

Stanovisko Odborové organizace k čerpání dovolené

V poslední době se rozvířila debata způsobu čerpání dovolené.

Jak jistě víte v minulých dobách jsme měli „celozávodní „dovolenou poslední dva týdny v červenci.

Odborová organizace navrhovala jiný způsob ,založený na plánu čerpání dovolených,který více přihlíží k individuálním potřebám jednotlivých zaměstnanců.

V souladu se Zákoníkem práce

§ 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.

Nevím zda někomu chybí přesné určení poloviny dovolené,založené na mýtu,že si zaměstnanec **musí** vybrat 10 dnů vcelku.

I tady přichází na pomoc ZK § 217

*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.***

Jinými slovy.

Podle zákoníku práce máte nárok na alespoň dva týdny (10 pracovních dnů) dovolené vcelku. Po vzájemné dohodě lze samozřejmě zvolit i jiný způsob, například když preferujete čtyři týdenní dovolené. Jestliže však trváte na dvou týdnech vcelku, musí vám to firma umožnit.

Zákoník dokonce preferuje čerpání celé dovolené vcelku, tato část je ale pouze doporučující.

Odbory přistoupily na kompromis kde firma určila pevně jeden týden dovolené a zbytek si zaměstnanec může po dohodě určit podle citovaných ..oprávněných zájmů.

Podle mého názoru to přináší větší svobodu ve výběru dovolené,např. mimo hlavní sezónu.

V praxi doporučuji nechat si písemně potvrdit schválený termín dovolené ,zejména pokud např. platíte předem zálohu (First Minute).

Protože opět 217

(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.

Na závěr je třeba říci, že:

Podle zákoníku platí základní pravidlo, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Neznamená to ale, že by všichni zaměstnanci museli čekat, až si na ně firma vzpomene a nějaký termín jim vybere.

V praxi je mnohem rozšířenější postup, že s návrhem na termín dovolené přichází sám zaměstnanec (**tak by to mělo fungovat i v Cedimě, jak jsem byl ujištěn**) a firma mu jej pouze odsouhlasí. Nebo si zaměstnanci (případně odborová organizace nebo rada zaměstnanců) nejdříve zkusí mezi sebou dohodnout rozvrh čerpání dovolené, přičemž nadřízený pak už jen rozhodne případné spory.

S použitím ZP a Aktuálně.cz

Kamil Sedral