

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

Nástup dovolené na zotavenou 1. listopadu 2004 ze zákona (dle § 109 odst. 2 věty třetí zákoníku práce)

Novela zákoníku práce (zákon č. [436/2004](#) Sb.), jež nabyla účinnosti 1. října 2004, změnila pravidla pro převádění a proplácení dovolené na zotavenou. Při čerpání, převádění a proplácení dovolené (poskytování náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou) se nově posuzuje odlišně situace, jde-li o dovolenou v základní výměře 4 týdnů, a jinak situace, jde-li o dovolenou přesahující 4 týdny. Dnem nástupu na nevyčerpanou dovolenou z r. 2003 v rozsahu 4 týdnů (nebo část z těchto 4 týdnů) bude 1. listopad 2004. Nevyčerpá-li zaměstnanec tuto dovolenou do 31. prosince 2004, nárok na ni zanikne; náhradu mzdy za tuto dovolenou nelze poskytnout (výjimku nově tvoří pouze případ skončení pracovního poměru).

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, pokud odbory u zaměstnavatele působí. Požádá-li však 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 žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět a dovolenou poskytnout. (Vedle naplánované dovolené může zaměstnanec kdykoliv zaměstnavatele o poskytnutí dovolené požádat – s čerpáním dovolené však musí zaměstnavatel vždy vyslovit souhlas.)

Za dobu čerpání dovolené náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, případně naturální požitky. Zaměstnavatel při zjišťování průměrného výdělku vychází z právní úpravy obsažené v zákoně o mzdě (č. [1/1992](#) Sb., v platném znění). Pokud by zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 22 dnů, používá se místo průměrného výdělku výdělek pravděpodobný, který zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.

Jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel je však povinen (protože ale nesplnění povinnosti není sankcionováno a zákoník práce s jejím nedodržením výslovně počítá, lze konstatovat: že by toliko měl) určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené na zotavenou v kalendářním roce, pokud na ně má nárok. **Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci takto dovolenou ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci v nástupu dovolené nebrání stanovené překážky v práci, a to výkon vojenské činné služby (nebo civilní služby), dočasná pracovní neschopnost, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou v uvedeném rozsahu 4 týdnů (nebo její část) ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká.** Pokud zaměstnanec nemohl z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené nebo pro překážky v práci vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku. *(Dnem nástupu na nevyčerpanou dovolenou z r. 2003 v rozsahu 4 týdnů nebo její část bude tedy 1. listopad 2004, kdy se nové pravidlo uplatní poprvé, a nebude-li tato dovolená vyčerpána do 31. prosince 2004, nárok na ni zanikne. Nevyčerpanou dovolenou za r. 2003, která přesahuje 4 týdny, je možno převést až do r. 2005.)*

Náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené (nebo část z těchto 4 týdnů) je zaměstnavatel povinen poskytnout (tedy nevyčerpanou dovolenou tzv. proplatit) zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, je zaměstnavatel povinen poskytnout nejen v případě

skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat ani do konce příštího kalendářního roku resp. ani do konce dalšího kalendářního roku.

Pokud vznikne zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

autor je podnikový právník

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

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)