

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

Problémy s dovolenou a jejím (ne)čerpáním koncem kalendářního roku aneb i kreativní výklad zákoníku práce má své meze

„Na konec roku firma nařídila dovolenou, já už ale žádnou nemám. Co teď?“ zněl titulek článku nejmenovaného periodika, jenž se věnuje aktuální a nikoliv nepraktické otázce, kterou nyní může řešit vícero zaměstnavatelů a zajímat celou řadu zaměstnanců. Mohl by být souborem užitečných rad právníka, jaké běžně nacházíme ve sdělovacích prostředcích, kdyby však nebyl plný omylů a nepřesností, že stojí za naši pozornost, abychom odmítli nesprávné rady a navrhli čtenářům inspiraci pro správný postup.

Často se nevyčerpaná dovolená pracantům převádí, ale může se jí koncem roku naopak i nedostávat

Většinou se na konci kalendářního roku připomíná řešení otázky, kdy si zaměstnanci zavčas, tedy během příslušného kalendářního roku, za který náleží, nestihli vybrat (vyčerpat) dovolenou resp. jim to nebylo umožněno, protože nebyla zaměstnavatelem určena k čerpání, tedy se informuje o pravidlech jejího převodu k čerpání do následujícího kalendářního roku nebo ve specifických případech i na později.[1] Zaměstnavatel však může být postaven před řešení otázky opačné, kdy již mají zaměstnanci nebo někteří z nich dovolenou zcela vyčerpanou (její plnou výměru, na kterou jim vznikl nárok v daném roce, protože si ji vybrali třeba již v létě), avšak zaměstnavatel práci zaměstnanců koncem roku, typicky třeba mezi vánočními svátky a Silvestrem, nepotřebuje.

Je zásadní rozdíl mezi provozními problémy zaměstnavatele a překážkami na straně zaměstnance

První výtkou kritizovanému článku onoho periodika resp. vyjádřením advokáta v něm obsaženým je, že se pokouší řešení resp. povinnost řešit tuto situaci přenést na zaměstnance.

Redaktorka zprostředkovává advokátovi otázku čtenářky: „Šéf nám včera oznámil, že si od 23. do 31. prosince máme vzít volno, protože firma nepracuje a na tuto dobu zavírá. Jenže já už svoji řádnou dovolenou vyčerpala. Jak se dá tato situace řešit?“ Upřesňující otázku již zřejmě pokládá sama redaktorka: „Jde vlastně o čtyři dny. Můžu si je nadpracovat nebo si musím vzít neplacené volno?“ A advokát odpovídá: „V tomto konkrétním případě záleží na dohodě mezi vámi a zaměstnavatelem a je pouze na jeho dobré vůli, zda vám umožní situaci vyřešit jiným způsobem, například tím, že si budete moci volno nadpracovat. Pokud to ale zaměstnavateli provozní podmínky neumožňují, nebo vám nechce vyjít z jakéhokoliv důvodu vstříc, pak vám nic jiného než čerpání neplaceného volna nezbyvá.“ Odpověď, jejíž text se nezdá být výsledkem redakčního (editorského) zkruslení („úpravy“) výroků dotazovaného, jak tomu často bývá, ale jeho autentickým výrokem, je zarážející. Není důvodu, aby si zaměstnanec něco „nadpracovával“. Patrně by šlo o práci přesčas, aniž by jí bylo potřeba. To není ani otázka právní jako logická. Buď je nějakou práci potřeba v daném - předvánočním čase - vykonat, nebo není. Navíc vůbec nejde o to, zda zaměstnavatel vyjde při řešení uvedené situace vstříc zaměstnanci, ale event. přesně naopak. - To, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci určit dovolenou, je jen jeho problém (že umožnil zaměstnanci - ze svého pohledu předčasně - vyčerpat

celou výměru dovolené, na kterou mu vznikl nárok) a on ho musí řešit, a to v souladu se zákoníkem práce, ne na úkor zaměstnance. Není na zaměstnanci, aby něco řešil nebo inicioval řešení, jen k němu případně poskytne součinnost.

Provozní problém zaměstnavatele představuje překážku v práci na straně zaměstnavatele, a proto jemu přísluší iniciativa při jeho řešení

A vůbec nemá zaměstnavatel právo nařídít zaměstnanci neplacené volno (a ani nemá zaměstnanec žádnou povinnost o něj žádat z důvodů na straně zaměstnavatele), ale přesně naopak má povinnost určit mu volno placené, protože pokud není schopen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. – Podle ust. § 208 zákoníku práce totiž, nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ust. § 207 (zákoníku práce), přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (a o kontu pracovní doby se v kritizovaném článku – rozhovoru nic neříká).

Neplacené volno při překážkách v práci na straně zaměstnance

Neplacené volno musí nebo může být poskytnuto jen na základě zákona resp. prováděcího nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. nebo žádosti zaměstnance a následné dohody se zaměstnavatelem, zaměstnavatel jej nemůže zaměstnanci jednostranně nařídít. Neplaceným volnem se řeší právními předpisy uznané nebo jiné překážky v práci (soukromé zájmy) zaměstnance (nebo jeho vyhovění celospolečenským zájmům), nikoliv zaměstnavatele.[2] I když samozřejmě nelze vyloučit absurdní situaci extrémně vstřícného zaměstnance, který požádá o neplacené pracovní volno, když je to v zájmu zaměstnavatele, rozhodně to však není jediná možnost (opakuji slova dotazovaného právníka: „... nic jiného... vám nezbyvá...“) vedle onoho zřejmě nepotřebného nadpracování. Avšak takový výjimečný (až nemožnosti se limitně blíží), hypotetický postup nelze přece předkládat jako všeobecnou radu, návod pro běžné situace.

Čistě teoreticky by mohl zaměstnavatel v popisovaném případě, pokud by splnil předepsané podmínky a omezil by činnost z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, vyhlásit tzv. částečnou nezaměstnanost ve smyslu a při splnění podmínek dle ust. § 209 zákoníku práce, který zaručuje dotčeným zaměstnancům náhradu mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku.

Pakliže by však zaměstnavatel přiměl zaměstnance nebo jej dokonce přinutil, tedy by šlo o iniciativu zaměstnavatele, aby čerpal neplacené volno, pak, i kdyby to nebylo vyhodnoceno jako postup explicitně v rozporu s právní úpravou, zajisté by šlo o jednání v rozporu s dobrými mravy, neboť by asi nebylo složité prokázat, že jednání zaměstnavatele bylo vedeno přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, tedy poškodit jej na jeho mzdových nárocích, kterému vyplývají ze zákoníku práce.

Nevyčerpaná dovolená se převádí, ale ne že se dovolená čerpá rok dopředu

Redaktorka pokládá další otázku: „Nejsem jediná, komu dovolená chybí. Návrh je takový, že nám ty čtyři dny odečtou z dovolené z příštího roku, má na to firma právo?“ Advokátova odpověď zní: „*Jedním z možných způsobů řešení celé situace je skutečně jakási forma započtení dovolené z následujícího roku. Zaměstnavatel totiž může zaměstnanci určit i čerpání dovolené, na kterou doposud nevznikl nárok, a to za předpokladu, že zaměstnanec splní podmínky pro čerpání dovolené do konce kalendářního roku nebo do konce pracovního poměru. Zaměstnavatel tak může učinit i bez vašeho souhlasu, protože čerpání dovolené určuje on. V dané situaci to ze strany zaměstnavatele považují za vstřícný přístup.*“ Jestliže odpovídající advokát považuje uvedený postup zaměstnavatele

za projev vstřícnosti, tak autor tohoto článku by jej vyhodnotil jako projev mimořádné troufalosti (nechci užít tolik se nabízejícího výrazu: *drz...*), když svůj problém řeší na úkor zaměstnance, a porušování zákoníku práce, protože takový postup je v rozporu s ním. - Ust. § 217 odst. 2 zákoníku práce sice říká, že zaměstnavatel může 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. Jestliže už z doslovného znění citovaného ustanovení, jakož i dalších ustanovení zákoníku práce, je zřejmé, že se musí jednat o dovolenou za kalendářní rok nebo její část (popř. dovolenou za odpracované dny), ale právě a jen o dovolenou za daný kalendářní rok čerpanou právě v daném kalendářním roce, tak snad není třeba žádné složité interpretace a argumentů oponenta. - Příslušná slova ust. § 217 odst. 2 zákoníku práce „do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru“ je třeba vyložit tak, že jde o nárok na dovolenou (a tedy čerpání dovolené), na níž vznikne nárok do konce příslušného kalendářního roku, event. do skončení pracovního poměru, pakliže k němu dojde dříve, před skončením kalendářního roku.

Rozhodně nelze zaměstnanci určit čerpání dovolené za následující, budoucí kalendářní rok, v kalendářním roce předchozím! - Nelze zcela vyloučit, že by něco takového bylo teoreticky možné po dohodě na žádost zaměstnance, pakliže by to bylo v jeho zájmu. (Ale tady musíme znovu připomenout, že řešíme situaci v zájmu zaměstnavatele!) Ust. § 363 zákoníku práce vyjmenovává jako ustanovení upravující otázky dovolené, od nichž se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance: ust. § 213 odst. 1, ust. § 217 odst. 4, ust. § 218 odst. 1, ust. § 222 odst. 2, přičemž ani jedno nedopadá přímo na řešenou - probíranou situaci - není tedy zakázáno odchýlit se, pokud je to v zájmu zaměstnance, ve smyslu ust. § 4a odst. 3 od ustanovení zákoníku práce dopadající na probíranou situaci. Přesto bych však takový postup v zájmu opatrnosti a rizika možného postihu od orgánů inspekce práce při případné kontrole ani tak nedoporučil.

Závěr: Vskutku nelze na internetu všemu věřit, ale ani vždy tomu, co říká advokát

Na rozdíl do toho, co radí odpovídajícím advokát, je možná a právně konformní např. situace, že zaměstnanec bude čerpat koncem roku 2019 zbytek (dosud nevyčerpané) dovolené za rok (na níž vznikl nárok v roce) 2019 a ihned na ni v roce 2020 naváže částí dovolené za rok 2020, ačkoliv pochopitelně ještě nemohl splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou za rok 2020, případně i v r. 2020 zaměstnanec bude čerpat dovolenou z r. 2019, která byla převedena k čerpání do roku 2020. - Ale nelze čerpat již v r. 2019 dovolenou za rok 2020!

Pokusili jsme se tedy pochopit vskutku - v zájmu zaměstnavatele - kreativní výklad zákoníku práce a jeho úpravy dovolené podle odpovídajícího advokáta, ale musíme, ať chceme nebo nechceme, dospět k závěru, že je ve flagrantním rozporu s tím, co zákoník práce stanoví, a ani jsme se přitom nemuseli dovolávat jedné ze základních (interpretačních) zásad pracovně-právních vztahů, a to zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance ve smyslu ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce - jen ji připomínáme, kdyby snad v očích někoho autora stručná oponentura přece jen neobstála.



Richard W. Fetter,

[1] Na našich stránkách např. [zde](#) (Jen dodejme, že avizovaná novela zákoníku práce nebyla přijata, neboť se před volbami do Poslanecké sněmovny na podzim 2017 ani nestihlo její projednání.)

[2] Jestliže jsme svědky možná neznalosti právní úpravy a zajisté nepochopení účelu neplaceného volna, připomeňme si alespoň rámcově, kdy přichází v úvahu jeho čerpání, aniž bychom se zabývali detaily, jako je jeho nárokovost (anebo zda naopak záleží jeho poskytnutí zaměstnanci na zvážení zaměstnavatele podle jeho provozních možností), jakož i jeho délkou:

Důležité osobní překážky v práci ve smyslu nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., zejména:

- Vyšetření nebo ošetření provedené v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení (k bydlišti nebo pracovišti zaměstnance) nad rámec doby potřebné k vyšetření či ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení.
- Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků.
- Svatba - 2. den oslav pro novomanžele a 1 den při účasti na svatbě rodiče.
- Narození dítěte (pro manžela či druhu rodičky).
- Přestěhování, které není v zájmu zaměstnavatele.
- Vyhledání nového zaměstnání, není-li důvodem skončení zaměstnání výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodů dle ust. § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.

Obecný čili veřejný neboli společenský zájem:

- **K výkonu veřejné funkce.**
- K výkonu občanských povinností: svědků, tlumočnicků, soudních znalců i a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.
- K vykonání jiných úkonů v obecném zájmu:
 - k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu,
 - k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání,
 - k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci,
 - k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni,
 - při výkonu jiné odborové činnosti než uvedené v ust. § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
 - k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva,
 - k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce (jde zpravidla o tzv. lektorskou činnost) včetně zkušební činnosti (např. odborníci z praxe při rigorózním řízení na vysokých školách),
 - k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů,

popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež.

- K plnění branné (vojenské) povinnosti.

Neplacené pracovní volno z jiných, soukromých důvodů, než bylo uvedeno, se poskytuje na základě žádosti zaměstnance, pokud jí zaměstnavatel vyhoví. Nejčastějším případem je pracovní volno z důvodu péče o dítě starší než 3 roky, např. proto že jej rodič nemůže umístit pro zdravotní stav nebo kapacitu do předškolního zařízení.

© 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](#)