

Dovolená na zotavenou

Délka dovolené

Dovolená na zotavenou **akademických pracovníků** univerzity činí **8 týdnů** za kalendářní rok.

Dovolená na zotavenou **neakademických zaměstnanců** fakult, vysokoškolského ústavu, celoškolských pracovišť, rektorátu a Správy kolejí a menz činí **6 týdnů** za kalendářní rok.

Dovolená na zotavenou **zaměstnanců vysokoškolských statků** činí **5 týdnů** za kalendářní rok. Ředitelé vysokoškolských statků jsou oprávněni kolektivně vyjednávat o možnosti prodloužení dovolené na zotavenou za kalendářní rok, a to vždy do 30. 12. předchozího kalendářního roku.

Nárok na dovolenou (dle zákoníku práce)

Podle § 211 ZP má zaměstnanec nárok:

- a) na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část
- b) dovolenou za odpracované dny
- c) dodatkovou dovolenou

Dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část

Zaměstnanec, který odpracuje u svého zaměstnavatele celý kalendářní rok, má nárok na vyčerpání celé stanovené dovolené. Avšak zaměstnanec, který odpracoval u svého zaměstnavatele pouze určitou dobu kalendářního roku, nemá nárok na celou dovolenou, ale jen na její poměrnou část. Rozhodující dobou pro uznání dovolené je **minimálně 60 dní trvání nepřetržitého právního poměru**. Poměrná část dovolené je **jedna dvanáctina** Vaši dovolené **za každý celý odpracovaný kalendářní měsíc**. Poměrná část dovolené, tedy jedna dvanáctina Vám také náleží u nového zaměstnavatele. Ale pouze za podmínky, že mezi zaměstnavateli plynule přejdete, co znamená, že zaměstnání na sebe navazuje.
§ 212 ZP

Dovolená za odpracované dny

Zaměstnanci během kalendářního roku nemusí vzniknout nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část. A to z toho důvodu, že **u stejného zaměstnavatele nepracoval minimálně 60 dní**. Ale i přes to náleží zaměstnanci dovolená za odpracované dny v poměrné části **jedné dvanáctiny** za kalendářní rok **za každých odpracovaných 21 dní v daném kalendářním roce**.
§ 214 ZP

Čerpání dovolené

V České republice dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, podle písemného rozvrhu čerpání dovolené, tak aby mohla být čerpána v celku a do konce kalendářního roku, ve kterém vznikl nárok a dovolenou, pokud zákon nestanovuje jinak. **Při čerpání dovolené je důležité přihlížet k provozním potřebám zaměstnavatele, ale také k oprávněným zájmům zaměstnance** (například čerpání dovolené v létě rodičům s dětmi). Pokud je dovolené čerpána ve více částech, **zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci nejméně dva týdny dovolené v celku. Zaměstnavatel musí určenou dovolenou oznámit zaměstnanci minimálně 14 dní předem.**

Z [kolektivní smlouvy](#) uzavřené mezi odborovými organizacemi a MENDELU vyplývá, že dobu čerpání dovolené v kalendářním roce určuje univerzita podle rozvrhu čerpání dovolené. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené vychází z nároků zaměstnanců v kalendářním roce, případně nevyčerpaných nároků předcházejícího roku, s přihlédnutím, k provozním potřebám univerzity a k oprávněným zájmům zaměstnance. **Písemné rozvrhy čerpání dovolené musí být vypracovány nejpozději do konce března kalendářního roku.**

Podrobné pokyny pro čerpání dovolené **zaměstnanců rektorátu a celoškolských pracovišť** za rok 2019 jsou stanoveny v [Opatření kvestora 1/2019](#).

Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, **zaměstnavatel se zavazuje poskytnout neplacené pracovní volno zaměstnanci, který o ně po skončení rodičovské dovolené písemně požádá, a to nejvýše do 4 let věku dítěte.**

Žádost lze podat prostřednictvím formuláře: [Žádost o poskytnutí pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy](#) uveřejněném v sekci Formuláře a tiskopisy v oblasti personální a mzdové na informačním portálu MENDELU. Více informací naleznete na našem webu v sekci FAQ – životní situace: [Pracovní volno bez náhrady mzdy \(neplacené volno\), Dlouhodobé.](#)

Změna zaměstnání

Jak již bylo řečeno, zaměstnanec, který plynule přejde (zaměstnání na sebe navazují) v průběhu stejného kalendářního roku od starého zaměstnavatele k novému, **může mu nový zaměstnavatel poskytnout tu část dovolené, na kterou mu vzniklo právo u starého zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá před skončením pracovního poměru u starého zaměstnavatele.**

§221 ZP

Náhrada za dovolenou

Pokud čerpáte svou dovolenou, máte nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud skončíte pracovní poměr a nemáte vyčerpanou dovolenou, na kterou máte nárok, náleží Vám náhrada mzdy nebo platu za tuto nevyčerpanou dovolenou ve výši průměrného výdělku.

Nastane-li situace, že Vám byla vyplacena náhrada mzdy či platu za dovolenou či její část, na kterou Vám nevzniklo právo nebo na niž jste právo ztratili, musíte vyplacenou náhradu vrátit.

Krácení dovolené

Je přesně specifikováno v § 223 ZP, a to: „Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit; Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat, atd.“

Čerpání dovolené před nástupem na rodičovskou dovolenou

Z ustanovení § 217 odst. 1 ZP vyplývá, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Avšak zákoník práce stanoví výjimku z tohoto pravidla, a to v § 217 odst. 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.“

Dovolenu však zaměstnavatel neposkytuje automaticky, je třeba zaměstnavatele (vedoucího pracoviště) o její čerpání písemně požádat.