

11. 1. 2017

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

Převod nevyčerpané dovolené - aktuálně, z r. 2016 do r. 2017, a v budoucnu - po novele zákoníku práce

Nárok na dovolenou, na kterou vznikl zaměstnanci nárok, ale nebyla včas vyčerpana, protože její nástup neurčil zaměstnavatel popř. ani zaměstnanec, nezaniká, není tomu tak podle aktuální právní úpravy a nebude tomu tak ani po chystané novele zákoníku práce, která se ovšem má úpravy dovolené výrazně dotknout. Dovolená se převádí a bude převádět k čerpání do budoucna, jen za jiných podmínek. Někdy výhodnějších, někdy možná trochu méně výhodných.

Možná s tímto příspěvkem přicházím pozdě, protože jej redakce nezařadí do konce r. 2016, když jsem jej nabídl až v prosinci, kdy jsou shora uvedené odpovědi na časté otázky zaměstnanců nejnaléhavější a kdy by to bylo nejvhodnější, a nikoliv v předstihu, avšak uvedená vysvětlení a rady, směřované na zaměstnance (proto v první části bez paragrafů, co nejjednodušeji a nejsrozumitelněji, pokud je to možné), budou aktuální i v r. 2017 - pro případ, že by jim někdo tvrdil něco jiného, kupř. že jim nárok na dovolenou z let minulých zanikl; nadto se bude podle dosavadních pravidel postupovat i v r. 2017 při převezech dovolené do r. 2018. (Novelizovaná pravidla pro úpravu dovolené mají vstoupit v účinnost od 1. 1. 2018.) Tématu převodu nevyčerpané dovolené byly věnovány již jiné příspěvky na tomto serveru dříve, ale právě koncem r. 2016 jsem ve své pracovní poradenské činnosti dostal neobvykle mnoho otázek k této problematice, svědčících o neznalosti zaměstnanecké veřejnosti, a tak jsem se ji rozhodl připomenout. Pro zaměstnance i zaměstnavatele pak jsou určeny informace o chystaných změnách právní úpravy převádění nevyčerpané dovolené, a to jak z u stejného zaměstnavatele, tak i k jinému zaměstnavateli v případě změny zaměstnání.

Bývaly doby, kdy jste si museli nevyčerpanou dovolenou resp. její podstatnou část vzít (vybrat, vyčerpat) v listopadu nebo prosinci, tedy ne zrovna nejvhodnějším termínem v roce pro rekreaci, který není příjemný ani pro milovníky tepla, ani pro fanoušky zimy, když jim mnohdy ještě chybí sníh, a to i když to nevyhovovalo vám - zaměstnancům, ani vašemu zaměstnavateli, jinak vám bez jakékoliv náhrady propadla, převést ji bylo zakázáno, ani peněžitou kompenzací (příslušnou náhradu mzdy) jste dostat nemohli (dohody o tom mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byly nepřípustné a hrozily za ně pokuty od kontrolních orgánů). A to dokonce i v situaci, kdy jste si ji vybrat nemohli, protože jste byli třeba v pracovní neschopnosti. Rozlišovalo se přitom, zda šlo o dovolenou do 4 týdnů nebo nad 4 týdny (týden navíc má veřejná sféra, dost zaměstnavatelů ji přiznává jako bonus svým zaměstnancům i v podnikatelské sféře, ještě delší dovolenou mají pedagogičtí pracovníci atp.). V některých internetových fórech, kde radí laici laikům, ale i poradnách, kde by měli radit odborníci laikům, se stále setkáváte s rozlišováním dovolené ve výměře 4 týdnů a nad tuto výměru a rozdílným výkladem podmínek jejího převodu k odloženému čerpání, na to nyní zapomeňte, ani obavy z propadnutí dovolené mít nyní nemusíte. Úprava spojená s někdejší povinným nástupem nevyčerpané dovolené v rozsahu do 4 týdnů z předchozího roku po 31. říjnu roku následujícího[1] byla ke konci r. 2012 zrušena. Přesto ji má stále dost zaměstnanců v paměti a obává se jí. Současná právní úprava již není tak přísná a ta nová, pokud bude schválena příslušná novela zákoníku práce,[2] bude také pro běžnou praxi vcelku příznivá.

Celou dovolenou za určitý rok máte dostat v tomtéž roce, ale když je hodně práce, nedodrží se to

Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců (za předpokladu, že u zaměstnavatele působí – pokud nepůsobí, sestavuje rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel sám) tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Zaměstnavatel je povinen čerpání dovolené zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo (tedy např. dovolenou za r. 2016 v r. 2016), ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci vyčerpání celé dovolené v daném kalendářním roce nemusí být splněna pouze ve dvou případech. Pouze v případě, že jsou zde naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele, nebo překážky v práci na straně zaměstnance (například dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování nemocného člena rodiny nebo jiná překážka v práci), dojde k čerpání dovolené později. Jestliže je toto splněno a přitom pod naléhavé provozní důvody se vejde téměř cokoliv..., tak si můžete převést dovolenou z letošního roku 2016 do roku 2017. Ani nemusíte o nic žádat, dovolená vám bude (a čtete-li příspěvek až v r. 2017, byla) automaticky převedena.

Jestliže 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 povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. (Např. dovolenou z r. 2016 je tedy z těchto důvodů možno převést k čerpání nejen do r. 2017, ale i do let dalších.)

Takže pokud třeba celý rok 2016 nebyl na dovolenou čas a počítáte s ní až v r. 2017, ale zase bude hodně práce nebo budete dlouhodobě marodit, nevadí, dovolená se vám přesune až třeba do r. 2018 a z důvodu dlouhodobější překážky v práci – rodičovské dovolené – třeba až do r. 2019.

Právo určit dovolenou má rovněž zaměstnanec

Není-li čerpání dovolené určeno (zaměstnavatelem) nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má 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.

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 z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky na straně zaměstnance do konce roku následujícího.

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 tedy zaměstnavatel neurčí nástup dovolené za r. 2016 do 30. června 2017, může si čerpání této dovolené určit zaměstnanec od 1. července 2017 sám.

Proplácení dovolené jen při skončení pracovního poměru

Na tom, že byste převedenou dovolenou nevyčerpali a nechali si ji proplatit, se se zaměstnavatelem dohodnout nemůžete. Zaměstnavatel nesmí poskytovat náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, tedy dovolenou tzv. proplácet namísto jejího faktického čerpání, pokud pracovní poměr trvá. Zaměstnanci přísluší podle zákoníku práce náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru. Poskytnutí náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou, kterou zaměstnavatel zaměstnanci neumožnil vyčerpat, lhostejno, zda proto, že její nástup neurčil zaměstnavatel nebo její nástup případně posléze neurčil ani sám zaměstnanec, je tedy možné výhradně při skončení pracovního poměru.

O převod nadstandardní části dovolené do dalšího roku budete moci požádat zaměstnavatele; důvodem převodu už nebudou jen naléhavé provozní důvody zaměstnavatele

I nadále bude platit ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce, že 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. Nicméně bez ohledu na provozní situaci o zaměstnavatele se budou moci zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout, požádá-li o to zaměstnanec, na převodu dovolené nad základní (minimální) výměru k čerpání do dalšího kalendářního roku. Do § 218 bude doplněno ust. odst. 2 tohoto znění: *"S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze 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 a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku."* (Dosavadní odstavce 2 až 4 § 218 budou označeny jako odstavce 3 až 5.)

Často je v zájmu samotného zaměstnance převést část jeho 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. 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). Vyhoví-li zaměstnavatel žádosti zaměstnance, která musí být písemná (zaměstnavatel tedy bude pro kontrolní orgány potřebovat listinný důkaz), zatímco dohoda už písemná být nemusí, nebude mu moci nařídít čerpání dovolené např. na konci roku, i kdyby provozní důvody takové čerpání dovolovaly; v současnosti je povinen čerpání nařídít a nemusí tak učinit jen tehdy, pokud naléhavě potřebuje výkon práce zaměstnance. V praxi, jak už bylo naznačeno, se však dosud převody dovolené k čerpání do dalšího období dějí běžně, dohody o tom mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v praxi jsou časté a netýkají se zdaleka jen dovolené v uvedeném rozsahu nad minimální výměru, takže v tom shledávám spíše zpřísnění právní úpravy, nicméně i nadále se budou moci oba účastníci pracovního poměru odvolat na provozní důvody a převést větší část dovolené, než bude povoleno na žádost zaměstnance.

Pokud bude dovolená resp. její část převedena na žádost zaměstnance do roku následujícího ve smyslu ust. 218 odst. 2 zákoníku práce nebo nemohla-li být vyčerpána pro naléhavé provozní důvody

na straně zaměstnavatele, zůstává zaměstnavateli povinnost určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, ledaže 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 (ve smyslu nového ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce, nyní ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce).

Snazší převod dovolené mezi 2 zaměstnavateli, tedy při změně zaměstnání

Zaměstnanec, který si v důsledku skončení zaměstnání nestihl vyčerpat dovolenou, na kterou mu vzniklo právo, má nárok na její proplacení, ostatně je to také jediný důvod, kdy ji může zaměstnavatel proplatit bez jejího faktického čerpání, a to ve smyslu ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce: Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

Jenže k čemu jsou zaměstnanci peníze od dosavadního zaměstnavatele, když by raději čerpal dovolenou, a to ne jen tu část, na niž mu vznikne právo u nového zaměstnavatele, ale celou, na kterou mu za kalendářní rok vzniklo právo, tedy i tu část, na niž mu vznikl nárok u původního zaměstnavatele? Zákoník práce proto 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 tohoto dosavadního pracovního poměru – již v novém (dalším) zaměstnání. 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.

Je ovšem nutno zdůraznit, že převod dovolené k čerpání u nového zaměstnavatele 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. Ust. § 221 odst. 1 zákoníku práce umožňuje převod dovolené jen za podmínky, změní-li zaměstnanec zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku.

Pracovní poměry zatím na sebe musejí bezprostředně navazovat

Takový převod dovolené lze ale za podmínky specifikované v ust. § 221 odst. 2 zákoníku práce 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. Pokud by mezi dvěma pracovními poměry byl byt jen jeden jediný další den, nešlo by o bezprostřední navázání pracovních poměrů. (Kupř. dobu, po kterou je zaměstnanec veden v evidenci na úřadu práce, nelze v žádném případě považovat za dobu „trvání“ či existence pracovního poměru.) Novela zákoníku práce, pokud bude přijata, tak jak zní vládní návrh zákona, však v § 221 odstavec 2 zruší a zároveň se zruší označení odstavce 1. Pracovní poměry tak na sebe nebudou muset bezprostředně navazovat, ale podmínka, že musí jít o změnu zaměstnání v průběhu kalendářního roku, v § 221 odst. 1 zákoníku práce zůstane.

Podmínku, že se za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele uznali vládní legislativci nedůvodnou, poněvadž převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým vyžaduje dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů a není tedy nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Bude tedy nově, pokud dojde k přijetí nové právní úpravy, na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

Richard W. Fetter

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© 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 pracovněprávních 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](#)