Kód:	SR/33/2020
Druh:	SMĚRNICE REKTORA
Název:	Pravidla pro čerpání dovolené na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně
Organizační závaznost:	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Datum vydání:	21. 12. 2020
Účinnost od:	1. 1. 2021
Vydává:	Rektor
Zpracoval:	Personální odbor
Spolupracoval:	Kvestor, Právní oddělení
Počet stran:	3
Počet příloh:	0
Rozdělovník:	zaměstnanci UTB
Podpis oprávněné osoby:	prof. Ing. Vladimír Sedlařík, Ph.D., v. r.

Část první

Článek 1
Úvodní ustanovení

(1) Tato směrnice rektora provádí ustanovení § 211 – 223 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších právních předpisů (dále jen „ZP“), zejména pak zákona č. 285/2020 Sb., účinných od 1. 1. 2021.
(2) Tato směrnice rektora současně doplňuje příslušná ustanovení směrnice rektora „Pracovní řád“ (dále jen „Pracovní řád UTB“).
(3) V případě, že mezi ustanoveními této směrnice a Pracovním řádem UTB bude rozpor, použijí se ustanovení této směrnice.

Článek 2
Definice

(1) Zaměstnavatelem se pro účely této směrnice rozumí Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“).
(2) Zaměstnanci jsou fyzické osoby, které jsou v pracovněprávním vztahu k UTB na základě pracovní smlouvy a kterým vzniká za podmínek stanovených zákonem právo na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část.

Článek 3
Výměra dovolené

(1) Základní výměru dovolené upravuje ZP a Pracovní řád UTB.

(2) Výměra dovolené v hodinách za kalendářní rok je rovna součinu výměry dovolené (v týdnech) na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce nárok a týdenní pracovní doby zaměstnance dle pracovní smlouvy.

Článek 4
Čerpání dovolené

(1) Dovolená, na kterou zaměstnanci vznikl nárok před účinností této směrnice, se čerpá nadále ve dnech, tj. nepřepočítává se na hodiny ve smyslu čl. 3 odst. 2 této směrnice.
(2) Dovolená za období od 1. 1. 2021 se počítá i čerpá v hodinách.

Článek 5
Výpočet dovolené

(1) V informačním systému SAP, který používá UTB pro personální a mzdovou administraci, bude nastavený **předpokládaný** nárok dovolené v návaznosti na délku trvání pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou a pracovního úvazku zaměstnance.
(2) Pokud se v průběhu roku mění výše úvazku, spočítá se výměra dovolené poměrně pro jednotlivá období trvání pracovního poměru.
(3) Pro účely dovolené se až do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby považuje za výkon práce v témže kalendářním roce doba zameškaná z důvodu:
- Dočasná pracovní neschopnost
- Karanténa
- Čerpání rodičovské dovolené
- Jiné důležité osobní překážky v práci mimo překážek uvedených v příslušném prováděcím předpise (aktuálně nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (např. neplacené volno, 4. rok RD, OČR pro děti nad 10 let při uzavření škol)).

(4) Podmínkou pro uplatnění postupu uvedeného v předchozím odstavci je odpracování alespoň dvanáctinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobku kratší týdenní pracovní doby.

Článek 6
Postup při čerpání dovolené

(1) Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace; přihlíží k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance. Určenou dobu čerpání dovolené oznamuje zaměstnavatel zaměstnanci písemně alespoň 14 dní předem, nedohodnou-li se jinak.
(2) Dovolenou lze určit, i když zaměstnanec ještě nesplnil podmínku pro vznik nároku na dovolenou za podmínek stanovených ZP.
(3) Dovolená, na kterou vznikl zaměstnanci nárok před účinností této směrnice, se čerpá ve dnech a je čerpána přednostně; po jejím vyčerpání zaměstnanec čerpá dovolenou, na kterou mu vznikl nárok po dni účinnosti této směrnice, v hodinách.
(4) Dovolená se čerpá v rozsahu délky směny, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na kratším rozsahu, nejméně však v délce jedné poloviny směny.
(5) Dovolená je čerpána v roce, v němž na ni vzniklo právo, ledaže tomu brání:
- naléhavé provozní důvody,
- překážky v práci na straně zaměstnance.

(6) Na základě písemné žádosti zaměstnance lze převést do následujícího kalendářního roku tu část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném

kalendářním roce, a to v rozsahu, o který u akademického pracovníka přesahuje 6 týdnů a u ostatních zaměstnanců 4 týdny.

(7) V případě, že zaměstnanec nevyčerpal dovolenou v příslušném roce, určí zaměstnavatel čerpání dovolené tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku a případně až po skončení překážek v práci.

(8) Není-li čerpání dovolené určeno do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené zaměstnanec.

Článek 7
Náhrada mzdy za čerpání dovolené

(1) Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) Vyplacena je vždy náhrada mzdy za vyčerpanou délku dovolené, tj. za počet vyčerpaných hodin dovolené.

(3) Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou (proplaceni zůstatku dovolené) přísluší zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru.

(4) Pokud následně nevznikne zaměstnanci právo na již vyčerpanou dovolenou (skončení pracovního poměru v průběhu roku, neodpracování dostatečného počtu směn, krácení dovolené) nebo toto právo ztratí, vzniká mu povinnost vrátit vyplacenou náhradu mzdy, resp. bude mu tato náhrada mzdy jednostranně sražena ze mzdy.

Článek 8
Krácení dovolené

Zaměstnavatel je oprávněn krátit dovolenou pouze v případě neomluveně zmeškané směny, a to:

- Za každou zameškanou hodinu lze krátit o hodinu, tj. 1:1; neomluvená zameškání kratších úseků směn lze sčítat.
- Zároveň je nutné zachovat zaměstnanci nejméně 2 týdny dovolené v případě, že pracovní poměr trval celý kalendářní rok.

Článek 9
Dovolená při souběžných pracovněprávních vztazích

(1) Práva a povinnosti se posuzují zvlášť pro každý pracovněprávní vztah.

(2) Náhrada mzdy bude proplacena průměrným výdělkem zjištěným v daném pracovněprávním vztahu.