

19. 6. 2015

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

Skončení pracovního poměru a nevyčerpaná dovolená

Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel musí zaměstnanci nevyčerpanou dovolenou proplatit, může ji také převést k čerpání k novému zaměstnavateli, ale také ji ihned určit k čerpání, a to i během výpovědní doby.

Tzv. proplacení

Proplatit nevyčerpanou dovolenou, tedy poskytnout náhradu mzdy nebo platu bez čerpání pracovního volna, lze jen při skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel nesmí poskytovat náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou, tedy dovolenou tzv. proplácet namísto jejího faktického čerpání,[1] pokud pracovní poměr trvá. Podle ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

Převedení k novému zaměstnavateli

Zákoník práce 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. Dosavadní a nový pracovní poměr na sebe musejí bezprostředně navazovat. O převedení dovolené musí zaměstnanec požádat a zaměstnavatelé – původní a nový – se musejí dohodnout. [2]

Dočerpání ještě za trvání pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele

Dovolenou samozřejmě zaměstnavatel může nařídit k čerpání ještě před skončením pracovního poměru.

Může se stát, že organizační změna, na jejímž základě končí pracovní poměr, nabude účinnosti dříve, než skončí pracovní poměr nadbytečného zaměstnance. K tomu dochází, pokud zaměstnavatel neuplatní vůči zaměstnanci výpověď v časovém předstihu. Organizační změna není předem plánovaná a nastává okamžitě. Zaměstnanec pak už pro zaměstnavatele nevykonává práci. Jde o překážku na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce, přičemž zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. K podobné situaci může dojít také v důsledku odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa, pokud pro něj zaměstnavatel nemá jiné vhodné pracovní zařazení nebo zaměstnanec takovou nabídku odmítne. Mnozí zaměstnavatelé se chybně domnívají, že v takové situaci nařídit dočerpání dovolené zaměstnanci nemohou.

Zaměstnavatel může určit čerpání dovolené zaměstnanci i v době, kdy je u něj dána překážka v práci, protože pro něj zaměstnavatel nemá práci, nemůže mu ji přidělovat. Zákoník práce totiž omezuje zaměstnavatele ve svém ust. § 217 odst. 4 zaměstnavatele v tom, že nesmí určit dobu čerpání dovolené na dobu některých překážek v práci na straně zaměstnavatele. [3] O překážkách v práci na straně zaměstnance se zákoník práce v tomto ohledu vůbec nezmiňuje. A to znamená, že určení dovolené v takové situaci nic nebrání. Samozřejmě ale musí být dodrženy podmínky pro určení čerpání dovolené (tedy písemné oznámení alespoň 14 dnů předem, nebo i v kratší době, pokud zaměstnanec souhlasí a se zaměstnavatelem se na tom dohodne).[4]

Pokud by zaměstnavatel svého práva určit zaměstnanci vybrání nevyčerpané dovolené během trvání pracovního poměru nevyužil, musel by platit zaměstnanci náhradu mzdy hned dvakrát – nejprve za překážku v práci (ust. § 208 zákoníku práce) a posléze za nevyčerpanou dovolenou (ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce).

Adolf Maulwurf

[1] Ačkoliv i to samozřejmě je podle ust. § 222 odst. 1 zákoníku práce spojeno rovněž s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

[2] K tomu podrobně - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[3] Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

[4] Srovnej Bukovjan, P.: Skončení pracovního poměru v praxi, Průvodce pracovními předpisy č. 5/2015.

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)