

6. 6. 2013

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

Konkurence práva zaměstnance a zaměstnavatele určit nástup nevyčerpané dovolené po 30. 6.: „Platí první podání?“

Neurčí-li zaměstnavatel zavčas zaměstnanci čerpání dovolené, získává právo určit termín dovolené (též) zaměstnanec. Již druhým rokem představuje toto nové pravidlo jednu ze dvou výjimek z pravidla, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel.[1] Podle mého názoru však není zcela jasné řešení situace, kdy si konkuruje určení čerpání dovolené zaměstnancem na straně jedné a určení čerpání dovolené zaměstnavatelem na straně druhé.

Jestliže zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené nebo části dovolené, která nebyla vyčerpána v kalendářním roce, za který přísluší, ani v roce následujícím, a to nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku, pak podle nově s účinností od 1. 1. 2012 formulovaného ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce získává právo určit nástup dovolené rovněž zaměstnanec. (Pokud tedy zaměstnavatel neurčil zaměstnanci nástup dovolené převedené z r. 2011 do 30. června 2012 nebo dovolené přesahující výměru 4 týdnů z r. 2010 do 30. června 2012,[2] mohl resp. může určit nástup této dovolené po 30. červnu 2012 sám zaměstnanec. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci nástup dovolené převedené z r. 2012 do 30. června 2013, může určit nástup této dovolené po 30. červnu 2013 sám zaměstnanec.)

Vyjádřil jsem zde, aniž bych si ovšem kladl nároku na správnost, názor, že při případné kolizi práva zaměstnavatele a práva zaměstnance na určení (termínu nástupu) dovolené, tedy v situaci, kdy po 30. 6. následujícího kalendářního roku určí nástup nevyčerpané dovolené současně jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, bude rozhodující dřívější termín určeného čerpání dovolené, nikoliv dřívější rozhodnutí o čerpání dovolené a jeho oznámení druhé straně.[3] Jestliže tedy např. zaměstnavatel zaměstnanci dne 15. 7. určí nástup dovolené 1. 9., avšak zaměstnanec dne 1. 8. určí nástup dovolené 20. 8., k čerpání dovolené dojde již od 20. 8. Jestliže však zaměstnavatel i zaměstnanec určí nástup dovolené 15. 7., avšak zaměstnavatel dnem 1. 8. a zaměstnanec dnem 15. 8., nastupuje (je povinen nastoupit) zaměstnanec dovolenou již 1. 8. Uvedl jsem však, že připouštím i jiný přístup k řešení nastíněných otázek, a uvítal bych proto případné odlišné názory.

Odlišné stanovisko kolegia expertů Asociace pro kolektivní vyjednávání

Kritický názor k mému výkladu zaujalo Kolegium expertů Asociace pro kolektivní vyjednávání, který prezentovalo ve svém výkladovém stanovisku VIII. ze dne 11. 4. 2012, určitě si zaslouží naši pozornost. Podle něj není myslitelné, aby měl zaměstnavatel možnost bez dalšího „revidovat“ rozhodnutí zaměstnance o čerpání nevyčerpané dovolené z minulého roku tím, že rozhodne o jejím čerpání od dřívějšího data. Je nutné si uvědomit, že tak by zaměstnavatel rozhodoval o dovolené, o níž už bylo rozhodnuto jiným oprávněným subjektem. Navíc by tím do jisté míry ztratila smysl nová právní úprava účinná od 1. 1. 2012, která v právu zaměstnance určit si čerpání nevyčerpané dovolené spatřuje určitý „trest“ zaměstnavateli za to, že o ní (až na výjimky) mohl a měl rozhodnout nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku. Analogicky lze tento závěr uplatnit i ve vztahu k opačné situaci, kdy by zaměstnavatel rozhodl sice až po 30. červnu následujícího roku o čerpání dovolené zaměstnance z roku minulého. Nelze vycházet z toho, že by zaměstnanec mohl

zvrátit rozhodnutí zaměstnavatele tím, že si o stejném právu na dovolenou rozhodne tak, aby ji čerpal k dřívějšímu datu, než jak určil zaměstnavatel.

Jelikož zaměstnanec poskytuje navázáním pracovního poměru zaměstnavateli svoji pracovní sílu, není podle kolegia expertů AKV vyloučeno, aby zaměstnavatel v případech hodných zvláštního zřetele oprávněně požadoval po zaměstnanci, aby dovolenou, kterou si sám určil k čerpání, ukončil a začal vykonávat práci (tj. z důvodu vážných provozních důvodů). V tomto případě není ve vazbě na mimořádnost této situace vyloučeno, že o této nevyčerpané dovolené rozhodne později zaměstnavatel sám, pokud tak dříve neučiní zaměstnanec.

Richard W. Fetter

[1] O tom, kdy bude čerpat zaměstnanec dovolenou, rozhoduje ve smyslu ust. § 217 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel, existují však dvě, výjimky, a to dle ust. § 217 odst. 5 a ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce, kdy rozhoduje sám zaměstnanec; v prvním případě je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti o poskytnutí dovolené, ve druhém případě zaměstnanec čerpání dovolené zaměstnavateli rovnou oznamuje. 1) Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnankyně o dovolenou, jestliže ta bude bezprostředně navazovat na skončení její mateřské dovolené, a žádosti zaměstnance o dovolenou, jestliže ta bude bezprostředně navazovat na skončení jeho rodičovské dovolené čerpané do doby (v rozsahu), po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. 2) Pokud zaměstnavatel neurčí dovolenou nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku, má právo určit si čerpání dovolené též zaměstnanec.

[2] Viz ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[3] Dostupné na www.epravo.cz, k dispozici >>> [zde](#) a také [zde](#).

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)