

11. 1. 2012

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

Převod dovolené k čerpání u nového zaměstnavatele při změně zaměstnání

Zaměstnanec, který si v důsledku rozvázání (skončení) pracovního poměru nestihl vyčerpat dovolenou, na kterou mu v tomto pracovním poměru vznikl nárok, má ve smyslu ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce, právo na tzv. proplacení dovolené, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou. Zákoník práce však 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 dosavadního pracovního poměru - již v novém (dalším) zaměstnání. [1]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 (zaměstnanec tedy nemůže být k tomuto postupu nucen, vždy se tak může stát jen na jeho žádost) 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.

Převod dovolené k čerpání u nového zaměstnavatele však 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.

Pracovní poměry musejí bezprostředně navazovat

Takový převod dovolené lze ale uskutečnit jen při bezprostředně (na skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele) navazujícím vzniku pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

Klíčový je pojem „bezprostředně“. Je třeba jej vyložit 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. Zákonu tak vyhovuje např. situace, jestliže zaměstnanec naposledy pracoval pro dosavadního zaměstnavatele v pátek 29. dubna

2011, jeho pracovní poměr skončil v sobotu 30. dubna 2011, k výkonu práce u nového zaměstnavatele nastoupil v pondělí 2. května 2011, ať již byl (formálně) jako den nástupu do práce (a proto i den vzniku pracovního poměru) sjednán v pracovní smlouvě 1. nebo 2. květen 2011. Pokud by mezi dvěma pracovními poměry byl byť jen jeden jediný další den (jestliže by jako den nástupu do práce bylo v uvedeném příkladě sjednáno až úterý 3. května 2011), nešlo by o bezprostřední navázání pracovních poměrů. [2] Pokud pracovní poměr zaměstnanci skončil ve čtvrtek 30. června 2011, bylo třeba, aby mohlo dojít k převedení dovolené ve smyslu ust. § 221 zákoníku práce, do nového pracovního poměru nastoupit (ihned) v pátek 1. července 2011, nikoliv až třeba v pondělí 4. července nebo dokonce až ve čtvrtek 7. července (po státních svátcích 5. a 6. července) či v pondělí 11. července 2011 atd.

Poměrná část dovolené (náležející zaměstnanci, jehož pracovní poměr netrval u zaměstnavatele nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku) přísluší ve smyslu ust. § 212 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanci, a to v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok, též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

Adolf Maulwurf

[1] Takový postup samozřejmě není vyloučen ani v případě dohody o pracovní činnosti, jestliže zaměstnanec ve smyslu ust. § 77 odst. 3 zákoníku práce má na základě příslušného ustanovení vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo příslušného smluvního ujednání v dosavadním pracovním vztahu vykonávaném na základě dohody o pracovní činnosti na dovolenou právo nebo na ni bude mít právo v pracovním vztahu vykonávaném na základě této dohody, do kterého nastupuje.

[2] Kupř. dobu, po kterou je zaměstnanec veden v evidenci na úřadu práce, v mezidobí mezi skončením jednoho a započatím druhého pracovního poměru, nelze v žádném případě považovat za dobu „trvání“ či existence pracovního poměru.

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovním vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci](#)

[směrnice 2023/970?](#)

- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)