

X.4 Společná ustanovení o dovolené

X.4.1 Čerpání dovolené (§ 217 a 218)

Dobu čerpání dovolené je povinen určit zaměstnavatel 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. Zaměstnavatel, u nějž uvedení zástupci zaměstnanců nepůsobí, určuje čerpání dovolené rovněž písemným rozvrhem, ale vydává jej jednostranně na základě vlastního uvážení.

Při přípravě a vydávání rozvrhu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen dodržovat řadu pravidel:

- rozvrh čerpání dovolené musí určit vyčerpání dovolené zaměstnancům do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Jedinými přípustnými výjimkami jsou překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nemůže-li být dovolená z těchto důvodů vyčerpána do konce tohoto kalendářního roku, musí být její čerpání určeno tak, aby byla vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku;
- neurčí-li zaměstnavatel čerpání „staré“ dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku, má zaměstnanec právo určit si čerpání dovolené sám;
- nebude-li moci být „stará“ dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci;
- při poskytnutí dovolené v částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené;
- při sestavování rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele (očekávané výkyvy ve výrobě například v letních měsících) a k oprávněným zájmům zaměstnance (péče o děti v období jejich prázdnin, rodinná dovolená, léčení v lázních apod.);
- v rozvrhu čerpání dovolené lze určit v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců hromadné čerpání dovolené (§ 220), tzv. celozávodní dovolenou, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů (například plánovaná odstávka a čištění strojů). Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny v kalendářním roce. Nelze tak např. dohodnout hromadné čerpání dovolené v letních měsících po dobu 2 týdnů a v období mezi vánočními svátky a Novým rokem po dobu 1 týdne. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných, než nezbytných provozních důvodů není možné.

Zákoník práce dále upravuje doby, na něž zaměstnavatel čerpání dovolené určit nesmí (§ 217 odst. 4). Jde obecně o případy překážek v práci na straně zaměstnance s tím, že:

- na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu (zákon o nemocenském pojištění) a kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené, dobu čerpání dovolené určit nelze;
- na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Opačným směrem naopak míří pravidlo v § 217 odst. 5, podle nějž zaměstnavatel musí vyhovět žádosti zaměstnankyně, která požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a žádosti zaměstnance tak, aby dovolená navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět a dovolenou v zaměstnancem požadovaném termínu poskytnout.

Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Zaměstnavatel může zaměstnanci určit čerpání dovolené, i když zaměstnanec dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec tuto podmínku splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru (je-li pracovní poměr sjednán na kratší dobu). Pokud tuto podmínku zaměstnanec nesplní, je povinen zaměstnavateli vrátit odpovídající část vyplacené náhrady mzdy nebo platu za dovolenou. Zaměstnavatel je za tímto účelem oprávněn provést tzv. zákonnou srážku ze mzdy (platu) zaměstnance podle § 147 odst. 1 písm. e).

V případě, že zaměstnavatel změnil zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené, nebo že ho odvolal z dovolené, je povinen mu uhradit veškeré náklady, které zaměstnanci v této souvislosti vznikly, jako jsou například náklady spojené s dopravou z místa čerpání dovolené zpět na pracoviště apod.

