



Kdy o čerpání dovolené rozhoduje zaměstnanec a jak je to s neomezeným volnem?

13. července 2022

Zákoník práce poměrně podrobně určuje pravidla pro čerpání dovolené. Jak je to ale v případě, kdy na dovolené onemocníte? Nebo jste si dovolenou nestihli vybrat a přecházíte k jinému zaměstnavateli? Na dotazy čtenářů odpovídá advokátka Lucie Kalašová.

Kdo rozhoduje o tom, kdy bude zaměstnanec čerpat dovolenou?

O čerpání dovolené rozhoduje prioritně zaměstnavatel. Zákoník práce vyžaduje, aby dobu čerpání dovolené zaměstnavatel určil podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců (pokud u zaměstnavatele tito zástupci zaměstnanců působí) a to tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo (zákoník práce připouští i několik výjimek). Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutné přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

Dovolená může být čerpána i po částech, a je to dokonce v praxi zcela běžné. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí ovšem alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci nejméně 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. To znamená, že nařízení dovolené ze dne na den, je možné jen po dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ani jedna ze stran nemůže o dovolené ze dne na den jednostranně rozhodnout.

Kdy může o čerpání dovolené rozhodnout zaměstnanec?

Pokud je zaměstnavatel pasivní a dojde k převodu tzv. staré dovolené z minulého roku, jejíž čerpání zaměstnavatel ani do 30. června následujícího roku neurčí (= postačí určit, nikoli skutečně čerpat), má právo určit čerpání dovolené zaměstnanec. V takovém případě je povinen čerpání dovolené písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Kolik mi musí zaměstnavatel zaplatit za dobu, kdy čerpám dovolenou?

Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Průměrný výdělek se vypočítá z předchozího kalendářního čtvrtletí. Zvláštní pravidlo platí pro zohlednění dlouhodobého (např. ročního) bonusu při výpočtu průměrného výdělku.

Beru si týden dovolenou. Dostanu náhradu mzdy i za víkend?

Náhrada mzdy zaměstnanci náleží jen za tu dobu a v délce, kdy měl zaměstnanec naplánovanou směnu, kterou z důvodu čerpání dovolené neodpracoval. Pokud byla směna naplánována v souladu se zákoníkem práce na sobotu a/nebo neděli, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy v délce odpovídající počtu hodin takto zameškané směny. Jestliže směna na víkend plánována nebyla, zaměstnanec žádnou směnu ani její část nezameškal, v takový den dovolenou nečerpá, a tudíž ani nemá nárok na náhradu mzdy.

Mám nárok na 6 týdnů dovolené za kalendářní rok, ale nestihnu ji letos vybrat. Mohu si dny, které nevyčerpám, nechat na konci roku proplatit?

Ne, to bohužel není možné. Proplatit nevyčerpaný nárok na dovolenou lze jen při skončení pracovního poměru.

U svého zaměstnavatele jsem dala výpověď. Běží výpovědní doba. Mohu sama rozhodnout, kdy si vyberu dovolenou?

Výpovědní doba nezakládá zaměstnanci ani zaměstnavateli žádná zvláštní práva v souvislosti s čerpáním dovolené. Platí tedy stejná pravidla, jako kdyby žádná výpovědní doba neběžela.

Chrání mě čerpání dovolené proti výpovědi z pracovního poměru?

Životní situace, během kterých je zaměstnanec chráněn (nikoli bez výjimky) před výpovědí z pracovního poměru (např. dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená) jsou vyjmenovány v zákoníku práce. Čerpání dovolené mezi nimi není. Čerpání dovolené před výpovědí z pracovního poměru zaměstnance nechrání.

Čerpám dovolenou, ale třetí den své dovolené jsem onemocněl a mám neschopenku. Jak mám situaci řešit?

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti. Je tedy vhodné o nastalé situaci zaměstnavatele informovat. V době dočasné pracovní neschopnosti dovolenou nečerpáte. Upozorňuji ale, že náhrada mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti je nižší než náhrada mzdy, která vám náleží při čerpání dovolené.

Od 1.srpna přecházím k novému zaměstnavateli, u původního jsem nevybral jediný den letošní dovolené. Můžu ji čerpat až na novém pracovišti?

Ano, ale jen za předpokladu, že o to ještě před skončením původního pracovního poměru požádáte a původní a nový zaměstnavatel se dohodnou na výši náhrady mzdy. K uzavření takové dohody nemůžete žádného ze zaměstnavatelů nutit. V praxi k takovým převodům dochází jen zřídka. Nejčastěji se s nimi setkávám při změně zaměstnavatelů, kteří patří do stejné obchodní skupiny.

Nárok na dovolenou samozřejmě musí zaměstnavatel vždy vypořádat. Jestliže dovolená, na kterou zaměstnanci vznikl nárok, není vyčerpána ani převedena k novému zaměstnavateli, musí ji zaměstnavatel proplatit. To je také v praxi nejčastější řešení. Zaměstnanec se nemůže svého nároku na dovolenou vzdát.

Umožňuje zákoník práce poskytovat neomezenou dovolenou?

Vzhledem k tomu, že zákoník práce stanoví pouze minimální výměru dovolené a ponechává na rozhodnutí zaměstnavatele, pokud chce poskytovat více dnů, lze říci, že poskytování neomezené dovolené zákoník práce nebrání. Jsem však toho názoru, že to neznamená, že by na poskytování neomezené dovolené byl připraven.

Pokud se zaměstnavatel pro takový krok rozhodne, bude čelit několika důležitým problémům, na jejichž řešení nemusí mít zaměstnanec stejný názor a může tak lehce dojít k soudnímu sporu. Jednou z takových sporných otázek je, jak správně vypočítat a proplatit nevyčerpanou dovolenou při konci pracovního poměru.

Autor: [Pavla Freiwaldová](#) pro [iDNES.cz](#)

Zdroj: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/dovolena-narok-cerpani-podminky-rady.A220712_140700_podnikani_frp