

1. 11. 2004

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

Povinný nástup na nevyčerpanou dovolenou v základní výměře za r. 2003 1. listopadu 2004

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.

Protože v novele zákoníku práce nejsou obsažena přechodná ustanovení, bude se podle nové právní úpravy postupovat již v letošním roce: 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. Pravidlo o povinném nástupu dovolené 1. listopadu 2004 ze zákona (§ 109 odst. 2 věta třetí zákoníku práce) se týká jen zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý rok 2003.

Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na **dovolenou za kalendářní rok**, popřípadě na její **poměrnou část**, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. (Za odpracovaný se považuje jednak den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se přitom nesčítají; a jednak stanovená doba, která se za odpracovanou považuje, ačkoliv zaměstnanec nepracuje.) Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Základní výměra dovolené na zotavenou činí čtyři týdny. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodloužit dovolenou o další týdny. Zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost čili ve veřejné správě a službách, přísluší dovolená o jeden týden delší - tedy 5 týdnů za kalendářní rok. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.

Zaměstnanci, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží **dovolená za odpracované dny** v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, pokud odbory u zaměstnavatele působí. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem; tato doba může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas příslušný odborový orgán. Vedle naplánované dovolené může zaměstnanec kdykoliv zaměstnavatele o poskytnutí dovolené také požádat - s čerpáním dovolené ovšem musí zaměstnavatel vždy vyslovit souhlas. 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.

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).

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 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** takovému 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 vyčerpana 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 vyčerpana do 31. prosince 2004, nárok na ni zanikne. Nevyčerpanou dovolenou za r. 2003, která přesahuje 4 týdny, je možno převést až do r. 2005.)

Příklad: Zaměstnanci v roce 2003 vznikl nárok na 4 týdny dovolené, přičemž do 31. 12. 2003 vyčerpal pouze 2 týdny. Jestliže mu zaměstnavatel nejpozději do 31. 10. 2004 neurčil (neurčí) nástup dovolené v trvání 2 týdnů, nastupuje zaměstnanec dovolenou ze zákona 1. 11. 2004. Pokud např. v důsledku pracovní neschopnosti zaměstnanec dovolenou (uvedené 2 týdny nevyčerpané dovolené z r. 2003) nevyčerpá ani do 31. 12. 2004, ztratí na ni nárok; nebude mu poskytnuta ani náhrada mzdy.

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. (Pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol přísluší náhrada mzdy vždy nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.)

Příklad: Zaměstnanci v r. 2003 vznikl nárok na 5 týdnů dovolené, přičemž do konce r. 2003 nevyčerpal 1 týden dovolené. Pokud jej nevyčerpá ani do 31. 12. 2004, může tento týden dovolené vyčerpat ještě do 31. 12. 2005, jestliže k tomu dá písemný souhlas. V případě, že tento 1 týden dovolené nevyčerpá ani do 31. 12. 2005, vznikne mu 1. 1. 2006 nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za tento 1 týden nevyčerpané dovolené. Jestliže však zaměstnanec písemný souhlas s převedením 1 týdne dovolené za r. 2003 k čerpání v r. 2005 neudělí, vznikne mu nárok na vyplacení náhrady již 1. 1. 2005.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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 - judikатурní 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](#)