

## Webcast: Dovolená za kalendářní rok, mateřská, otcovská a rodičovská dovolená

### Odpovědi na nejčastější dotazy

#### Jak funguje režim hromadného čerpání dovolené?

Hromadné čerpání dovolené představuje výjimku z individuálního nařízení dovolené: dovolená se zde nařizuje hromadně všem zaměstnancům zaměstnavatele, popřípadě vybrané skupině zaměstnanců (např. jen v určitém provozu). Hromadné čerpání lze nařídit pouze z provozních důvodů a nesmí činit více než 2 týdny (4 u uměleckých souborů), přičemž určit hromadné čerpání dovolené je možné pouze v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců (pokud u zaměstnavatele tito zástupci zaměstnanců působí).

#### Vztahuje se povinnost oznámit čerpání dovolené 14 dní předem i na zaměstnance v případě, kdy mu vzniklo právo na určení čerpání dovolené?

Neurčí-li zaměstnavatel čerpání dovolené do 30. června kalendářního roku následujícího po roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, přechází toto právo na zaměstnance. Platí však, že zaměstnanec je povinen čerpání dovolené oznámit písemně zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem (pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení).

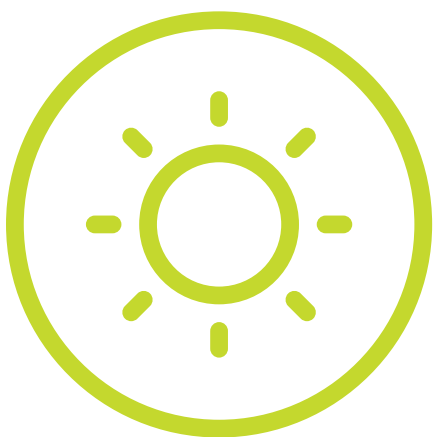


#### Může zaměstnavatel určit čerpání dovolené i v případě, že právo určit čerpání dovolené vzniklo zaměstnanci? Musí zaměstnanec určení čerpání dovolené ze strany zaměstnavatele respektovat?

Zaměstnavatel může určit čerpání dovolené i v případě, že právo na určení čerpání dovolené vzniklo zaměstnanci (v případě, že zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené do 30. června kalendářního roku následujícího po roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo). Skutečnost, že zaměstnanci vzniklo právo na určení čerpání dovolené, neznamená, že zaměstnavateli povinnost určit čerpání dovolené zaniká. Zaměstnanec je tedy povinen určení čerpání dovolené ze strany zaměstnavatele respektovat.

**Co se stane, pokud zaměstnanec pracující v nepřetržitém provozu, tj. i ve svátky, bude čerpat dovolenou ve svátek, kdy měl jinak naplánovanou směnu. Jedná se skutečně o čerpání dovolené?**

Nepřetržitý provoz je provoz, který vyžaduje práci 24 hodin denně po sedm dní v týdnu, což ovlivňuje také význam svátků. Svátek pro zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu totiž nepředstavuje den pracovního klidu. V případě, že zaměstnanec chce mít volno ve sváteční den, ve kterém by jinak konal práci, bude skutečně muset požádat o čerpání dovolené.



**Lze v případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům 5 dní dovolené nad rámec povinných 4 týdnů (zaměstnanci tedy mají celkově 5 týdnů dovolené), těchto 5 dní zaměstnancům proplatit?**

Dovolená, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům jako benefit nad rámec minimální výměry dle zákoníku práce, musí být čerpána stejně jako „běžná“ dovolená a za stejných podmínek se může i proplácet. Poskytnutí náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou je tedy možné pouze v případě skončení pracovního poměru (poskytnutí náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou totiž obecně není možné za trvání pracovního poměru).

## Může zaměstnankyně čerpat rodičovskou dovolenou do 4 let věku dítěte? Je zaměstnavatel povinen tuto dovolenou poskytnout?

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni či zaměstnanci rodičovskou dovolenou, která přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené či otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. S ohledem na zákonem stanovenou maximální délku rodičovské dovolené však může zaměstnanec (poté, co dítě dosáhne věku 3 let) požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna, čemuž zaměstnavatel může, ale nemusí, vyhovět.



## Může se zaměstnanec / zaměstnankyně vrátit z rodičovské dovolené dříve na vlastní žádost? Je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět?

Na tuto otázku v současnosti neexistuje jednoznačná odpověď, přičemž názory se liší i v rozhodovací praxi soudů. Podle převažujícího názoru je nutné poskytovat zaměstnanci v této oblasti ochranu a zaměstnavatel je tedy povinen zaměstnanci dřívější návrat z rodičovské dovolené umožnit.



## Co se stane v případě, že zaměstnanec nevyčerpá dovolenou ani do konce kalendářního roku následujícího po roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo? Propadne tato dovolená?

Takový případ by měl nastat pouze v případě, že zaměstnanec nemůže čerpat dovolenou z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, přičemž zaměstnanec o dovolenou nepřichází. Každopádně pokud k této situaci skutečně dojde, nedochází k propadnutí dovolené, ale nárok zaměstnance na dovolenou se kumuluje a tato dovolená by měla být vyčerpána v dalších letech.

### **Krátí se dovolená v době čerpání neplaceného volna? Jakým způsobem se pak dovolená krátí?**

Neplacené volno se pro účely krácení dovolené nepovažuje za výkon práce. Zaměstnavatel je tedy oprávněn krátit dovolenou za prvých 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Trval-li však pracovní poměr zaměstnance po celý kalendářní rok, musí být zaměstnanci poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.



### **Krátí se dovolená v době čerpání mateřské dovolené?**

Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. Po dobu čerpání mateřské dovolené tedy ke krácení dovolené dojít nemůže. Odlišná je však situace v případě čerpání rodičovské dovolené po době, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – samotná rodičovská dovolená se za výkon práce nepovažuje a tedy představuje důvod pro krácení dovolené.

