

X.2 Dovolená za odpracované dny (§ 214)

V případě, kdy zaměstnanec nesplní podmínku pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, tj. odpracování 60 dnů, upravuje zákoník práce poskytnutí dovolené za odpracované dny. Podmínkou pro vznik práva na dovolenou za odpracované dny je v takovém případě odpracování alespoň 21 dnů.

Pokud jde o podmínku odpracovaného dne – za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou (tedy alespoň nadpoloviční) část své směny. Části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. Za výkon práce se ale nepovažuje jen faktický výkon práce, ale též náhradní doby popsané v § 216 odst. 2 a v § 348 (viz dále).

Za každých odpracovaných 21 dnů přísluší zaměstnanci jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok. V praxi se tyto případy budou vyskytovat u zaměstnanců, kteří mají sjednán pracovní poměr na krátkou dobu anebo u zaměstnanců, kteří sice mají sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, ale z různých důvodů (např. pracovní neschopnost) delší dobu nepracovali a zároveň nejde o důvody, které by se pro účely dovolené považovaly za výkon práce.

Právo na dovolenou za odpracované dny tedy může vzniknout zaměstnanci v rozsahu jedné nebo dvou dvanáctin dovolené za kalendářní rok (za odpracovaných alespoň 21, nebo 42 dnů), při odpracování dalších 21 dnů by již počet odpracovaných dnů přesáhl 60 a vzniklo by právo na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě její poměrnou část.

Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden. To platí i pro výpočet dvanáctin dovolené. Protože zákoník práce neobsahuje zvláštní pravidla zaokrouhlování, je třeba vycházet z matematických pravidel a necelý den v délce 0,00-0,24 dne zaokrouhlit na 0 dnů, necelý den v délce 0,25-0,74 dne zaokrouhlit na 0,5 dne a necelý den v délce 0,75-0,99 dne zaokrouhlit na 1 den.