

## Čerpání dovolené – její délka

Podle [zákoníku práce](#)<sup>1</sup> by měla být dovolená čerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, v němž na dovolenou zaměstnanci vznikl nárok.

Odchylná úprava je možná jen tehdy, jestliže *se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne*. Zákoník práce výslovně nezakazuje, aby dovolená byla čerpána v kratších časových úsecích, než je týden.

Z účelu dovolené – relaxace za účelem obnovení plnohodnotného pracovního výkonu pro zaměstnavatele, vyplývá, že nejmenší přijatelnou jednotkou k dosažení uvedeného cíle je jeden týden, o čerpání v týdnech zásadně hovoří zákoník práce.

### Shrnutí:

Pokud by zaměstnavatel jednostranným úkonem nařídil zaměstnanci čerpání dovolené v době kratší než jeden týden, jednal by proti smyslu zákona. S ohledem na to, že zaměstnavatel má při určování čerpání dovolené přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnanců, lze dovodit, že pokud zaměstnanec o čerpání dovolené v úseku kratším než jeden týden sám požádá, zřejmě to odpovídá jeho zájmům a zaměstnavatel mu může vyhovět.

Je třeba zdůraznit, že poskytnutí dovolené v délce kratší než jeden týden *není nárokové*. Znamená to, že *mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí dojít k dohodě*. Věc lze *upravit v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu* tak, že se zaměstnavatel na základě individuální žádosti zaměstnance zavazuje umožnit zaměstnanci čerpání dovolené v rozsahu kratším než jeden týden.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů