

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

30. červen - kritické datum pro určení nástupu nevyčerpané loňské dovolené

Poslední červnový den by měl být varováním všem zaměstnavatelům, kteří při určování dovolené svým zaměstnancům nedodržíjí literu zákoníku práce. Doba čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Měl by sestavovat ve spolupráci s odbory nebo radou zaměstnanců, pokud u něj působí, rozvrh čerpání dovolené. V určitých případech však nástup dovolené určuje sám zaměstnanec a ten rozvrh čerpání dovolené respektovat nemusí.

Při určení rozvrhu čerpání dovolené zaměstnavatel samozřejmě přihlíží především ke svým provozním důvodům, ale má přihlížet i k oprávněným zájmům zaměstnance. Čerpá-li se dovolená po částech a ne vcelku, tak, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Ne vždy se podaří plán dovolených naplnit a zaměstnavatel musí rozhodovat operativně. O tom, že má čerpat dovolenou, musí zaměstnanec vědět nejméně 14 dnů předem, leda by souhlasil s kratším časem. Je-li to nezbytné z provozních důvodů, může zaměstnavatel rozhodnout i o celozávodní dovolené. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Vedle dovolené určené zaměstnavatelem, ať už naplánované v rozvrhu nebo operativně nařízené, může i zaměstnanec kdykoliv zaměstnavatele o poskytnutí dovolené také sám požádat. Zaměstnanec sám však nemůže oznámit, že nepřijde do práce a bere si dovolenou. Ale jsou dvě výjimky, kdy tomu tak opravdu je.

Navázání dovolené na mateřskou dovolenou musí zaměstnavatel vyhovět

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.

Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. Naproti tomu rodičovská dovolená ženy a u muže po uplynutí doby, po kterou čerpá rodičovskou dovolenou, jež odpovídá době, po kterou je žena - zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se pro účely dovolené jako výkon práce neposuzuje, naopak je dobou, v důsledku které může dojít ke krácení dovolené za kalendářní rok. Právě proto je třeba doporučit, aby zvláště zaměstnankyně nenastupovaly na rodičovskou dovolenou hned po skončení mateřské dovolené, ale využily svého práva a požádaly zaměstnavatele o to, aby mohly bezprostředně po skončení mateřské dovolené čerpat (placenou) dovolenou (tj. s nárokem na náhradu mzdy nebo platu), na kterou jim vznikl nárok, a teprve poté nastoupily rodičovskou dovolenou. Výhodou je, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec nepřijdou o tu část dovolené, kterou by jim jinak zaměstnavatel krátil po 100 a více zameškaných pracovních dnech čerpáním rodičovské dovolené v kalendářním roce. Zaměstnavatel totiž krátil dovolenou za prvých 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu.

Základní pravidla převádění nevyčerpané dovolené

Zaměstnavatel by měl všem zaměstnancům určit dovolenou tak, aby byla vyčerpána v tom roce, ve kterém na ni nárok vznikl. Ale ne vždy se to podaří, ať už z naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele, nebo z důvodů na straně zaměstnance. Nepodaří-li se dovolenou vyčerpat v tom roce, za který náleží, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. V případě, že nelze dovolenou vyčerpat ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Takže třeba až v příštím roce.

Ovšem neurčí-li zaměstnavatel čerpání dovolené nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení. Platí pro něj tedy stejná lhůta jako pro zaměstnavatele.

Kdy právo rozhodovat o termínu dovolené přechází na zaměstnance samotného

Pokud tedy nějaký zaměstnavatel dosud neurčil, nebo nestihne určit, nástup nevyčerpané loňské dovolené za r. 2017 do 30. června 2018, může si čerpání této dovolené určit zaměstnanec od 1. července 2018 sám. Jestliže o termínu své dovolené rozhodne hned 1. července 2018 a oznámí jej zaměstnavateli, může klidně na dovolenou už 15. července 2018, i když se to zaměstnavateli nebude líbit.. Zaměstnanec přitom nemusí respektovat rozvrh čerpání dovolené vypracovaný zaměstnavatelem - pouze by i on měl dovolenou z předchozího roku určit tak, aby ji vyčerpal do konce roku následujícího - tedy dovolenou z roku 2017 do konce roku 2018.

Vznik práva zaměstnance určit si sám čerpání dovolené však neznamená zánik tohoto práva pro zaměstnavatele, záleží pouze na tom, kdo tohoto práva využije jako první. Ztráta kontroly zaměstnavatele nad určením čerpání dovolené je ve své podstatě sankcí za porušení jeho povinnosti určit čerpání dovolené zásadně v roce, kdy na ni vznikl nárok nebo výjimečně z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky na straně zaměstnance do konce roku následujícího.

Terezie Nývltová Vojáčková

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)