



Dovolená bez souhlasu zaměstnavatele

Zdroj: shutterstock.com

Nejrůznější důvody vedou zaměstnavatele k tomu, že za rok 2022 neurčil nástup dovolené. Mohou to být okolnosti na jeho straně, např. výrobní a provozní možnosti, situace v období pandemie nebo na straně zaměstnance, např. mateřská nebo rodičovská dovolená. Proto se v personální a mzdově právní praxi objevují v současnosti právní problémy, zejména kdy je možný převod dovolené z loňského roku, zda musí zaměstnanec nastoupit na hromadnou dovolenou apod. Otázky se stupňují v souvislosti s novou právní úpravou dovolené od 1.ledna 2021.

Nástup dovolené

Novelou zákoníku práce č. [285/2020](#) Sb. (dále ZP) s účinností od 1. ledna 2021 se nic nezměnilo na právní úpravě nástupu na dovolenou. Ten určuje vedení pracoviště. Zaměstnanec nemůže pouze oznámit, že si "zítra bere dovolenou." Při určování nástupu zaměstnavatel především přihlíží ke svým výrobním potřebám, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, jako je např. rodinná rekreace, péče o děti apod. ZP nepředpisuje formu pro toto určení (§ 217 ZP).

Při rozhodování zaměstnavatel vychází z rozvrhu dovolených. Sestavuje ho zaměstnavatel a pokud u něj působí odborová organizace, musí to být s jejím předchozím souhlasem. Působí-li u zaměstnavatele rada zaměstnanců, musí být i její souhlas.

V rozporu s tím však není praxe, kdy zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené a jeho nadřízený, do jehož pravomoci takový úkon patří, mu dá souhlas k jejímu čerpání. Souhlas lze kvalifikovat jako určení nástupu dovolené. Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu souhlas neudělí, nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy. V závažných případech může být nepřítomnost na pracovišti posuzována jako neomluvená absence.

Výjimkou ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel je, když požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené žena tak, aby navazovala bezprostředně na skončení její řádné mateřské dovolené (většinou 28 týdnů). V tomto případě je povinen zaměstnavatel vyhovět její žádosti. Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci - muži, který pečuje o dítě a požádá o dovolenou po skončení své rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (rovněž zpravidla po 28 týdnech). Např. zaměstnankyni skončila mateřská dovolená 31.května 2022. Požádala-li po tomto dni o poskytnutí dovolené, byl zaměstnavatel povinen vyhovět.

Kdo hradí stornopoplatky?

Zaměstnavatel má právo změnit určený nástup na dovolenou či oprávnění odvolat zaměstnance z dovolené v případě, změní-li se podmínky nebo okolnosti, za kterých byl termín dovolené určen. Je to výjimečné právo zaměstnavatele, aby mohl zajistit plnění svých úkolů.

Zaměstnavatel je však v tomto případě povinen uhradit náklady, které tím zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly. Jedná se zejména o cestovní náhrady na cestu zpět do bydliště nebo na pracoviště, stornovací poplatky cestovních kanceláří, má-li zaměstnanec zakoupen zájezd apod. Povinnost hradit náklady zaměstnavatelem však vzniká pouze u změny určeného termínu čerpání dovolené.

Podle § 217 odstavec 3 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené. Mezi náklady patří i stornovací poplatky cestovní kanceláři, náhrada jízdného z místa pobytu o dovolené apod.

Nástup na dovolenou bez souhlasu

ZP uvádí, že zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec celou dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpal do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na tuto dovolenou vzniklo (§217 odstavec 1). V případě, že určení doby čerpání dovolené do konce kalendářního roku, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tuto dovolenou do konce následujícího kalendářního roku (§ 218 ZP).

V případě, že zaměstnanci bude v čerpání dovolené do konce následujícího kalendářního roku bránit dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená, zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Uplatňuje se pravidlo, podle něhož si může zaměstnanec určit sám nástup dovolené. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku (po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo), má zaměstnanec právo si dobu čerpání dovolené určit sám. Po 30. červnu následujícího kalendářního roku tak mají právo určit dobu čerpání dovolené, na níž vzniklo zaměstnanci právo v předchozím roce, jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, s tím, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli oznámit nástup čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem, nedohodne-li s ním na jiné době.

Zaměstnanec nemůže o dovolenou za rok 2021 přijít, Pro ilustraci příklad:

Příklad:

Dovolenou za rok 2021 měl zaměstnanec vyčerpat do konce roku 2021. Pokud si ji do konce roku 2021 nevyčerpal, neboť mu zaměstnavatel neurčil její nástup pro provozní důvody nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance, musí nástup určit tak, aby byla dovolená vyčerpána do konce roku 2022. Neurčí-li čerpání do 30. června 2022 (jde o určení nástupu, nikoliv o faktický nástup.), může si určit čerpání sám zaměstnanec. Musí to však oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době.

Může však nastat situace, že v konkrétním případě nebude moci zaměstnavatel dovolenou z roku 2021 určit ani do konce následujícího kalendářního roku (tedy do konce roku 2022) proto, že byl zaměstnanec dočasně práce neschopným nebo čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Potom musí zaměstnavatel určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek. Nárok na dovolenou nezaniká.

Náhrada mzdy před dovolenou

Podle § 141 odstavec 4 ZP postupuje zaměstnavatel při splatnosti mzdy v průběhu dovolené. Mzda nebo plat splatný během dovolené je povinen zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci, případně –li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dovolené. Jestliže bude čerpat dovolenou za rok 2021 např. v době od 17.7..2022 do 22..7.2022 a u zaměstnavatele je výplatní termín 19.7., musí dostat mzdu již před nástupem na dovolenou. Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku. V nejbližším výplatním termínu po návratu z dovolené bude mít mzdu nebo plat vyšší právě o průměr odměn, prémie či dalších částí hrubého výdělku, které měl vyplaceny v předchozím kalendářním čtvrtletí.

Hromadné čerpání dovolené

Zaměstnavatelé často využívají ekonomické situace, kdy jejich výrobní nebo jiná činnost měla určitý pokles, k určení nástupu hromadné dovolené. Podle § 220 ZP musí k tomu mít souhlas odborové organizace a rady zaměstnanců (pokud na pracovišti působí) při splnění zákonných podmínek. Jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů a hromadné čerpání nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Pokud některému zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou (pracovní poměr mu vznikl v průběhu roku, došlo ke krácení dovolené apod.), je zaměstnavatel povinen mu stále přidělovat práci. Jestliže by to nebylo možné, vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP a musí zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy. Zaměstnanec může ovšem souhlasit se změnou druhu práce na dobu čerpání hromadné dovolené.

Délka dovolené

Dovolená čerpaná v roce 2022, i když se jedná o nárok vzniklý v roce 2021, se poskytuje v týdnech. Délka základní výměry dovolené je v rozsahu 4 týdnů. Protože zaměstnavatelé tzv. nepodnikatelského charakteru nemají možnost prodlužovat dovolenou, ZP stanoví, že jejich zaměstnancům přísluší dovolená o 1 týden delší, než činí základní výměra. Zaměstnancům zaměstnavatelů uvedeným v § 213 odst. 2 ZP, tak přísluší při splnění stanovených podmínek právo na 5 týdnů dovolené. Další prodloužení dovolené těmto zaměstnancům však není možné.

Tito zaměstnavatelé jsou uvedeni v § 109 odstavec 3 ZP. Jedná se o subjekty, jehož zaměstnanci jsou odměňováni platem, nikoliv mzdou, jako je tomu v podnikatelských subjektech. Jedná se např. o zaměstnance státu, územních samosprávných celků, příspěvkových organizací, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně kryty a zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. Rozsah působnosti části ZP upravující platové otázky, je vymezen pozitivně pro všechny rozpočtové organizace, které zřizují podle rozpočtových pravidel republiky ústřední orgány, kraje a obce k plnění úkolů v oboru své působnosti. Činnost těchto organizací je plně financována z veřejných zdrojů, a proto jsou i způsob poskytování a výše platů jejich zaměstnanců kogentně upraveny zákonem a prováděcími nařízeními vlády.

ZP rovněž nepřipouští prodloužení dovolené pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, jejichž zákonná dovolená činí 8 týdnů v kalendářním roce.

Důvody pro delší dovolenou

ZP umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského typu prodloužil dovolenou a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Dovolená může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, ZP ji neomezuje. Zaměstnancům ostatních zaměstnavatelů než těch, kteří jsou tzv. nepodnikatelského charakteru, může tedy být dovolená prodloužena bez jakéhokoliv omezení. Na rozdíl od dřívější právní úpravy, která vycházela ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“ současná právní úprava nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené. Uplatňuje se zásada „co není zakázáno, je dovoleno.“. Není tak vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení. Zaměstnavatel může diferencovat, např. podle věku zaměstnanců nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance. Jednotná délka dovolené je i pro pedagogické a akademické pracovníky vysokých škol a to 8 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnanci podnikatelských subjektů tak mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů.

Zrušení vnitřního předpisu k dovolené

Zaměstnavatel vydal podle § 305 ZP vnitřní předpis, v němž prodloužil zaměstnancům dovolenou o dva týdny, celkem na 6 týdnů. Před letními dovolenými však zjistil, že na prodlouženou dovolenou v tomto období nebude mít zajištěny finanční prostředky, proto vnitřní předpis zrušil.

Jestliže zaměstnanci vzniklo právo na prodlouženou dovolenou, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva. (§ 305 odstavec 5 ZP). Nárok na prodlouženou dovolenou nebude poskytnut v naturální podobě, tedy ve volnu, ale zaměstnanec musí za ni dostat náhradu mzdy. Jedná se tedy o náhradu mzdy za dva týdny, to je za dobu, která přesahuje základní výměru dovolené. Tuto náhradu mzdy může zaměstnanec uplatňovat v obecné tříleté promlčecí době. Prakticky se jedná o náhradu škody.

Zaměstnavatel může vydat vnitřní předpis i tehdy působí-li u něj odborová organizace. Nález Ústavního soudu k zákoníku práce s účinností od 14. dubna 2008 umožňuje, aby vnitřní předpis upravoval mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců, mezi nimi např. delší dovolenou, a mohl ho vydat i zaměstnavatel, kde působí odborová organizace a je sjednána kolektivní smlouva

Na rozdíl od promlčení, které musí účastník uplatnit, aby byl úspěšný ve sporu, k zániku práva uplynutím stanovené doby (prekluzi), soud přihlíží z úřední povinnosti. Uplynula –li lhůta k uplatnění práva, soud toto právo v důsledku prekluze nepřizná. V pracovněprávních vztazích jde o jen o několik práv, která podléhají prekluzi, k jejich uplatnění musí tedy dojít ve stanovené lhůtě.

Právo na dovolenou však nemůže zaniknout. Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Z vnitřního předpisu vyplývají individuální pracovněprávní nároky pro jednotlivé zaměstnance, a proto může jeho obsah kontrolovat inspektorát práce.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů