



Zrušení naplánované nebo určené dovolené a odvolání zaměstnance z dovolené

Zdroj: shutterstock.com

Jaký je rozdíl mezi tím, když zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci dovolenou v plánovaném termínu nebo mu změní termín určené dovolené či odvolá zaměstnance z již nastoupené dovolené?

Dobu čerpání (termín) dovolené určuje zaměstnavatel. Je to jeho právo a zároveň povinnost: Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené (dříve plánu dovolených) vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí. Zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku [1] a [2] do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. [3]

Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. [4] Nestačí tedy k nastoupení (reálnému čerpání dovolené), že dovolená je naplánována v rozvrhu jejího čerpání, ještě je potřeba jejího explicitní určení.

To jsou tedy základní východiska právní úpravy pro řešení položené otázky. Ještě připomeňme výjimky a též něco ze zavedené praxe.

Výjimka z práva zaměstnavatele určovat dobu dovolené

Zaměstnanec samozřejmě může o dovolenou v určitém termínu kdykoliv zaměstnavatele požádat, ale k jejímu nástupu vždy potřebuje souhlas zaměstnavatele. Zaměstnavatel jeho žádosti vyhoví, čímž dojde k určení doby čerpání dovolené, nebo žádosti zaměstnance nevyhoví. Právo určit dobu čerpání dovolené náleží výhradně zaměstnavateli.

Existuje však výjimka, upravená v ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce, a to pro situaci, kdy zaměstnavatel neurčí zaměstnanci nástup dovolené za určitý kalendářní rok, a to ani do 30. června roku následujícího. [5] V popsané situaci (není-li čerpání dovolené určeno zaměstnavatelem nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku) nabývá rovněž zaměstnanec právo určit si nástup (termín) dovolené 1. července sám. Musí však termín dovolené oznámit zaměstnavateli 14 dnů předem čili ve stejném předstihu, jako když určuje nástup dovolené zaměstnavatel.

Uvedený postup se netýká dovolené za aktuální kalendářní rok. (Takže např. letos v r. 2022 získávají za uvedených podmínek zaměstnanci právo určit si nástup nevyčerpané dovolené z r. 2021, popř. třeba i 2020.)

Vznik práva zaměstnance určit si čerpání dovolené neznamená zánik tohoto práva pro zaměstnavatele, záleží pouze na tom, kdo tohoto práva využije jako první.

Existuje ještě jedna do jisté míry výjimka, upravená v ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce, kdy formálně stále určuje nástup dovolené zaměstnavatel, ale je povinen vyhovět žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance, pokud jde o dobu čerpání dovolené: *Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené*

do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

Zaměstnanec tedy až na stanovenou výjimku, resp. výjimky (nebo výjimku a zúžení práva zaměstnavatele v situaci předvídané ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce) nemůže sám rozhodnout o (termínu) čerpání dovolené. Rozhodující a poslední slovo o dovolené a termínu jejího čerpání má zaměstnavatel.

Právu zaměstnavatele určit dovolenou koresponduje právo ji zrušit nebo změnit, ačkoliv toto právo není výslovně zakotveno v zákoníku práce.^[6] Je třeba vyjít ze systematického výkladu souvisejících ustanovení zákoníku práce. Právní důsledky jsou pak rozdílné podle toho, kdy, v jaké situaci, tak zaměstnavatel učinil.

Rozvrh naplánovaných dovolených ještě není určením dovolené

Je nutno důsledně rozlišovat situace, v jakých došlo ke zrušení, resp. změně termínu dovolené zaměstnance:

- **odvolání zaměstnance z již nastoupené dovolené,**
- **změnu termínu již určené, ale zatím nečerpané (nenastoupené) dovolené,**
- **neposkytnutí dovolené v naplánovaném (předem rozvrženém) termínu.**

Musíme vyjít z toho, že zaměstnanec nemá automatický nárok na čerpání dovolené v době naplánované v rozvrhu dovolených. Rozvrh je pouze podkladem k určení čerpání dovolené, není to ještě určení čerpání dovolené.^[7]

Zákoník práce v ust. § 217 odst. 3 uvádí, že zaměstnavatel je 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. Hovoří tedy o náhradě pro zaměstnance jen v situaci, že mu byl změněn již určený termín dovolené nebo když byl odvolán z nastoupené dovolené. Nehovoří o nedodržení rozvrhu dovolených, o tom, že zaměstnavatel nakonec neurčí zaměstnanci dovolenou v původně naplánovaném termínu. Zaměstnavatel je povinen k náhradě nákladů pouze v případě, že již rozhodl o čerpání dovolené (určil její termín) a posléze určený termín nástupu dovolené zrušil (změnil), ať už dovolenou zaměstnanec nastoupil (pak jde o odvolání z dovolené) nebo ještě nenastoupil, nikoliv v případech, kdy zaměstnanci určí jinou dobu čerpání dovolené, než je plánována v rozvrhu dovolených, který se později změní.

Zaměstnavatel nemůže změnit termín dovolené, který si určil zaměstnanec sám postupem dle ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce (ostatně zákoník práce hovoří v ust. § 217 odst. 3 o změně zaměstnanci určené dovolené, nikoliv zaměstnancem určené dovolené).^[8] Autor článku se však domnívá, že zaměstnavatel může odvolat zaměstnance i z dovolené, kterou si zaměstnanec určil (postupem dle ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce).

Změna určení dovolené a odvolání z dovolené jako zcela výjimečné postupy zaměstnavatele

Zákoník práce konkrétní důvody, pro které může být zaměstnanec z dovolené odvolán, nebo okolnosti, za kterých může dojít ke změně určené doby čerpání dovolené blíže nespecifikuje. - Zaměstnavatel však samozřejmě nemůže přistoupit k realizaci svého práva svévolně či bezdůvodně. Aby zrušení dovolené nebo odvolání zaměstnance z dovolené bylo opodstatněné, musí na straně zaměstnavatele nastat vážné a náhlé

provozní okolnosti, jejichž řešení je vázáno právě na potřebu výkonu práce zaměstnancem, který měl čerpat dovolenou. Ostatně i sama kompenzační povinnost, zaměstnavatele (k náhradě nákladů zaměstnance dle ust. § 217 odst. 3 zákoníku práce) chrání zaměstnance před libovůlí či přímo zneužitím práva ze stany zaměstnavatele, který je tak nucen pečlivě uvážit své opatření.

Zaměstnavatel by pochopitelně měl své oprávnění zaměstnanci zrušit již určenou dovolenou nebo jej odvolat z nastoupené dovolené využít jen ve zcela výjimečných případech, kdy se neočekávaně a zásadně (podstatným způsobem) změní podmínky, z nichž vycházel zaměstnavatel při určení dovolené. Měl by svého práva využít jen v situaci, kdy by byla ohrožena jeho činnost, přičemž plnění úkolů zaměstnavatele je právě vázáno na konkrétního zaměstnance, bez kterého se zaměstnavatel neobejde. Opatření zaměstnavatele by mělo obstát i z pohledu obecné slušnosti a dobrých mravů.

Citlivě by měl zaměstnavatel přistupovat i ke změně zatím jen plánovaného termínu dovolené, neboť již při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.^[9]

Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovně-právní a související občansko-právní legislativu

^[1]Dle ust. § 217 odst. 1 věty třetí zákoníku pak dále práce platí, že: Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené.

^[2]Což je pro otázky řešené v tomto článku a ostatně vůbec podstatnější.

^[3]Ust. § 217 odst. 1 věty první zákoníku práce.

^[4]Ust. § 217 odst. 1 věty čtvrté zákoníku práce.

^[5] Postačí přitom, aby nedošlo k uplatnění výjimky (t.j. aby zaměstnanec nezískal právo určit (si) dovolenou), aby zaměstnavatel včas určil čerpání dovolené, a to i na dobu po 30. červnu (následujícího kalendářního roku). Není nezbytné, aby byla do 30. června (následujícího kalendářního roku) dovolená vyčerpána nebo nastoupena. Je však potřeba, aby o termínu dovolené bylo zaměstnavatelem rozhodnuto do 30. června (roku následujícího).

^[6]Zákoník práce upravuje pouze důsledky zrušení (změny) určené dovolené nebo odvolání zaměstnance z dovolené. K tomu viz dále.

^[7]Rozvrh dovolených není pro zaměstnavatele závazný, a proto se spoluúčast odborů nebo rady zaměstnanců na jeho sestavení jeví mnohdy přepjatá či nadbytečná. Dle názoru autora postačuje spolupráce zaměstnavatele a jednotlivých zaměstnanců - o jejich dovolenou přece jde. Jsou to zaměstnanci, kdo sdělují preferované termíny dovolené.

^[8] Ztráta kontroly zaměstnavatele nad určením čerpání dovolené dle ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce je ve své podstatě sankcí za porušení jeho povinnosti určit čerpání dovolené zásadně v roce, kdy na ni vznikl nárok. Změnou čerpání dovolené, kdyby byla zákoníkem práce připuštěna, by tak zaměstnavatel mohl sankci (a proceduru přechodu práva určit dovolenou ze zaměstnavatele na zaměstnance) negovat.

^[9] Ust. § 217 odst. 1 věty druhé zákoníku práce.