

Ve své práci se nejprve věnuji obecnému vymezení pojmu dovolená, resp. dovolená na zotavenou, jeho vnímání a funkcím, které tento pracovněprávní institut plní. Pro lepší pochopení současné podoby dovolené jsem do úvodních částí zahrnula i stručný přehled vývoje dovolené na našem území, nastiňující proměny této kategorie. Vyhnout se samozřejmě nelze ani přehledu druhů dovolené, jejichž poskytnutí připadá v úvahu, aktuálním tématem je i výměra dovolené a hlavně podmínky jejího prodloužení.

Jádrem práce je však problematika čerpání dovolené, na kterou lze nahlížet z různých úhlů pohledu. Pro zaměstnavatele jsou klíčové především podmínky, za kterých může zaměstnanci určit nástup dovolené, případně i změnit již určenou dobu čerpání dovolené. Zaměstnanec může zase zajímat, ve kterých případech mu zaměstnavatel musí umožnit čerpání dovolené, zajímavé jsou i otázky možnosti převodu dovolené do dalších let při jejím nečerpání. Tato oblast doznala v posledních letech značných změn, postupy převodu nevyčerpané dovolené proto nemají mnozí zaměstnavatelé stále ještě zažitě a mohou činit v praxi značné problémy. S tím souvisí i problematika poskytování náhrady mzdy nebo platu místo skutečného čerpání dovolené, které je třeba věnovat zvýšenou pozornost, neboť mnozí zaměstnavatelé i v tomto stále chybují a poskytují zaměstnancům raději finanční náhradu ve snaze vyhnout se řešení otázek převodu dovolené a její evidenci.

Nutno podotknout, že existují i určité odchylky od běžného výpočtu výměry i průběhu čerpání dovolené, na některé z nich se snažím upozornit – jde například o čerpání dovolené při kratší či nerovnoměrně rozvržené pracovní době.

Předmětem mého zájmu jsou i otázky krácení dovolené a poté přecházím k tématu poskytování náhrady mzdy nebo platu při čerpání dovolené. Povaze tohoto nároku se věnuje česká i evropská pracovněprávní judikatura, upozornit je třeba i na dobu splatnosti této náhrady, přestože některé dříve časté problémy ztrácejí v současnosti na aktuálnosti. Je tomu tak zejména s ohledem na skutečnost, že nyní je v převážné většině případů mzda nebo plat (a jejich náhrady) vyplácena bezhotovostním způsobem a to, že jejich splatnost nastane v době dovolené, tak nezpůsobuje zásadní problémy.

Každý zaměstnavatel by měl vždy při poskytování dovolené dodržovat určité zásady a plnit zákonem uložené povinnosti. Měl by si též uvědomit kogentnost příslušných zákonných ustanovení a i při uzavírání dohod umožňujících odchylnou úpravu by měl respektovat zájmy a potřeby zaměstnanců. Nad dodržováním povinností zaměstnavatelů v oblasti dovolené dohlíží v současnosti inspektoráty práce, které mohou současně ukládat nejrůznější sankce. I to je jeden s aspektů dovolené, který musí být brán v potaz, proto i já se mu v práci věnuji.

Závěr práce jsem se rozhodla věnovat i tématu dovolené v evropském kontextu a vybrané národní úpravě dovolené, byť je to téma, které by si jistě zasloužilo samostatné podrobnější zpracování.