

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

Nevyčerpaná dovolená a její převody k odloženému čerpání

Při příležitosti konce kalendářního roku, kdy jsou nastíněné otázky v personální praxi řešeny nejčastěji, připomínáme pravidla převodu (převodů) nevyčerpané dovolené k odloženému čerpání do následujícího roku (dle ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce), popř. i let dalších (dle ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce), jakož i (novou) právní úpravu dohody o převodu dovolené dle ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce, které nabylo účinnosti (až) 1. 1. 2021, a tak se uplatní (uplatňuje) v praxi letos poprvé. A to vše se pokusíme stručně zasadit do vhodného kontextu s ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce, které upravuje přechod práva určit nástup dovolené, které zásadně náleží zaměstnavateli, na zaměstnance, jakož i s dalšími pravidly týkajícími se dovolené.

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, a to zásadně v roce, za který dovolená náleží

Povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci (vy)čerpání, a to celé, dovolené (t.j. dovolené v plné výměře) v daném kalendářním roce, za který náleží (ust. § 217 odst. 1 a ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce) nemusí být splněna pouze ve dvou případech. Pouze v případě, že jsou zde naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele, nebo překážky v práci na straně zaměstnance (ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce). Pak dojde resp. má dojít k čerpání dovolené později, a to následující kalendářní rok: Nemůže-li být dovolená vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo (ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce) je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku (ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce). Zaměstnavatel je tedy pak povinen určit nástup dovolené kupř. z r. 2021 tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce roku 2022. (Dovolená z r. 2020 měla být určena tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce letošního roku 2021.) Jestliže však nemůže být dovolená vyčerpána 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 (ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce). Takto dochází k převedení a odloženému čerpání dovolené např. z r. 2021 třeba až do r. 2023 nebo i do let dalších.

Zaměstnancova žádost o dovolenou

O dovolenou může kdykoliv zaměstnanec zaměstnavatele požádat - s čerpáním dovolené ovšem musí zaměstnavatel vždy vyslovit souhlas. Zaměstnavatel nemusí žádosti zaměstnance o čerpání dovolené vyhovět s výjimkou postupu dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce: 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.

Právo určit čerpání dovolené (z předchozího roku) získává někdy rovněž zaměstnanec

Není-li čerpání dovolené určeno (zaměstnavatelem) nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec (ust. § 218 odst. 4 věty první zákoníku práce). To je další výjimka, kdy o termínu čerpání dovolené rozhoduje zaměstnanec (vedle již zmíněného postupu dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce). - V případě, že má dovolená navázat na mateřskou dovolenou (zaměstnankyně) nebo rodičovskou dovolenou (zaměstnanec) vyčerpanou právě v rozsahu mateřské dovolené (resp. její části, kterou zaměstnankyně čerpá po porodu), musí zaměstnavatel žádosti o dovolenou vyhovět, ale stále je to on, kdo formálně rozhodne o čerpání dovolené - určí nástup dovolené. Ovšem v případě postupu dle ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce, když jde o dovolenou za určitý kalendářní rok, která není vyčerpana do 30. června následujícího kalendářního roku (např. jde o dovolenou z r. 2021, která nebude vyčerpana do 30. 6. 2022), právo určit nástup dovolené přechází plně na zaměstnance. 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.

Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení (ust. § 218 odst. 4 věty druhé zákoníku práce). Lhůta je stejná, ať o termínu nástupu dovolené rozhoduje zaměstnavatel (ust. § 217 odst. 2 věty čtvrté zákoníku práce) nebo zaměstnanec (ust. § 218 odst. 4 věty druhé zákoníku práce). Jestliže tedy zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené nebo části dovolené, která nebyla vyčerpana v kalendářním roce, za který přísluší, ani v roce následujícím, a to nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku, pak získává právo určit nástup dovolené též zaměstnanec.

Za určení čerpání dovolené zaměstnavatelem je ovšem třeba považovat i to, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci určí čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku, i když k čerpání dovolené na základě tohoto určení má dojít až po tomto datu, např. v červenci, na podzim apod. I tím zabránil zaměstnavatel, aby právo určit si dovolenou přešlo na zaměstnance. Nejde o to, aby dovolená byla čerpána ihned po 30. 6. nebo s dodržáním 14denní lhůty, pakliže zaměstnavatel otálí tzv. do poslední chvíle, takže třeba od 14. 7. (pakliže zaměstnavatel rozhodne v mezní termín 30. 6.) Rozhodující je, zda do 30. 6. následujícího roku zaměstnavatel určil zaměstnanci čerpání dovolené, nebo ne - nikoliv termín, na který bylo čerpání dovolené určeno. Jestliže však zaměstnavatel o čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku nerozhodne, má (získává) právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Pokud tedy kupř. zaměstnavatel neurčí nástup dovolené za r. 2021 do 30. června 2022, můžete si čerpání této dovolené určit od 1. července 2022 zaměstnanec. Když využije svého práva bezprostředně a učiní tak ihned 1. července 2022, tak už při dodržení čtrnáctidenní lhůty 15. července 2022 může nastoupit dovolenou. Nicméně může 1. 7. 2022 i oznámit, že bude čerpat (dovolenou za rok 2021 nebo její část) třeba od 18. července 2022 nebo třeba až v září 2022.

Momentální situace koncem roku 2021

Jestliže však zaměstnavatel dosud neumožnil vůbec nebo plně vyčerpat zaměstnanci ani loňskou dovolenou za rok 2020 a ani neurčil nějaký budoucí termín jejího čerpání - tak už právo na určit si nástup dovolené, tedy její termín, zaměstnanci vzniklo (přešlo na něj), a to již k 1. 7. 2021. *Raději však dodejme, že o čerpání dovolené z letošního roku 2021 takto (obdobně) ještě zaměstnanec rozhodovat nemůže!*

Tím jsme připomenuli základy již zavedené a snad už i dostatečně veřejnosti známé právní úpravy převádění dovolené k odloženému čerpání.

Smluvní převod dovolené nad rámec zákonem předvídaných důvodů

Letos se poprvé uplatňuje v praxi novinka, která byla schválena již v r. 2020, ale až od 1. 1. 2021 nabyla její právní úprava účinnosti, takže se uplatní poprvé ohledně dovolené za letošní rok 2021. Jde o ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce (ve spojení s přechodným ust. čl. II bodu 2 zákona č. [285/2020](#) Sb., kterým se novelizuje zákoník práce): **S přihlédnutím k oprávněným zájmům**

zaměstnanec lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku. Jde tedy o třetí případ, kdy nemusí být splněna povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci (vy)čerpání celé dovolené v daném kalendářním roce, za který náleží (připomínáme, že těmi prvními dvěma případy, resp. okruhy případů jsou naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele a překážky v práci na straně zaměstnance ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce).

Zaměstnancova žádost o převod nevyčerpané dovolené musí být písemná, dohoda se zaměstnavatelem již nikoliv.

Často je v zájmu samotného zaměstnance převedení části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, zvláště za situace, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebuje čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo, tzn. na začátku kalendářního roku. (Zaměstnavatel však může podle ust. § 217 odst. 2 zákoníku práce určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.)

Tituly převodů lze kombinovat

Převod resp. míra převodu dovolené k odloženému čerpání na základě dohody je však omezena, může jít jen o dovolenou nad základní výměru 4 týdnů (a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol nad výměru 6 týdnů). Přípustné je však spojení důvodů k převodu dovolené k odloženému čerpání dle ust. § 218 odst. 1 (pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody zaměstnavatele) s postupem dle ust. § 218 odst. 2, tedy převodem dovolené na základě dohody. Pokud se u zaměstnavatele poskytuje dovolená za kalendářní rok v rozsahu 5 týdnů, 1 týden může být převeden z titulu žádosti zaměstnance a následně dosažené dohody se zaměstnavatelem dle nové právní úpravy a třeba 1 další týden s poukazem na to, že dovolenou nebylo možno čerpat pro naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele.

I u smluvně převedené dovolené se může čerpání oddálit a platí pravidla jako u dovolené odložené z jiných (zákonných) důvodů

Pokud bude dovolená, resp. její část převedena na žádost zaměstnance dohodou se zaměstnavatelem k čerpání do roku následujícího ve smyslu ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce, zůstává zaměstnavateli povinnost určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku dle ust. § 218 odst. 3. (Takže i dovolená smluvně převedená z r. 2021 do r. 2022 musí být vyčerpána do konce roku 2022.) Je to stejné jako když nemohla (nemůže) být dovolená řádně a včas vyčerpána pro naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo pro překážky na straně zaměstnance. Ve všech případech (tedy i tady ohledně na základě dohody převedené dovolené) pak platí, že pokud dovolená nemůže být vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, bude zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci (ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce). Takže i čerpání dovolené převedené z jednoho roku do druhého (následujícího) na základě dohody se může v praxi značně oddálit z důvodu dlouhodobějších překážek v práci na straně zaměstnance.

Určit nebo neurčit v dohodě o převodu dovolené termín jejího odloženého čerpání?

Součástí dohody o převedení dovolené k čerpání v následujícím kalendářním roce ve smyslu ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce nemusí být uvedení (určení) termínu, kdy bude dovolená čerpána.

Zaměstnanec může mít zájem na převedení dovolené, ale v době uzavření dohody mu nemusí být zřejmé, kdy bude potřebovat dovolenou čerpat. Nicméně, je-li možné se dopředu dohodnout i na termínu čerpání dovolené, jistě bude vhodné tento termín do dohody uvést. Ostatně zaměstnavateli to usnadní tvorbu rozvrhu (plánu) dovolených (dle ust. § 217 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Jestliže termín čerpání dovolené nebude předem dohodnut, pak i pro smluvně převedenou dovolenou platí ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce, takže nerozhodne-li jednostranně zaměstnavatel o termínu čerpání dovolené v následujícím roce, do kterého byla dovolená převedena, do 30. června následujícího roku, získá právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.

V zájmu dobrých vztahů účastníků pracovního poměru, s přihlédnutím k tomu, že k dohodě o smluvním převodu dovolené není zaměstnavatel povinen, nýbrž její uzavření je projevem jeho dobré vůle, by patrně neměl zaměstnanec v praxi k využití svého práva určit si (sám) nástup dovolené, nastane-li taková situace, přistupovat, nýbrž by měl svůj postup maximálně koordinovat se zaměstnavatelem. (I když samozřejmě nemůžeme vyloučit ani situace, kdy zaměstnanec požádá o převod dovolené na základě předchozí iniciativy zaměstnavatele, který si bude třeba těsně před koncem kalendářního roku vědom toho, že nedostal svým povinností v oblasti určování dovolené.

Proplácení dovolené jen při skončení pracovního poměru

Nejsou však přípustné dohody o tom, že by dovolená nebyla zaměstnancem fakticky (v podobě pracovního volna) vyčerpána a byla tzv. proplacena. Zaměstnavatel nesmí poskytovat náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, tedy dovolenou tzv. proplácet namísto jejího faktického čerpání, pokud pracovní poměr trvá. Zaměstnanci přísluší podle zákoníku práce náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru (ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce).



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovně-právní a související občansko-právní legislativu

© 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](#)