**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

**Dovolená**

Zákoník práce (dále jen „ZP“) od 1. ledna 2021 rozeznává pouze **dovolenou** za kalendářní rok a její poměrnou část a dále i dodatkovou **dovolenou**, která přísluší zaměstnancům, kteří po celý kalendářní rok konají **práce** zvlášť obtížné nebo pracují v podzemí.

Novela byla provedena zákonem **č. 285/2020 Sb.** s účinností od **1. 1. 2021**.

ZP pojednává o dovolené v části **deváté**.

**Změny v paragrafech provedené novelou jsou následující:**

- §211 - § 213: nové znění textu

- § 214: bez textu

- § 215: nové znění textu

- § 216: nové znění textu

- § 218: od odst. 2 nové znění textu

- § 219: nové znění textu

- § 221: vypuštění textu (odst. 2 zrušen)

- § 222: nové znění textu (v odst. 1 a 4 vypuštěn text)

- § 222a: nový paragraf

**1. Významná změna je v oblasti podmínek vzniku práva na dovolenou a v oblasti jejího čerpání**

Nově je dovolená odvozena od délky týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách. Neznamená to však, že dovolená se bude moci čerpat po hodinách. Minimální výše čerpání dovolené je polovina směny, kratší délka dovolené se může čerpat jen při jejím dočerpání.

Pro zaměstnance s pravidelnou pracovní dobou se tak prakticky nic nezmění. Naopak pro zaměstnance ve směnném provozu v nerovnoměrně rozvržené pracovní době nastane spravedlivější způsob nároku na dovolenou.

**2. Podmínka pro vznik nároku (základní výměra)**

Nárok na dovolenou vzniká zaměstnanci, až poté co, odpracuje u stejného zaměstnavatele nepřetržitě alespoň 4 týdny, a ruší se tím tedy podmínka odpracování počtu dnů. Základní výměra ve výši 4 týdnů zůstává stejná. **Příklady výpočtu dovolené:**

**1. příklad – celoroční nárok na dovolenou**

Zaměstnanec pracuje **pravidelně 40 hodin týdně po celý kalendářní rok** (52 týdnů) a má nárok na 4 týdny dovolené.

* První způsob řešení: 40 hodin (týdenní úvazek) x 4 (počet týdnů celkového nároku dovolené za rok) = 160 hodin dovolené
* Druhý způsob řešení: 52 (počet odpracovaných týdnů) : 52 (počet kalendářních týdnů v roce) x 160 (celková výměra dovolené v hodinách) = 160 hodin dovolené

Zaměstnanec bude mít nárok na **160** hodin dovolené.

**2. příklad – nástup v průběhu kalendářního roku**

Zaměstnanec nastoupil k 1. 9., má pravidelnou pracovní dobu a úvazek 40 hodin týdně. Neodpracoval tedy celý kalendářní rok a vznikne mu tím **nárok na poměrnou část dovolené** za každý odpracovaný týden ve výši **1/52** z celkového nároku.

* První způsob řešení: 40 (týdenní úvazek) : 52 (počet kalendářních týdnů v roce) x 18 (odpracované týdny v celém roce) x 4 (počet týdnů celkového nároku dovolené za rok) = 55,38 hodin => 56 hodin nároku na dovolenou
* Druhý způsob řešení: 18 (odpracované týdny v celém roce) : 52 (počet kalendářních týdnů v roce) x 160 (celková výměra dovolené v hodinách) = 55,38 hodin => 56 hodin nároku na dovolenou

Za tento kalendářní rok má zaměstnanec nárok na **56** hodin dovolené.

**3. příklad – zaměstnanec změnil pracovní úvazek v průběhu roku**

Výpočet bude vycházet z délky stanovené pracovní doby a poměru jednotlivých období s různou délkou pracovní doby.  Leden – duben pracuje zaměstnanec 40 hodin týdně, květen – prosinec pouze 20 hodin týdně.

Řešení:

* Dovolená za plný úvazek: 40 (týdenní úvazek) : 52 (počet kalendářních týdnů v roce) x 17 (počet odpracovaných týdnů) x 4 (počet týdnů celkového nároku dovolené za rok) = 52,307 hodin
* Dovolená za zkrácený úvazek: 20 (týdenní úvazek) : 52 (počet týdnů v roce) x 35 (počet odpracovaných týdnů) x 4 (počet týdnů nároku dovolené za rok) = 53,846 hodin

Celkově má tedy nárok na **107** hodin dovolené.

Pozor, **při výpočtu zaokrouhlujeme až výsledné koncové číslo na celé hodiny nahoru**, mezi výpočty zaokrouhlujeme na tisíciny.

**Zaměstnanec odpracoval více než je jeho roční stanovená týdenní pracovní doba**

Z důvodu nerovnoměrného rozvržení směn a jejich různé délky může dojít k situaci, kdy zaměstnanec odpracuje více než 52násobek stanovené týdenní pracovní doby. V takovém případě dochází ke zvýšení nároku na dovolenou vždy o 1/52 nároku za každý odpracovaný týden. Do odpracované doby se pro tyto účely **nezapočítávají přesčasy,** ale pouze řádně rozvržené směny.

**3. Poměrná část dovolené**

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů, přísluší mu poměrná část dovolené.

Předpokladem je, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou (sjednanou kratší) týdenní pracovní dobu.

Délka této poměrné části dovolené za kalendářní rok činní **jednu dvaapadesátinu** dovolené za kalendářní rok **za každou odpracovanou stanovenou (sjednanou kratší) týdenní pracovní dobu**.

Příklad výpočtu je uveden výše v příkladu **č. 2**.

**4. Překážky v práci**

Překážky, které se dosud nepovažovaly za výkon práce (dočasná pracovní neschopnost s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, karanténa, čerpání rodičovské dovolené), se naopak nově jako výkon práce do určité míry budou uznávat, a započítávají se tedy jako odpracovaná doba pro vznik nároku na dovolenou, ale pouze do limitu dvacetinásobku stanovené pracovní doby.

Zároveň zaměstnanec mimo dobu jejich trvání musí odpracovat alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby. Pokud toto nemá zaměstnanec odpracováno, překážky se mu jako výkon práce do výpočtu nároku na dovolenou nebudou započítávat vůbec.

**5. Čerpání dovolené**

Začátek čerpání dovolené i nadále určuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel vychází z plánu dovolených, který sestavuje (působí - li u zaměstnavatele OO, tak musí být plán dovolených předem schválen od OO).

Výjimka: Požádá - li žena tak, aby dovolená navazovala bezprostředně na skončení její řádné mateřské dovolené (zpravidla 28 týdnů) je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Stejnou povinnost má zaměstnavatel i u muže, který pečuje o dítě (také zpravidla 28 týdnů).

**6. Dovolená po částech**

Dovolená by se měla zpravidla čerpat vcelku, aby byl splněn požadavek na řádné zotavení a tím splnila svůj účel. Dovolená by se měla vyčerpat v tom roce, v němž na tuto dovolenou vznikl nárok. Dovolenou lze rozdělit na více částí, ale jedna její část musí být v trvání alespoň 14 dnů v kuse. **O dovolenou nemůže zaměstnanec (pokud splnil podmínky pro její poskytnutí) přijít**.

**7. Převod dovolené**

Novela ZP připouští možnost převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů, do následujícího kalendářního roku.

Podle nového § 218 odst. 2 přihlédne zaměstnavatel při převedení dovolené k oprávněným zájmům zaměstnance, které zaměstnanec uvede v **písemné žádosti**.

Čerpání dovolené může zaměstnavatel (**podmínka je souhlas zaměstnance**) výjimečně určit v rozsahu kratším než je délka směny. Musí to však být nejméně jedna její polovina (nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené), která je kratší než polovina směny).

**8. Krácení dovolené**

Podle novely bude zkrácení dovolené řešit ZP **pouze v případě neomluvené absence** (neomluvené zmeškání směny zaměstnancem).

Krácení dovolené je situace, kdy zaměstnanec ztrácí nárok na část dovolené, přičemž je nepodstatné, zda daný zaměstnanec dovolenou již vyčerpal či nikoli.

Postup bude následující: odečte se počet celkově neomluvených hodin ve směně od celkového počtu hodin, které připadají zaměstnanci na jeho řádnou dovolenou v kalendářním roce.

Podmínkou je to, že pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok.

I při zkrácení dovolené musí zaměstnanci zůstat dovolená alespoň v rozsahu 2 týdnů.

Dovolenou je možné krátit jenom z důvodů, které nastaly v kalendářním roce, za který je tato dovolená poskytována.

Neomluvená zmeškání kratších částí se sčítají. Dovolenou lze však krátit teprve tehdy, jakmile neomluvené absence dosáhnou alespoň délky jedné pracovní směny.

O tom zda nepřítomnost v práci bude posuzována jako neomluvená absence, nerozhoduje zaměstnavatel v dohodě s OO. V § 348 je zaměstnavateli uložena povinnost otázku neomluvené absence s OO pouze projednat.

Poznámka:

**Projednáním** se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a OO, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.

Pokud by však OO nesouhlasila s označením absence jako neomluvenou, neznamená to, že zaměstnavatel nemůže posuzovat absenci za neomluvenou. Po projednání s OO může sám zaměstnavatel **jednostranně** zaměstnancovu nepřítomnost v práci kvalifikovat jako neomluvenou.

**9. Závěr**

Nedojde-li k vyčerpání veškeré dovolené zaměstnance do konce roku 2020, a tato zbývající část dovolené bude převedena do následujícího roku, bude se řídit dle staré úpravy. Současně v průběhu roku 2021 bude vznikat právo na dovolenou, která však již bude počítána dle odpracovaných hodin.

**10. Doslovná citace ZP části deváté**

### DOVOLENÁ

**HLAVA I**

### *ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ*

**§ 211**

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou.

**HLAVA II**

### *DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ*

**§ 212**

### Výměra dovolené

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(2) Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(3) Výměra dovolené pedagogických pracovníků[47)](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3056161) a akademických pracovníků vysokých škol[72)](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3056194) činí 8 týdnů v kalendářním roce.

(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

**§ 213**

### Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.

(4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(5) Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

Díl 2*zrušeno*

**§ 214** *zrušeno*

**HLAVA III**

### *DODATKOVÁ DOVOLENÁ*

**§ 215**

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby, a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(2) Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby; jde-li o právo na dodatkovou dovolenou za výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, postupuje se podle odstavce 4 písm. f).

(3) Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(4) Za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,

b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,

d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,

g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,

i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

(5) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

(6) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1 až 4.

(7) Při změně délky stanovené týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 212 odst. 4 obdobně.

(8) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 4 písm. a) až e) a g) až j) za výkon práce, s výjimkou čerpání dovolené, nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 až 4.

**HLAVA IV**

### *SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ*

Díl 1

### Obecné ustanovení

**§ 216**

(1) Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

(2) Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu

a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,

b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu[59)](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3056175),

c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

(3) Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba překážek v práci uvedených v odstavci 2 pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato 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 uvolněním i po uvolnění.

(5) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Díl 2

### Čerpání dovolené

**§ 217**

(1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit 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, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

(2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu[61)](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3056178), ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

**§ 218**

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.

(3) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 5 stanoveno jinak.

(4) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

(5) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

**§ 219**

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; k přerušení dovolené v době poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nemocného člena rodiny, vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Díl 3

### Hromadné čerpání dovolené

**§ 220**

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Díl 4

### Změna zaměstnání

**§ 221**

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

Díl 5

### Náhrada za dovolenou

**§ 222**

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.

(5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

**§ 222a**

Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb[91)](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3056216) do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

Díl 6

### Krácení dovolené

**§ 223**

(1) Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat.

(2) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle odstavce 1, který vznikl v tomto roce.

(3) Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

*Zpracoval: Alexander Haim (NOSDDPP)*