



# PORADNA: Na co je nárok, když nedočerpáte starou dovolenou

14. ledna 2022

*Řada zaměstnanců nemohla z nejrůznějších důvodů dočerpat v roce 2021 dovolenou. Za jakých podmínek lze převést část „staré dovolené“ do nového roku? A kdy je nárok na proplacení nevyčerpané dovolené? Na tyto i další dotazy, odpovídá Eduarda Hekšová, ředitelka dTestu.*

Jaká platí základní pravidla pro čerpání dovolených ve firmách a jakou část dovolené lze převést do dalšího roku?

Termín dovolené určuje zaměstnanci zaměstnavatel, ale ten by měl při určování dovolené rovněž přihlídnout i k oprávněným zájmům zaměstnance. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni mít na daný kalendářní rok připravený plán čerpání dovolené.

Od loňského roku si zaměstnanci mohou požádat o převod dovolené do dalšího kalendářního roku. Zaměstnavateli musí předložit písemnou žádost a převést si mohou pouze část dovolené nad základní zákonnou výměru, to je nad 4 týdny, u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol nad 6 týdnů.

Když zaměstnanec požádá po převod části dovolené do dalšího roku, s čím je třeba počítat? Zákoník práce požaduje vyčerpání dovolené v základní zákonné výměře, výjimky jsou omezené. Pokud zaměstnavatel žádosti vyhoví, pak obě strany uzavřou písemnou dohodu o převodu dovolené do dalšího kalendářního roku.

Dohoda o převodu dovolené do dalšího kalendářního roku musí mít zákonem předvídaný důvod, bez něj je taková dohoda pro zaměstnavatele riziková, protože za bezdůvodné převedení dovolené do dalšího roku může být postihnut ze strany inspektorátu práce. Jinými slovy, riziko za protiprávní převedení dovolené nese vždy zaměstnavatel. Je tedy na zaměstnavateli, aby čerpání dovolené svých zaměstnanců hlídal a riziku se nevystavoval.

Z jakých důvodů lze převést nedočerpanou dovolenou do dalšího roku bez rizika a postihu? Zákonem dovolené důvody pro nevyčerpání dovolené mohou být jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

U zaměstnavatele se mohou vyskytnout naléhavé provozní důvody, kdy zaměstnavatel zaměstnance v práci naléhavě potřebuje. Zaměstnanec se o svou dovolenou v takovém případě nemusí bát, nevyčerpaná dovolená mu nemůže propadnout a určitě se automaticky převede do dalšího kalendářního roku. To jsou však jediné možné důvody na straně zaměstnavatele pro převedení dovolené do dalšího kalendářního roku a zaměstnavatel s nimi rozhodně nemůže plýtvat.

A jaké jsou zákonné důvody pro převod dovolené z pohledu zaměstnance?

Na straně zaměstnance se jedná o častěji se vyskytující důvody, kterými jsou dočasná pracovní neschopnost, mateřská či rodičovská dovolená.

Jestliže některý z těchto důvodů skutečně nastane a zaměstnanec tak nemůže dovolenou vyčerpat, je zaměstnavatel povinen určit mu čerpání dovolené nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

Pokud však zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku, pak má právo určit čerpání dovolené i zaměstnanec. Vždy však platí povinnost oznámit čerpání

dovolené druhé straně alespoň 14 dnů předem, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou na kratší lhůtě.

Co když ale „starou dovolenou“ z roku 2021 nebude možné dočerpát ani v roce 2022. Jak se to řeší?

V praxi taková situace může skutečně nastat. Důvodem může být například trvání dlouhodobější dočasné pracovní neschopnosti, čerpání mateřské či rodičovské dovolené. V takovém případě bude dovolená čerpána až v dalších letech, tedy až po odpadnutí překážek v práci na straně zaměstnance.

Jak je to s proplacením nevyčerpané dovolené?

Zákoník práce zná jen jediný případ, při kterém může dojít k proplacení nevyčerpané dovolené. Tím důvodem je skončení pracovního poměru.

Čerpání řádné dovolené je problém, nestíhá ji vybrat až 36 procent zaměstnanců



Autor: Eva Sovová

Zdroj: [https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/dovolena-nevycerpana-cast-prevod-pravidla-proplaceni.A220110\\_133557\\_podnikani\\_sov](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/dovolena-nevycerpana-cast-prevod-pravidla-proplaceni.A220110_133557_podnikani_sov)