

15. 7. 2004

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

Převádění a proplácení nevyčerpané dovolené nově (po novele zákoníku práce, tedy s účinností od 1. 10. 2004)

Novela zákoníku práce, jež nabývá účinnosti 1. října 2004, mění pravidla pro převádění a proplácení dovolené. Náhradu mzdy (ve výši průměrného výdělku) za 4 týdny nevyčerpané dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout 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.

Novela zákoníku práce, jež nabývá účinnosti 1. října 2004, mění pravidla pro převádění a proplácení dovolené. Náhradu mzdy (ve výši průměrného výdělku) za 4 týdny nevyčerpané dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout 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.

Základní výměra dovolené na zotavenou za kalendářní rok činí pro všechny zaměstnance jednotně 4 týdny; jako minimum je zaručena všem kategoriím zaměstnanců v pracovním poměru bez ohledu na věk, odpracovaná léta, typ zaměstnavatele apod. Zaměstnancům nepodnikatelských subjektů (státní a veřejná správa a služby) přísluší dovolená o 1 týden delší, mají tedy nárok celkem na 5 týdnů. (Dovolená pedagogických pracovníků a akademických činitelů vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.) Také soukromé podniky mohou poskytovat další placený čas na zotavenou: U zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, lze základní výměru dovolené prodloužit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu o další týdny (o libovolný počet týdnů, nikoliv však o dny, nejméně tedy o 1 týden).

Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Příkladně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Pokud například zaměstnanec čerpá týden dovolené, který představuje 5 pracovních dnů, a na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek, vyčerpá zaměstnanec pouze 4 dny dovolené a 1 den mu zbývá k dočerpání. Rovněž určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Zaměstnanci by mělo být umožněno, aby si dovolenou vyčerpal zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, za který dovolená náleží. Poskytuje-li se dovolená po částech, musí jedna část činit nejméně 2 týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnancem nedohodne jinak.

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 (protože ale nesplnění povinnosti není sankcionováno a zákoník práce s jejím nedodržením výslovně počítá, lze

konstatovat: že by toliko měl) 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 zaměstnanci takto dovolenou ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnanec na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanec 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 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 vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku. *(Letos, kdy se nové pravidlo uplatní poprvé, bude tedy dnem nástupu na nevyčerpanou dovolenou z r. 2003 v rozsahu 4 týdnů 1. listopad 2004 a nebude-li tato dovolená vyčerpána do 31. prosince 2004, nárok na ni zanikne. Nevyčerpanou dovolenou za r. 2003, která přesahuje 4 týdny, je možno převést až do r. 2005.)*

Náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené 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.

Pedagogickým pracovníkům a akademickým činitelům vysokých škol přísluší náhrada mzdy vždy nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené. Náhradu mzdy za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou (jež se poskytuje zaměstnancům, kteří pracují pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol nebo kteří konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé) nelze poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

Pokud vznikne zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

Zákoník práce však umožňuje, aby si i v případě skončení pracovního poměru mohl zaměstnanec za stanovených podmínek dovolenou resp. její zbývající část vyčerpat ve volnu a nikoliv konzumovat ve formě finanční náhrady.

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu kterýkoliv ze zúčastněných zaměstnavatelů poskytnout dovolenou nebo její část, na kterou mu vznikl nebo vznikne nárok u druhého zaměstnavatele. *(Podmínky vzniku nároku na dovolenou (její část) se u každého zaměstnavatele posuzují samostatně. Naproti tomu skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnanec k témuž zaměstnavateli se považuje za nepřetržité trvání pracovního poměru.)*

Prvým předpokladem „převedení“ dovolené je, že o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru dosavadního zaměstnavatele. Druhou podmínkou je, že oba zaměstnavatelé se dohodnou o úhradě vyplacené náhrady mzdy za dovolenou (její část), na niž zaměstnanec u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) nárok nevznikl. A konečně třetí podmínkou je, že k nástupu zaměstnanec do pracovního poměru k novému zaměstnavateli dojde bez zbytečného průtahy po skončení pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele.

Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené pak přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku zjištěného u toho zaměstnavatele, který dovolenou poskytuje, i když jde o poskytnutí ("převedené") dovolené (nebo její části), na niž vznikl nebo vznikne nárok u druhého zaměstnavatele.

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](#)