

X.4.3 Krácení dovolené (§ 223)

Nárok na plnou výměru dovolené má zásadně jen zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracoval v pracovním poměru po celý rok (za odpracované se ale považují i náhradní doby dle § 216 odst. 2 a § 348). Jestliže zaměstnanec v tomto rozsahu nepracoval, přichází v úvahu krácení dovolené. Podmínky a rozsah krácení dovolené za neodpracovanou dobu jsou stanoveny v § 223.

K základním pravidlům patří:

- celoroční nárok dovolené se krátí v případě, že zaměstnanec neodpracuje pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, alespoň 100 směn. Nejčastěji se jedná o případy omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz (doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které zaměstnavatel (nebo jiná právnická či fyzická osoba) odpovídá, se však posuzují jako výkon práce). Za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů se krátí zaměstnanci dovolená o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných pracovních dnů rovněž o jednu dvanáctinu;
- za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) může (ale nemusí) zaměstnavatel zaměstnanci krátit dovolenou o 1 až 3 dny. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají. O tom, zda se jedná o neomluvenou absenci, rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací;
- i při krácení dovolené podle předchozích dvou pravidel musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů;
- zaměstnanci, který nepracoval pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžalován zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován. V tomto případě může být dovolená zkrácena zcela a není třeba zaměstnanci poskytnout ani 2 týdny dovolené;
- dovolená se krátí pouze v příslušném kalendářním roce, ve kterém vznikly důvody pro krácení. Důvody krácení nelze přenášet do dalšího roku;
- dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodu neomluveného zameškání směny (pracovního dne).