

17. 5. 2012

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

Právo zaměstnance určit čerpání dovolené

O tom, kdy bude čerpat zaměstnanec dovolenou, rozhoduje zaměstnavatel. Existují však dvě výjimky, kdy toto právo přísluší samotnému zaměstnanci.

Zaměstnavatel je ve smyslu ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce povinen vyhovět žádosti zaměstnankyně o dovolenou, jestliže ta bude bezprostředně navazovat na skončení její mateřské dovolené, a žádosti zaměstnance o dovolenou, jestliže ta bude bezprostředně navazovat na skončení jeho rodičovské dovolené čerpané do doby (v rozsahu), po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. [1]

Relativně často se stává, že zaměstnanec včas nevyčerpá dovolenou, na kterou mu u zaměstnavatele vzniklo právo, a to v kalendářním roce, za který dovolená náleží. Po 30. 6. 2012 se poprvé v praxi uplatní nové pravidlo určení nástupu dovolené převedené k čerpání z předchozího období, tedy k čerpání do r. 2012 z r. 2011 nebo i let předchozích, které s účinností od 1. 1. 2012 přinesla novela zákoníku práce – zákon č. [365/2011](#) Sb. a podle něhož nástup (čerpání) dosud nevyčerpané dovolené, který zavčas neurčil či neurčí zaměstnavatel, bude moci určit sám zaměstnanec. [2]

Primárně určuje nástup dovolené zaměstnavatel

Dobu čerpání dovolené je podle ust. § 217 odst. 1 věty první zákoníku práce povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců (samozřejmě za předpokladu, že u zaměstnavatele působí) tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud zákoník práce nestanoví jinak. [3] [4]

Čerpání dovolené je zaměstnavatel ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал 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. Nemůže-li být dovolená vyčerpána takto (ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce), je zaměstnavatel podle ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. (Kupř. dovolená za rok 2012 musí být tedy vyčerpána do konce tohoto roku; brání-li tomu překážky v práci na straně zaměstnance, např. jeho pracovní neschopnost, nebo naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele, musí zaměstnavatel určit dovolenou tak, aby byla vyčerpána do konce r. 2013.) 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 podle ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. (Např. dovolenou z r. 2012 je tedy z těchto důvodů možno převést

k čerpání nejen do r. 2013, ale i do let dalších.)

Není-li čerpání dovolené určeno (zaměstnavatelem) nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má podle ust. § 218 odst. 3 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.

Sekundární právo 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.

Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci nástup dovolené převedené podle dosavadních pravidel z r. 2011 [5] do 30. června 2012 nebo dovolené přesahující výměru 4 týdnů z r. 2010 [6] do 30. června 2012, může určit nástup této dovolené po 30. červnu 2012 sám zaměstnanec. Pokud zaměstnavatel neurčí nástup dovolené za r. 2012 do 30. června 2013, může si čerpání této dovolené určit zaměstnanec od 1. července 2013 sám.

Mám za to, že při případné kolizi práva zaměstnavatele a práva zaměstnance na určení (termínu nástupu) dovolené, tedy v situaci, kdy po 30. 6. následujícího kalendářního roku určí nástup nevyčerpané dovolené současně jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, bude rozhodující dřívější termín určeného čerpání dovolené, nikoliv dřívější rozhodnutí o čerpání dovolené a jeho oznámení druhé straně. Jestliže tedy např. zaměstnavatel zaměstnanci dne 15. 7. určí nástup dovolené 1. 9., avšak zaměstnanec dne 1. 8. určí nástup dovolené 20. 8., k čerpání dovolené dojde již od 20. 8. Jestliže však zaměstnavatel i zaměstnanec určí nástup dovolené 15. 7., avšak zaměstnavatel dnem 1. 8. a zaměstnanec dnem 15. 8., nastupuje (je povinen nastoupit) zaměstnanec dovolenou již 1. 8. [7]

Zaměstnanec určující čerpání dovolené ve smyslu ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce, nemusí respektovat rozvrh čerpání dovolené vypracovaný zaměstnavatelem, zřejmě však nesmí určit nástup dovolené zcela libovolně, nýbrž i on je tedy vázán ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce, a musí proto určit nástup dovolené tak, aby dovolená byla vyčerpána do konce roku následujícího po roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, nikoliv až v dalším následujícím roce (tedy určit např. po 30. 6. 2012 nástup dovolené z r. 2011 na 2. pololetí roku 2012 čili do konce r. 2012, nikoliv třeba až v r. 2013).

Zaměstnavatel není oprávněn změnit zaměstnanci dobu čerpání dovolené, kterou si určil. [8] Současně však mám za to, že zaměstnavateli zůstává zachováno právo v odůvodněných případech, mimořádných situacích hodných zvláštního zřetele, zaměstnance odvolat z dovolené. [9]

Závěr

O tom, kdy bude čerpat zaměstnanec dovolenou, rozhoduje ve smyslu ust. § 217 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel, existují však dvě, shora popsané, výjimky, a to dle ust. § 217 odst. 5 a ust. §

218 odst. 3 zákoníku práce, kdy rozhoduje sám zaměstnanec; v prvním případě je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti o poskytnutí dovolené, ve druhém případě zaměstnanec čerpání dovolené zaměstnavateli rovnou oznamuje. Pokud zaměstnavatel neurčí dovolenou nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku, má právo určit si čerpání dovolené též zaměstnanec. Nebude-li dovolená 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. Proplacení nevyčerpané dovolené je dle ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce možné výhradně a jen při skončení pracovního poměru.

Richard W. Fetter

[1] V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni dle ust. § 195 odst. 1 zákoníku práce mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně dle ust. § 195 odst. 2 zákoníku práce nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. (Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená dle ust. § 195 odst. 3 zákoníku práce ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v § 195 odst. 1 zákoníku práce, tedy 28 resp. 37 týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni dle ust. § 195 odst. 4 zákoníku práce mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.) Rodičovská dovolená přísluší otci dítěte dle ust. § 196 zákoníku práce od narození dítěte (a to v rozsahu, o jaký požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let).

[2] Srovnej na www.epravo.cz >>> [zde](#).

[3] Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v této věci jednat a dosáhnout shody se všemi odborovými organizacemi, nedohodne-li se s nimi jinak (viz ust. § 286 odst. 5 zákoníku práce).

[4] Při určení rozvrhu čerpání dovolené nutno přihlížet jednak k provozním důvodům zaměstnavatele a jednak k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. (Tolik zbývající pravidla ust. § 217 odst. 1 zákoníku práce.) Zaměstnavatel nesmí podle ust. § 217 odst. 4 zákoníku práce určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

[5] Viz ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[6] Viz ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[7] Připouštím však i jiný přístup k řešení nastíněných otázek, uvítám proto případné odlišné názory.

[8] Vycházím jednak z gramatického výkladu ust. § 217 odst. 3 zákoníku práce a jednak z toho, že kdybychom připustili, že zaměstnavatel je oprávněn změnit nejen dobu čerpání dovolené, kterou určil on sám, ale i dobu čerpání dovolené, kterou určil zaměstnanec, bylo by tím popřeno jeho právo na určení zaměstnavatelem včas neurčeného čerpání dovolené ve smyslu ust. § 218 odst. 3 zákoníku

práce. Ačkoliv zaměstnavatel zřejmě může částečně téhož dosáhnout tím, že určí dobu čerpání dovolené na jiný – dřívější (nikoliv pozdější) termín, než určil zaměstnanec.

[9] Musí přitom postupovat v souladu s dobrými mravy, nesmí tak jít o zneužití výkonu práva (zásah do práv a oprávněných zájmů zaměstnance bez právního důvodu se snahou způsobit mu újmu). Využije-li zaměstnavatel svého práva dle ust. § 217 odst. 3 zákoníku práce, je povinen nahradit zaměstnanci náklady, kterému bez jeho zavinění vznikly právě pro to, že ho odvolal z dovolené.

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

Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)