

1. 7. 2021

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

Přechod práva k určení nástupu (termínu) dovolené ze zaměstnavatele na zaměstnance - pro zaměstnavatele kritické datum 1. 7. 2021

Právní úprava dovolené v zákoníku práce doznala v důsledku změn provedených jeho novelou - zákonem č. [285/2020](#) Sb. s účinností od 1. ledna 2021 značných změn. Věcně nezměněna však zůstává úprava procedury dle ust. § 218 odst. 4 (dříve odst. 3) zákoníku práce, kdy si může zaměstnanec sám určit čerpání (termín) dovolené, jestliže mu jej zavčas nestanovil zaměstnavatel. Ačkoliv je tento postup uzákoněn již 10 let (s účinností od 1. 1. 2012), mnozí zaměstnavatelé jej ve své praxi opomíjejí a ani zaměstnanci o něm nevědí.

Předmětné ustanovení zákoníku práce řeší situaci, když zaměstnancům zbývá nevyčerpaná loňská dovolená, předněji řečeno dovolená z předchozího kalendářního roku, popř. i z let dřívějších. Neurčí-li čerpání této dovolené zaměstnavatel do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Zaměstnavatelovo (do té doby) výlučné právo přechází na zaměstnance, aniž by však právo zaměstnavatele zaniklo. Rozhodující je, kdo využije svého práva jako první.

Termín dovolené určuje zaměstnavatel, ale platí výjimka pro čerpání zbývajících dovolené z předchozího roku

Jestliže tedy zaměstnanci **zůstala z loňska nevyčerpaná dovolená**, tak mu nárok na ni nezaniká, navíc zaměstnavatel si musí uvědomit, že **jestliže do 30. 6. 2021 neurčí nástup této dovolené z r. 2020, tak 1. 7. 2021 získává právo určit si dobu dovolené (termín jejího nástupu) sám zaměstnanec. Jde o výjimku z pravidla, že termín dovolené určuje zaměstnavatel** (viz ust. § 217 odst. 1 věty první a ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce). A její uplatnění, využití ze strany zaměstnance může přinést zaměstnavateli provozní potíže. Poslední červnový den je tak každoročně limitním termínem, před kterým musejí být varováni všichni zaměstnavatelé, kteří při určování dovolené svým zaměstnancům nedodržují pravidla zákoníku práce a neumožňují jim včas vyčerpat dovolenou. I když příčinou může být samozřejmě i situace na straně zaměstnance, třeba dlouhodobé onemocnění vedoucí k sice dočasné, ale delší pracovní neschopnosti, rodičovská dovolená apod. A letos, stejně jako vloni, k nikoliv včasnému čerpání dovolené, a to v tom kalendářním roce, za který náleží, mohla navíc přispět různá nouzová a protiepidemiologická opatření v souvislosti s nebezpečím koronaviru (covid-19 apod.), jestliže zaměstnavatelova činnost nebyla omezena nebo utlumena, ale naopak byl její výkon o to naléhavější a potřebnější.

Připomeňme pro úplnost, že další - druhou a obdobou výjimkou z výlučného práva zaměstnavatele určovat nástup dovolené je povinnost vyhovět žádosti o čerpání dovolené navazující na mateřskou dovolenou resp. stanovenou část rodičovské dovolené, zakotvená v ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce [1]

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

Zaměstnavatel by měl všem zaměstnancům určit dovolenou tak, aby byla vyčerpaná v tom roce, ve

kterém na ni nárok vznikl. Ukládá mu to ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce. (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.) [2] Ale ne vždy se to podaří, ostatně, jak již předvídá sám zákon, ať už z naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele, nebo z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance jako je kupř. dočasná pracovní neschopnost nebo již zmíněná mateřská dovolená.

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, ukládá mu to ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce, přičemž pamatuje na výjimku pro nemožnost čerpání dovolené z důvodu dlouhodobějších překážek v práci na straně zaměstnance - dočasně pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené. 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.

Ovšem neurčí-li zaměstnavatel čerpání dovolené nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku (aniž by šlo o výjimečné situace, jak jsme si je shora popsali), má podle ust. § 218 odst. 4 zákoníku 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. Platí pro něj tedy stejná lhůta (dle ust. § 217 odst. 1 věty čtvrté zákoníku práce) jako pro zaměstnavatele, který určuje nástup dovolené.[3]

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

Povinnost zakotvená v ust. § 218 odst. 3, tedy určit nástup dovolené následujícím kalendářním roce (jestliže ji nebylo možno vyčerpat v kalendářním roce, za který náležící, a to z naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo překážek v práci na straně zaměstnance) se uplatní i ve vztahu k dovolené resp. její části, která byla převedena k odloženému čerpání ve smyslu ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce na základě žádosti zaměstnance a jeho následné dohody se zaměstnavatelem. Takový převod části dovolené je novinkou, kterou přinesla v úvodu zmíněná novela zákoníku práce - zákon č. [285/2020](#) Sb. Uplatní se letos poprvé. (Loňské dovolené se však zatím netýká.)

Bez ohledu na provozní situaci (tedy i když nenastaly žádné naléhavé provozní důvody, které by bránily zaměstnavateli v tom umožnit zaměstnanci čerpání dovolené) a stejně tak, i když nenastaly u zaměstnance překážky v práci na jeho straně, které by mu bránily v čerpání dovolené, se mohou obě strany dohodnout, požádá-li o to zaměstnanec (na jeho straně tak leží iniciativa), na převodu dovolené nad základní (minimální) výměru k čerpání do dalšího (slovy zákona: následujícího) kalendářního roku. S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze dle ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce 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. Vedle již známých naléhavých provozních důvodů a překážek na straně zaměstnance tak půjde o nový a třetí případ, kdy nemusí být splněna povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci vyčerpání celé dovolené v daném kalendářním roce, za který náleží. Takové dohody lze uzavírat až letos ohledně letošní dovolené za r. 2021, neboť nová právní úprava dovolené, kterou přinesla novela zákoníku práce - zákon č. [285/2020](#) Sb. vstoupila v účinnost až 1. ledna 2021.[4]

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 i tak 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.

I pro smluvně převedenou dovolenou platí obecná pravidla určení jejího nástupu

Pokud bude dovolená resp. její část převedena na žádost zaměstnance 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 zákoníku práce), a to stejně jako když nemohla být vyčerpána pro naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo pro překážky na straně zaměstnance, ledaže (tedy neplatí to, jestliže) 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 (podle ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce). Pokud by ale takové překážky neexistovaly, je třeba, aby zaměstnavatel určil nástup převedené dovolené do 30. 6. následujícího roku, protože jinak přejde toto právo 1. 7. na zaměstnance. Ale to už poněkud předbíháme, když se dostáváme myšlenkově až do příštího roku 2022, kdy se bude řešit nevyčerpaná dovolená z letošního roku 2021.

Vraťme se do letošního roku 2021 k problému s nevyčerpanou dovolenou z r. 2020.

Takže nyní tedy zase zpět k aktuální možnosti zaměstnance určit si nástup nevyčerpané dovolené podle ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce.

Kdy právo rozhodovat o volnu přechází na zaměstnance samotného

Pokud tedy zaměstnavatel dosud neurčil nebo nestihne určit nástup nevyčerpané loňské dovolené svému zaměstnanci za r. 2020 do 30. června 2021, může si čerpání této dovolené určit zaměstnanec od 1. července 2021 sám. Jestliže o termínu své dovolené rozhodne hned 1. července 2021 a oznámí jej zaměstnavateli, může čerpat dovolenou již od 15. července 2021. Zaměstnanec za to nesmí být postihován.

I zaměstnanec si však musí určit čerpání dovolené z předchozího roku tak, aby ji vyčerpал do konce roku následujícího - tedy dovolenou z loňského roku 2020 do konce letošního roku 2021. (Nelze aby si zaměstnanec určil čerpání loňské dovolené z roku 2020 na rok 2022.) A raději ještě připomeňme, že toto se rozhodně netýká dovolené za letošní rok 2021, podobný postup (ohledně dovolené, na níž vznikne nárok v letošním roce 2021 a nebude během něj vyčerpána) přichází v úvahu případně až v r. 2022.

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, a to z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky na straně zaměstnance resp. z důvodu jejího převodu na základě dohody, do konce roku následujícího.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] I v případě zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou (a zaměstnance rodičovskou dovolenou v rozsahu mateřské dovolené zaměstnankyně) určuje nástup ("běžné" - dle dřívější terminologie zákoníku práce - tzv. na zotavenou) dovolené zaměstnavatel, avšak je povinen vyhovět jejich žádosti, pokud požadují, aby dovolená bezprostředně na mateřskou dovolenou (resp. rodičovskou dovolenou čerpanou v rozsahu mateřské dovolené) navazovala: 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 dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce povinen jejich žádosti vyhovět. Fakticky tedy rozhoduje o čerpání (nástupu) dovolené v dané situaci zaměstnanec, i když formálně určuje čerpání dovolené zaměstnavatel.

[2] Zaměstnavatel přitom musí dodržet určité zásady, které formulují především ust. § 217 odst. 1 a 4 zákoníku práce:

- Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a (jak už jsme uvedli) do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo (pokud v zákoníku práce není stanoveno jinak - a tomu věnujeme výklad v tomto příspěvku).
- Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a 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.
- Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, 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.

[3] Zaměstnanec samozřejmě může kdykoliv zaměstnavatele o poskytnutí dovolené také sám požádat. Jestliže zaměstnavatel takové žádosti vyhoví, určí čerpání dovolené dle požadavku zaměstnance, aniž by musela být dodržena lhůta určení nástupu dovolené 14 dnů předem. Sám však nemůže zaměstnanec nikdy až na stanovenou výjimku zaměstnavateli jednostranně oznámit, že si v určitém termínu bere (bude čerpat) dovolenou.

[4] Avšak ne, že by takové dohody nebyly uzavírány již dříve... Zaměstnanec si se souhlasem zaměstnavatele převedl dovolenou k čerpání do dalšího kalendářního roku s tím, že kdykoliv lze tvrdit, že se tak stalo proto, že dovolenou nebylo možno v příslušném kalendářním roce čerpat z naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele. Nyní však takové víceméně gentlemanské dohody dostanou oficiální punc, když mají oporu v právní úpravě.

© 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 - judikaturní 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](#)