

26. 8. 2010

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

Náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok

Přesto, že se úprava náhrada mzdy nebo platu za dovolenou za kalendářní rok jeví na první pohled poměrně jasná, přináší v praxi četné výkladové problémy.



Pokud bude dále hovořeno o dovolené, má se za to, že jde o dovolenou za kalendářní rok.

I. Úvod

Náhrada mzdy za dovolenou je upravena v ustanovení § 222 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdější předpisů (dále jen „ZPr“).

Dle ustanovení § 222 odst. 2 ZPr přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za čtyři týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Tato právní úprava je odůvodněna požadavkem na zajištění faktického čerpání dovolené v zákonem stanoveném rozsahu. Zákoník práce upřednostňuje faktické čerpání dovolené. Jak vyplývá z důvodové zpráva k návrhu ZPr, je hlavním cílem úpravy náhrady za dovolenou snaha o zajištění faktického čerpání dovolené. Tím je naplněn účel čerpání dovolené – odpočinek po vykonané práci.

Vedle toho však zákoník práce připouští proplacení náhrady mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje čtyři týdny, pokud zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.

II. Možnosti proplacení dovolené

2.1 Obecně k právní úpravě

Druhá věta ustanovení § 222 odst. 2 ZPr uvádí: „Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, přísluší zaměstnanci nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího

kalendářního roku.“.

Důvodová zpráva k této části návrhu ZPr uvádí následující: „Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou přichází v úvahu pouze u té části nevyčerpané dovolené, která přesahuje čtyři týdny, pokud zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat ani do konce příštího kalendářního roku. Pokud zaměstnanec tuto dovolenou nevyčerpal ani do konce příštího kalendářního roku, vznikne mu uplynutím tohoto příštího kalendářního roku nárok na náhradu mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou.“.

S ohledem na výše uvedené tak náhrada mzdy za dovolenou přichází v úvahu ve dvou případech:

a) při skončení pracovního poměru

b) v případě, kdy základní výměra dovolené přesahuje čtyři týdny

2.2 Problematika odchýlení se od zákonné úpravy

Pokud uvažujeme o možnosti smluvního odchýlení se od zákonem stanoveného příkazu proplácení náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru (§222 odst. 2 věta prvního ZPr), je třeba se zabývat otázkou interpretace tohoto ustanovení.

Pro správnou interpretaci je třeba vzít na vědomí jednak obecnou zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, jednak dispozitivnost či kogentnost tohoto ustanovení. Pokud jde o zásadu „co není zakázáno, je dovoleno[1]“ je tato významně omezena mimo jiné ustanovením § 363 odst. 1 ZPr. Toto ustanovení ve spojení s § 2 odst. 1 ZPr říká, že od v něm vyjmenovaných ustanovení je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Pozornému čtenáři neunikne, že mezi ustanovení zakotvená v § 363 odst. 1 ZPr patří právě § 222 odst. 2 věta první ZPr. Bez dalšího by se mohlo zdát, že si účastníci mohou smluvně dojednat, že proplácení náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou je možné i v jiných případech. S takovým závěrem však nelze dle našeho názoru souhlasit.

Při interpretaci zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je třeba na prvním místě vždy zkoumat, zda je či není možné se s ohledem na povahu příslušného ustanovení od něj odchýlit. Obecně platí, že pokud příslušné ustanovení obsahuje slova jako: je zakázáno, pouze, výlučně, jen, atd., jedná se s největší pravděpodobností o normu kogentní povahy, od které není možné se odchýlit, a to ani ve prospěch jedné ze stran.

Pokud se vrátíme k dikci zákonného ustanovení, musíme s přihlédnutím k výše uvedenému dospět k závěru, že se se vši pravděpodobností jedná o normu kogentní povahy. K tomuto tvrzení nás vedle výše uvedeného vede i dikce směrnice, která je tímto ustanovení do ZPr implementována. Směrnice[2] v čl. 7 odst. 2 uvádí, že minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. V tomto směru směrnice nepřipouští žádnou odchýlnou úpravu. Shodně se vyjádřil i Soudní dvůr ve svém rozsudku Maria Paz Merino Gómez v. Continental Industrias del Caucho SA, C-342/01 [2004] (dále jen „**rozsudek Maria Gómez**“).

Konečně je diskutabilní, jaké odchýlení od této úpravy lze považovat za odchýlení ve prospěch zaměstnance. Jak vyplývá i z rozsudku Soudního dvora Maria Gómez zaměstnanci musí být poskytnuta skutečná doba odpočinku. Jen tak je zajištěna účinná ochrana jeho bezpečí a zdraví.

III. Závěr

I přes některé odlišné názory[3] se domníváme, že náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou je možné zaměstnanci poskytnout pouze v případě ukončení pracovního poměru. Od tohoto ustanovení se není možné smluvně odchýlit ani ve prospěch zaměstnance.



Mgr. Dagmar Horáková

[Schaffer & Partner Legal, s.r.o., advokátní kancelář](#)

Gallery Myšák
Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

tel.: + 420 221 506 300

fax: + 420 221 506 301

email: info@schaffer-partner.cz

[1] Doslovné znění § 2 odst. 1 ZPr vyjadřující zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ zní: Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

[2] 200/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

[3] Richard W. Fetter, Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené, Právní rádce 6/2008 str. 28 a násl.

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)