpracuje méně než 21 dnů, právo na dovolenou mu nevznikne. Odpracuje-li např. 36 dnů, vznikne mu právo na dovolenou v délce 1/12. Pokud by zaměstnanec odpracoval alespoň 60 dnů, vznikne mu právo na dovolenou nebo její poměrnou část (viz bod A.), nikoliv na dovolenou za odpracované dny.

C. Dodatková dovolená

Dodatková dovolená je zvláštní druh dovolené, na kterou vzniká právo pouze zaměstnancům pracujícím za podmínek stanovených v [§ 215 ZP](#). Jde o zaměstnance, kteří pracují v obtížných nebo namáhavých podmínkách a účelem dodatkové dovolené je poskytnout zaměstnancům volno ve větším rozsahu než zaměstnancům pracujícím v méně obtížných podmínkách, a to především ze zdravotních důvodů. Z tohoto důvodu dodatková dovolená **musí být vždy vyčerpána a není možné za ni poskytnout náhradu mzdy**. Navíc musí být dodatková dovolená vyčerpána vždy **přednostně**, před dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část.

Dodatková dovolená v **délce 1 týdne** tedy náleží 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. Kterí zaměstnanci vykonávají zvláště obtížné práce, stanoví [§ 215 odst. 2 ZP](#). Jen příkladem lze uvést, že jde o zaměstnance pracující s infekčními materiály, kteří jsou vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnance, kteří jsou vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření, zaměstnance pracující při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby apod.

Pokud by zaměstnanec v uvedených podmínkách pracoval pouze část kalendářního roku, pak mu náleží za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Výměra dovolené

Výměra dovolené činí **nejméně 4 týdny v kalendářním roce**. U zaměstnavatelů uvedených v [§ 109 odst. 3 ZP](#) činí 5 týdnů v kalendářním roce, přičemž u těchto zaměstnavatelů nemůže být výměra dovolené prodloužena. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. S ohledem na zaměření příručky se ale uvedenými zaměstnavateli zabývat nebudeme.

Výměra dovolené je v [ZP](#) stanovena jako **minimální**. To znamená, že zaměstnavatel pod uvedenou výměru nemůže dovolenou zkrátit (nemůže stanovit, že dovolená je pouze 3 týdny), ale může v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě zaměstnancům poskytnout dovolenou **ve vyšší výměře, než stanoví ZP nebo poskytnout i jiný druh dovolené a stanovit podmínky pro její čerpání**.

Výměru dovolené je možné zvýšit jak o jednotlivé dny (např. o tři dny), tak o týdny (zpravidla o jeden týden, ale může být samozřejmě i více týdnů, je to plně na rozhodnutí zaměstnavatele). Zaměstnavatel rovněž může stanovit podmínky pro to, kdo bude mít nárok na delší dovolenou, např.

to odstupňovat podle počtu let odpracovaných u zaměstnavatele. Při prodlužování dovolené pouze některým skupinám zaměstnanců musí ale vždy zaměstnavatel respektovat zásadu rovných podmínek a rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Není tedy možné, aby se rozhodl, že výměru dovolené zvýší pouze mužům nebo pouze těm zaměstnancům, kteří mají děti.



Společnost Alfa s. r. o. se rozhodla ve svém motivačním programu rozlišit i délku dovolené pro své zaměstnance. Ve vnitřním předpisu upravila, že zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele odpracují méně než 5 let, mají právo na dovolenou v délce 4 týdnů. Zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují od 5 do 10 let, mají právo na dovolenou v délce 5 týdnů a zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují více než 10 let, mají právo na dovolenou v délce 6 týdnů.

ZP stanoví výměru dovolené v týdnech (minimální výměra jsou 4 týdny), nikoliv ve dnech. Co se rozumí týdnem, upravuje [§ 350a ZP](#), podle kterého se týdnem rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů (nejde tedy o kalendářní týden od pondělí do neděle, ale o běžný týden). To, že ZP stanoví výměru dovolené v týdnech, ale neznamena, že zaměstnanec musí čerpat dovolenou v týdnech – může ji samozřejmě čerpat i po částech kratších, než je týden, např. i po jednotlivých dnech. Pro tyto účely je ale třeba vždy zjistit, kolik pracovních dnů dovolené připadne na celkovou dovolenou zaměstnance v kalendářním roce, což v praxi mnohdy činí potíže. Zpravidla bez problémů je to u zaměstnanců, kteří mají rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a pětidenní týdenní pracovní režim – v takovém případě představuje týden dovolené pět pracovních dnů, takže pokud má zaměstnanec právo na 4 týdny dovolené, pak jde celkem o 20 pracovních dnů, pokud má právo na 5 týdnů dovolené, jde o 25 pracovních dnů, pokud má právo na 6 týdnů dovolené, jde o 30 pracovních dnů. Pokud by zaměstnanec měl pouze čtyřdenní týdenní pracovní režim, pak bude mít v takovém případě právo na 16 pracovních dnů dovolené.



Paní Novotná pracuje u společnosti Alfa s. r. o. jako účetní. Z důvodu péče o dítě si se zaměstnavatelem sjednala kratší pracovní dobu, a to vždy na tři dny v týdnu. Pokud paní Nováková u zaměstnavatele odpracuje 60 dní v kalendářním roce, má právo na 4 týdny dovolené, nicméně týden dovolené u ní představuje 3 pracovní dny dovolené. Celkem tedy zaměstnankyně může v daném roce čerpat 12 dní dovolené.

U zaměstnanců, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, je ale postup při výpočtu dovolené poměrně složitý a v praxi činí značné obtíže. Níže si ukážeme postup, jak určit, kolik dnů dovolené zaměstnanci v takovém případě náleží.

Výpočet délky dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se provádí tak, že zaměstnavatel vyjde z předpokladu počtu pracovních směn, které zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracuje, počtu kalendářních týdnů, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena a zaměstnavatel zároveň vezme v úvahu počet kalendářních týdnů dovolené, na kterou má zaměstnanec právo. Výpočet tedy probíhá takto:

počet pracovních dnů dovolené = (počet směn podle harmonogramu směn nerovnoměrného týdenní rozvržení pracovní doby / počet týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena) x počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo.



Pan Novák pracuje u společnosti Alfa s. r. o. a má na nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, která byla rozvržena v souladu s kolektivní smlouvou na dobu 52 týdnů. U společnosti Alfa s. r. o. je výměra dovolené pro všechny zaměstnance v délce 5 týdnů ročně. Pan Novák měl v harmonogramu určený celkový počet pracovních dnů (směn) v rámci daného období na 208. Počet pracovních dnů

dovolené tedy činí $208 / 52 \times 5 = 20$.

Po skončení období, na které byla pracovní doba rozvržena nerovnoměrně, zaměstnavatel právo na dovolenou přepočítá podle skutečně odpracovaných směn. V praxi vznikal často rovněž problém v případech, kdy u zaměstnance v průběhu roku došlo ke změně rozvržení pracovní doby, což způsobilo změnu v počtu pracovních dnů připadajících do jednoho týdne dovolené. Může jít např. o situace, kdy se zaměstnanec v průběhu roku dohodnul se zaměstnavatelem na kratší pracovní době, a tím se mu v průběhu roku pracovní týden zkrátil např. na tři dny v týdnu. Podle [§ 213 odst. 5 ZP](#) v takovém případě zaměstnanci přísluší za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby. Bude tedy třeba pro přepočet posuzovat každé období samostatně.

Krácení dovolené

Krácení dovolené znamená, že v případech stanovených [ZP](#) zaměstnavatel buď povinně **musí** dovolenou zkrátit nebo ji za stanovených podmínek zkrátit **může** (záleží na jeho uvážení). Tyto případy jsou upraveny v [§ 223 ZP](#). **Při krácení dovolené ztrácí zaměstnanec nárok na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena.**



Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, **se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce, tedy v období od 1. 1. do 31. 12. daného roku.** Pokud tedy např. 4. 1. 2012 zaměstnanec zamešká neomluveně směnu, neboť se ještě vzpomíná z oslavy Silvestra, může mu zaměstnavatel z tohoto důvodu zkrátit dovolenou pouze za rok 2012, nikoliv nevyčerpanou dovolenou za rok 2011.

Povinné krácení

V ustanovení [§ 223 odst. 1 ZP](#) je upraveno tzv. **povinné krácení dovolené**, tedy případy, kdy zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci zkrátit musí, protože to tak ukládá zákon a od tohoto ustanovení není možné se odchýlit. Povinné krácení dovolené se týká pouze zaměstnance, který u zaměstnavatele splnil podmínky na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (**jinou dovolenou, tedy dodatkovou dovolenou nebo dovolenou za odpracované dny tedy tímto způsobem krátit nelze**).

K povinnému krácení dovolené tedy dochází v případě, že zaměstnanec u zaměstnavatele v daném kalendářním roce **nepracoval pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, po dobu 100 nebo více pracovních dnů (směn)**. Jaké překážky v práci se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, bylo uvedeno již v úvodu této kapitoly (jde např. o pracovní neschopnost, s výjimkou pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání apod.).

Dovolená se krátí:

- za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu,
- za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu.



Zaměstnanec byl u společnosti Alfa s. r. o. zaměstnán po celý kalendářní rok. Společnost Alfa s. r. o. poskytuje dovolenou ve výměře 5 týdnů. V dubnu 2011 onemocněl žloutenkou a po dobu několika měsíců byl v pracovní neschopnosti. Zameškal z tohoto důvodu celkem 125 pracovních dnů. Z uvedeného důvodu se mu dovolená krátí o 2/12 z 5 týdnů.



Zaměstnanec byl u společnosti Alfa s. r. o. zaměstnán po celý kalendářní rok. Společnost Alfa s. r. o. poskytuje dovolenou ve výměře 5 týdnů. V dubnu 2011 onemocněl žloutenkou a po dobu několika měsíců byl v pracovní neschopnosti. Zameškal z tohoto důvodu celkem 98 pracovních dnů. Jiné zameškané doby, které se neposuzují jako výkon práce, v roce 2011 neměl. Zaměstnanci se dovolená v roce 2011 nekrátí.

Ke krácení dovolené dochází za dobu zameškanou jak před jejím čerpáním, tak i poté, co byla vyčerpána. Z toho stanoví [ZP](#) jedinou výjimku, a to ve prospěch dovolené vyčerpané před nástupem rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte. Tu nelze z důvodu později zameškané doby krátit.

Dobrovolné krácení

V některých případech [ZP](#) umožňuje zaměstnavateli dovolenou zaměstnanci zkrátit – jde ale pouze o právo zaměstnavatele, nikoliv o jeho povinnost, a bude záležet na zaměstnavateli, zda ke krácení dovolené přistoupí. Zaměstnavatel může zaměstnanci dovolenou zkrátit, **pokud zaměstnanec neomluveně zameškal směnu** (pracovní den), přičemž neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou počítat. Zaměstnavatel v tomto případě může dovolenou krátit o 1 až 3 dny. Zda jde o neomluvené zmeškání, posuzuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, pak o tom rozhoduje zaměstnavatel sám.



Zaměstnanci se dne 1. března 2012 narodil první syn. Tento týden zaměstnanec oslavoval narození svého syna a po tři dny přišel do práce o tři hodiny později, zameškal tedy neomluveně celkem 9 hodin (více než jednu směnu). Zaměstnavatel mu z tohoto důvodu může zkrátit dovolenou o 1 až 3 dny. Zaměstnavatel se rozhodl, že zaměstnanci dovolenou nezkrátí, neboť zaměstnanec vždy řádně a bezproblémově pracoval.



Krátit tímto způsobem je možné i **dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou**.

Minimální rozsah poskytované dovolené

Jak při dobrovolném, tak i při povinném krácení musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená **alespoň v délce 2 týdnů**. Pokud by pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli netrval po celý kalendářní rok, pak je možné zaměstnanci zkrátit dovolenou i celou.

Výkon trestu odnětí svobody

Specifickou úpravu obsahuje [ZP](#) pro případy, kdy zaměstnanec zmešká práci pro výkon trestu odnětí svobody. V takovém případě se zaměstnanci dovolené za kalendářní rok povinně krátí za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu. Stejně tak se krátí dovolená pro vazbu, pokud došlo k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo v případě, že byl zaměstnanec sice obžaloby zproštěn, případně bylo trestní stíhání zastaveno jenom proto, že zaměstnanec není za spáchaný trestný čin odpovědný nebo mu byla udělena milost nebo že trestný čin byl amnestován. V tomto případě není krácení dovolené omezeno minimální délkou povinně poskytované dovolené a může být tedy celá dovolená zaměstnance za daný kalendářní rok zkrácena.

Vrácení náhrady mzdy

V praxi může nastat situace, že zaměstnanec dovolenou vyčerpá a následně dojde k jejímu krácení. V takovém případě je zaměstnanec povinen **vrátit zaměstnavateli vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část**. Zaměstnavatel má v takovém případě právo provést i bez souhlasu zaměstnance srážku ze mzdy.

Náhrada mzdy za dovolenou

Za dobu čerpání dovolené náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Způsob výpočtu průměrného výdělku je upraven v [§ 351 až 362 ZP](#). V případě zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou může být poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou

Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou náleží zaměstnanci **pouze v případě skončení pracovního poměru**; v jiných případech nelze náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou vyplatit. Účelem tohoto ustanovení je zabránit tomu, aby nedocházelo namísto poskytování dovolené k vyplácení peněžité náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Přednost totiž vždy má faktické čerpání dovolené. Za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou nelze náhradu mzdy poskytnout vůbec, ta musí být vždy vyčerpána, a to přednostně (jak bylo uvedeno výše).



Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele od 1. 1. 2012 do 30. 6. 2012. Za tuto dobu mu vznikl nárok na dovolenou v délce 12 dnů. Zaměstnavatel až do skončení pracovního poměru neurčil zaměstnanci jediný den čerpání dovolené. Ke dni skončení pracovního poměru mu tedy vzniká nárok na náhradu mzdy za nevyčerpaných 12 dní dovolené.

Zaokrouhlování dovolené

Jak již bylo uvedeno výše, není problém vybírat dovolenou ve dnech a v praxi to tak bývá i poměrně časté. Z uvedeného důvodu vzniká otázka, jak poměrné části dovolené zaokrouhlovat. S tím počítá ustanovení [§ 216 odst. 4 ZP](#), podle kterého **pokud poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden. To platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.**



Zaměstnanci u zaměstnavatele vznikl nárok na 5/12 dovolené z 5 týdnů, což je 10,42 dne. Zaměstnanec má nárok na 10,5 dne dovolené.

[< Předchozí](#) [Následující >](#)