

30. 7. 2020

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

Novela zákoníku práce usnadňuje převody dovolené

Novela zákoníku práce – zákon č. [285/2020](#) Sb. ulehčuje jak převod dovolené za kalendářní rok do dalšího následujícího kalendářního roku u téhož zaměstnavatele, tak převod dovolené mezi dvěma zaměstnavateli při změně zaměstnání v průběhu kalendářního roku.

Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit (podle ust. § 217 odst. 1 zákoníku práce) podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců (za předpokladu, že u zaměstnavatele působí – pokud nepůsobí, sestavuje rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel sám), a to tak aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Zaměstnavatel je povinen čerpání dovolené zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал (ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce) v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo (tedy např. dovolenou za r. 2020 v r. 2020), ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci vyčerpání celé dovolené v daném kalendářním roce tak nemusí být splněna pouze ve dvou případech.^[1] Pouze v případě, že jsou zde naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele, nebo překážky v práci na straně zaměstnance (například dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování nemocného člena rodiny nebo jiná překážka v práci), dojde k čerpání dovolené později. Zaměstnavatel je pak dle (dle ust. § 218 odst. 2, od 1. 1. 2021 ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce) povinen určit zaměstnanci dovolenou tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. (Např. dovolená z r. 2020 v r. 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 (dle ust. § 218 odst. 4, od 1. 1. ust. 218 odst. 5 zákoníku práce) dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Právo určit dovolenou může získat rovněž zaměstnanec

V současné – letní době bude vhodné podtrhnout i další pravidlo zákoníku práce o přechodu práva stanovit nástup dovolené na zaměstnance resp. vznik tohoto zaměstnancova práva: Není-li čerpání dovolené určeno (zaměstnavatelem) – dle ust. § 218 odst. 1 a 2 (od 1. 1. 2021 ust. § 218 odst. 1 a 3 zákoníku práce) – tedy v roce, za který dovolená náleží, nebo v roce následujícím - nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má (dle ust. § 218 odst. 3, od 1. 1. ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce) 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.

Poslední červnový den by měl být v praxi varováním všem zaměstnavatelům, kteří při určování

dovolené svým zaměstnancům nedodrží pravidla zákoníku práce a neumožní jim včas vyčerpat dovolenou, protože právě první červencový den může přejít právo určit termín dovolené na zaměstnance. - Jestliže tedy 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 získává právo určit nástup dovolené též zaměstnanec. Za určení čerpání dovolené zaměstnavatelem je 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 nebo kolem vánočních svátků atp. Rozhodující je, zda do 30. 6. následujícího roku zaměstnavatel určil zaměstnanci čerpání dovolené, nikoliv termín, na který bylo čerpání dovolené určeno. Jestliže však zaměstnavatel o čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku nerozhodne, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Zaměstnanec je povinen oznámit čerpání dovolené ve stejné lhůtě, ve které oznamuje čerpání dovolené zaměstnavatel zaměstnanci.

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.

Dovolená se má čerpat v tom roce, kdy na ni vznikl nárok

Můžeme tedy jednoduše shrnout, že zaměstnavatel by měl všem zaměstnancům určit dovolenou tak, aby byla vyčerpána v tom kalendářním roce, ve kterém na ni nárok vznikl. Ale ne vždy se to pochopitelně podaří, ať už z naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele, nebo z důvodů překážek v práci 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. Jestliže však není čerpání určeno ani do 30. 6. následujícího roku, získává právo určit čerpání dovolené (z předchozího roku) i zaměstnanec. V případě, že zaměstnanec nestihne dovolenou vyčerpat ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit mu dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Takže třeba až v přespříštím roce nebo i později.

Dohody o převodu dovolené nad 4 týdny k odloženému čerpání v příštím roce

Vše, co jsme shora uvedli, bude platit i nadále, i po účinnosti novely zákoníku práce, přičemž příslušná ustanovení nabývají účinnosti 1. ledna 2021. I nadále bude platit ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce, že čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nicméně bez ohledu na provozní situaci o zaměstnavatele se budou moci zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout, požádá-li o to zaměstnanec, na převodu dovolené nad základní (minimální) výměru k čerpání do dalšího kalendářního roku. Do § 218 zákoníku práce se doplňuje s účinností od 1. 1. 2021 nové ust. odst. 2 tohoto znění: **S přihlednutím k oprávněným zájmům zaměstnance 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.** (Dosavadní odstavce 2 až 4 § 218, jak už jsme naznačili, budou označeny jako odstavce 3 až 5.) Bude tak stanoven třetí případ, kdy nemusí být splněna povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci vyčerpání celé dovolené v daném kalendářním roce, za který náleží.

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.) Převod je však omezen, může jít jen o dovolenou nad základní výměru 4 týdnů (a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol nad výměru 6 týdnů). Zaměstnancova žádost musí být písemná, dohoda se zaměstnavatelem již nikoliv.[\[2\]](#)

Pokud bude dovolená resp. její část převedena na žádost zaměstnance do roku následujícího ve smyslu (nového) ust. 218 odst. 2 zákoníku práce, zůstává zaměstnavateli povinnost určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, stejně jako když nemohla být vyčerpána pro naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo pro překážky na straně zaměstnance, ledaže 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, pak bude zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci (ve smyslu nového - od 1. 1. 2021 účinného - ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce, nyní dosud ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce).

Přechod na novou právní úpravu

Poprvé bude moci zaměstnanec (s přihlédnutím k přechodnému ust. čl. II bodu 2 novely) požádat o převod dovolené nad výměru 4 týdny (dle nového ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce) z r. 2021 do r. 2022, na dovolenou z r. 2020 a její případný převod do r. 2021 se ještě nové pravidlo vztahovat nebude.

Podobně bude možno požádat o převod dovolené mezi dvěma zaměstnavateli v průběhu kalendářního roku podle nové právní úpravy v ust. § 221, kterému se budeme dále věnovat, v r. 2021 ohledně části dovolené z r. 2021.

Dohody o převodu dovolené k novému zaměstnavateli

Zaměstnanec, který si v důsledku skončení zaměstnání nestihl vyčerpat dovolenou, na kterou mu vzniklo právo, má nárok na její proplacení, ostatně je to také jediný důvod, kdy ji může zaměstnavatel proplatit bez jejího faktického čerpání (tedy poskytnout za ni náhradu mzdy, aniž by zaměstnanec čerpal pracovní volno), a to ve smyslu ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce: Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru. Na tom nemění nic ani novela zákoníku práce.

Jenže k čemu jsou zaměstnanci peníze od dosavadního zaměstnavatele, když by raději čerpal dovolenou, a to nejen tu část, na niž mu vznikne právo u nového zaměstnavatele, ale celou, na kterou mu za kalendářní rok vzniklo právo, tedy i tu část, na niž mu vznikl nárok u původního zaměstnavatele? Zákoník práce proto v ust. § 221 umožňuje, aby si i v případě skončení (jednoho) pracovního poměru mohl zaměstnanec za stanovených podmínek dovolenou, resp. její zbývající část vyčerpat ve volnu, tedy až po skončení tohoto dosavadního pracovního poměru - již v novém (dalším) zaměstnání. Určení termínu dovolené, tedy doby, kdy bude čerpána, je však již plně v kompetenci nového zaměstnavatele.

Jak postupovat

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního (předchozího) zaměstnavatele, a to za těchto podmínek:

- jednak jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a
- jednak jestliže se (oba) zúčastnění zaměstnavatelé dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

Je ovšem nutno zdůraznit, že převod dovolené k čerpání u nového zaměstnavatele přichází v úvahu jen tehdy, jde-li o změnu zaměstnání v průběhu kalendářního roku, nikoliv tedy na konci jednoho a na počátku následujícího roku. Jestliže tedy zaměstnanec končí pracovní poměr 31. 12. a nový sjednal od 1. 1. následujícího roku, resp. prvního pracovního dne tohoto kalendářního roku, pak podobnou dohodu nelze uzavřít. Ust. § 221 odst. 1 zákoníku práce umožňuje převod dovolené jen za podmínky, změní-li zaměstnanec zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku. To je a bude platné i po novele zákoníku práce.

Pracovní poměry zatím na sebe musejí bezprostředně navazovat

Takový **převod dovolené lze ale za podmínky specifikované v ust. § 221 odst. 2 zákoníku práce uskutečnit jen při bezprostředně (na skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele) navazujícím vzniku pracovního poměru u nového zaměstnavatele.** Klíčový je pojem „bezprostředně“, který znamená – je vykládán tak, že mezi oběma pracovními poměry nesmí být žádná doba, po kterou by některý z těchto pracovních poměrů netrval (neexistoval). Pouze v případě, kdy mezi skončením jednoho pracovního poměru a vznikem druhého pracovního poměru jsou dny nepřetržitého odpočinku v týdnu (zpravidla sobota a neděle) nebo svátek, lze takovou změnu zaměstnání považovat za bezprostředně na sebe navazující. Pokud by mezi dvěma pracovními poměry byl byt jen jeden jediný další den, nešlo by o bezprostřední navázání pracovních poměrů. (Kupř. dobu, po kterou je zaměstnanec veden v evidenci na úřadu práce, nelze v žádném případě považovat za dobu „trvání“ či existence pracovního poměru.) Novela zákoníku práce však v § 221 odstavec 2 zruší a zároveň se zruší označení odstavce 1. Pracovní poměry tak na sebe nebudou muset bezprostředně navazovat, ale podmínka, že musí jít o změnu zaměstnání v průběhu kalendářního roku, v § 221 odst. 1 zákoníku práce zůstane.

Mezi pracovními poměry bude moci být pauza

Podmínka, že se za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje jen bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele, byla uznána za nedůvodnou, poněvadž převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým vyžaduje dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů a není tedy nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Bude tedy nově na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

Shrnutí

Zaměstnanec bude moci požádat zaměstnavatele o převod dovolené přesahující výměru 4 týdnů za kalendářní rok k čerpání do následujícího kalendářního roku; důvodem převodu

k odloženému čerpání už nebudou jen naléhavé provozní důvody zaměstnavatele nebo překážky v práci na straně zaměstnance, postačí zájem zaměstnance, jeho žádost zaměstnavateli a dohoda s ním. Podmínkou převodu dovolené mezi dvěma zaměstnavateli při změně zaměstnání v průběhu kalendářního roku už nově nebude to, aby oba pracovní poměry na sebe bezprostředně navazovaly.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Považujme všechny překážky v práci na straně zaměstnance pro účely tohoto konstatování za jeden případ, resp. okruh případů.

[2] V praxi se však dosud převody dovolené k čerpání do dalšího období činí vcelku běžně, dohody o tom mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v praxi jsou časté a netýkají se zdaleka jen dovolené v uvedeném rozsahu nad minimální výměru 4 týdnů. Převádění - „schování si“, „naspoření si“ - dovolené bude mít oporu v zákonné úpravě, aniž by se musely předstírat nebo tvrdit naléhavé provozní důvody, ovšem i na ně se budou moci nadále oba účastníci pracovního poměru - zaměstnanec a zaměstnavatel odvolat. Takže, pokud se u zaměstnavatele poskytuje dovolená v rozsahu 5 týdnů, 1 týden si bude moci převést zaměstnanec z titulu své žádosti podle nové právní úpravy, ale jistě nevyločíme, že třeba 1 další po (diskrétní) dohodě se zaměstnavatelem si v kalendářním roce nevyčerpá a převede k čerpání do dalšího s odkazem na provozní důvody podle dosavadních pravidel.

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

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)