

14. 8. 2020

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

Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce

Velká novela zákoníku práce je aktuálně velmi diskutovaným tématem. Jednou z praktických novinek je i změna podmínek pro převod nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku.

Jak je to nyní?

Podle aktuálně účinné právní úpravy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou v celém rozsahu v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo. Jedinými výjimkami, kdy lze nevyčerpanou dovolenou převést do následujícího kalendářního roku, jsou překážky v práci na straně zaměstnance (např. dlouhodobá pracovní neschopnost) nebo naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Pokud dochází k převodu nevyčerpané dovolené, musí zaměstnavatel náležitě zdokumentovat a prokázat, proč k převodu dochází a zejména, zda jsou splněny uvedené výjimky pro převod nevyčerpané dovolené. Inspekce práce oprávněnost převodu nevyčerpané dovolené pravidelně kontroluje a v případě zjištění pochybení, neváhá zaměstnavatelům udělit pokutu.

Případný souhlas zaměstnance s převodem nevyčerpané dovolené nebo jeho výslovná žádost o převod nemá na oprávněnost převodu dovolené žádný vliv. Zejména ve větších společnostech je standardem, že zaměstnanci mají nárok na 5 nebo 6 týdnů dovolené za rok a zaměstnancům tak činí potíže vyčerpat si celou dovolenou v příslušném kalendářním roce. Přes uvedené však zaměstnavatelé v souladu s výše uvedenými pravidly zaměstnance žádají o čerpání celé dovolené, případně jim nevyčerpanou dovolenou jednostranně nařizují.

Jak to bude podle novely zákoníku práce?

Novela zákoníku práce v tomto ohledu reaguje na potřeby praxe a zavádí určitou flexibilitu ve vztahu k čerpání dovolené nad rámec minimální zákonné výměry 4 týdnů. Podle novelizovaného znění zákoníku práce je možné s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance a 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.

Zaměstnavatelům lze doporučit, aby byla písemná žádost zaměstnance o převod dovolené nad rámec zákonného minima řádně zdokumentována a uchována pro případ případné kontroly z inspekce práce. Rovněž se doporučuje, aby zaměstnavatel ve vnitřním předpisu výslovně uvedl, že v příslušném kalendářním roce se nejprve čerpá převáděná dovolená z předchozího roku a až poté lze čerpat dovolenou, na kterou vzniklo právo v aktuálně probíhajícím kalendářním roce.

Kdy změna nabývá účinnosti?

Podle přechodného ustanovení novely zákoníku práce se čerpání dovolené, na kterou vzniklo právo před 1. lednem 2021, řídí starou úpravou. Pokud tedy plánujete převádět nevyčerpanou dovolenou z roku 2020, uplatní se pro převod stará pravidla. Převádět dovolenou po novém tak bude možné až v

případě převodu dovolené z roku 2021.

Mgr. Matej Mihálik

GLATZOVA & Co.

[GLATZOVA & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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](#)