



Převedení dovolené do roku 2023

Zdroj: shutterstock.com

Od 1. ledna 2021 je v účinnosti novela zákoníku práce (dále ZP) č. [285/2020 Sb.](#), která přinesla zásadní změny do právní úpravy dovolené. Jednou z novinek je možnost převedení dovolené do následujícího kalendářního roku, ovšem za určitých podmínek.

Převedení dovolené

Čerpání dovolené stanoví § 218 ZP. Zaměstnavatel je povinen určit její nástup do konce kalendářního roku, v němž právo na ni vzniklo. Výjimka platí pro situace, kdy v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance (např. pracovní neschopnost) nebo naléhavé provozní důvody. Je proto na zaměstnavateli, aby zajistil splnění uložené povinnosti a sestavil plán dovolených tak, aby dovolená mohla být vybrána do konce příslušného kalendářního roku.

Výjimky z určení nástupu dovolené zaměstnavatelem jsou tehdy, jestliže zaměstnankyně (případně zaměstnanec) o ní požádá po skončení mateřské dovolené (§ 217 odst. 5 ZP) nebo jestliže zaměstnavatel neurčí nástup dovolené z roku 2021 a v tomto případě ani do konce června 2022 (§ 218 odst. 4 ZP).

V žádném případě nemůže zaměstnanec o dovolenou přijít. Nemůže –li ji vyčerpat ani do konce následujícího kalendářního roku, tedy do konce roku 2022 proto, že byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Podle dřívější právní úpravy (do 1.ledna 2021) neexistovala možnost, aby zaměstnanci byla převedena nevyčerpaná dovolená do následujícího kalendářního roku anebo aby mu za ni byla poskytnuta náhrada mzdy. Tato úprava byla přísná a mnohdy nevyhovovala běžné praxi. Často bylo v zájmu samotného zaměstnance převést část nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku. Jednalo se zejména o situace, kdy potřeboval čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo.

Novela ZP od 1.ledna 2021 proto přinesla výhodu pro zaměstnance a připouští možnost převedení nevyčerpané části dovolené do následujícího kalendářního roku (§ 218 odst.2 ZP.) Je to však možné jen u dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku. Podmínkou je písemná žádost zaměstnance o převedení a uvedení jeho oprávněných zájmů.

Výhodu mohou uplatnit zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 ZP, neboť mají nárok na rozsah dovolené přesahující 4 kalendářní týdny (5 týdnů).

Příklad:

- *Jedná se zejména o zaměstnance územních samosprávných celků, státního fondu, některých příspěvkových organizací a dalších uvedených v tomto ustanovení. Zaměstnanci, kteří jsou odměňováni mzdou a pracují v tzv. podnikatelských subjektech, např. v obchodních korporacích, mohou požádat o převod dovolené, pokud mají její výměru u zaměstnavatele delší než 4 kalendářní týdny.*

- *Pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol mohou požádat o převedení dovolené v rozsahu 2 kalendářních týdnů, neboť její výměra u nich činí 8 týdnů v kalendářním roce.*

Příklad:

V písemné žádosti o převedení části dovolené do příštího roku zaměstnanec například uvede, že v příslušném roce u něj existují rodinné nebo jiné vážné důvody, pro které nemůže čerpat dovolenou v příslušném kalendářním roce.

Navýšení práv

O převedení dovolené mohou žádat i zaměstnanci, kteří mají opatřením zaměstnavatele např. vnitřním předpisem podle § 305 ZP, navýšenou dovolenou nad čtyři kalendářní týdny. V této souvislosti se v personální praxi stále setkáváme s názory zaměstnavatelů, zejména personalistů a mzdových účetních, že není možné se při stanovení nebo sjednání práv a nároků zaměstnanců odchýlit od ZP. Mnohdy se uplatňuje vžitá zásada, že je možné zaměstnancům poskytnout jenom to, co „ZP umožňuje a dovoluje.“ Opak je však pravdou. Zaměstnanci a zaměstnavatelé si mohou sjednávat další práva a nároky nad rámec zákonných ustanovení. Uplatňuje se v nich zásada, „co není zakázáno, je dovoleno“, která není v ZP výslovně vyjádřena, ale je společným jmenovatelem pro většinu zákonných ustanovení. Zaměstnavatelé, zaměstnanci i odborové organizace mají volnost při sjednávání práv, které vyplývají z pracovního poměru nebo z dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce.

Zákonná výměra

Jedním z významných práv, kterým může zaměstnavatel zvýhodnit zaměstnance, je delší dovolená. V poslední době se o této možnosti široce diskutovalo, neboť odbory stále požadovaly dovolenou delší o jeden týden, na pět kalendářních týdnů. Návrh byl dokonce diskutován v Poslanecké sněmovně, ovšem nebyl přijat. Zůstal dosavadní právní stav. Přitom však nelze zapomínat, že podle § 213 odst.1 ZP výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Delší dovolená v rozsahu 5 týdnů v kalendářním roce náleží zaměstnancům tzv. subjektů uvedených v § 109 odst.3 ZP, jako jsou např. zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, v určitých případech i příspěvkových organizací a dalších subjektů. Delší dovolená náleží podle § 212 odst. 3 ZP i pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, a to v rozsahu 8 týdnů v kalendářním roce.

Delší dovolená

ZP. práce zněním „nejméně“ neomezuje delší výměru dovolené u zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou tzv. podnikatelského charakteru (§ 212 odst. 1. ZP). Mohou stanovit (sjednávat) dovolenou v delším rozsahu, než jsou 4 týdny. Umožňuje jim to zásada „co není zakázáno, je dovoleno,“ která je opakem dřívější praxe, podle níž bylo možné podle „starého“ ZP č.65/1965 Sb., sjednávat v pracovněprávních vztazích jen to, co bylo dovoleno.

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 současné znění ZP nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené.. Není 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.

Delší dovolenou je možné sjednat v pracovní nebo manažerské smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu podle § 305 ZP. Zaměstnavatel může stanovit nebo sjednat delší dovolenou i v dohodě o pracovní činnosti, což v personální praxi nebývá častým jevem.

Zákaz diskriminace

Ve všech případech sjednávaných výhodnějších práv v dohodě nebo smlouvě, včetně dovolené, musí být respektován zákaz diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích. Důležitá povinnost platí pro zaměstnavatele v § 16 odstavce 2 a 3 ZP. Jsou v nich zapracovány směrnice ES o zákazu diskriminace a vymezeny případy, kdy se o diskriminaci nejedná. Při sjednávání dalších pracovních práv zaměstnanců se od nich zaměstnavatel nemůže odchýlit a musí je respektovat. Z tohoto důvodu je praktické, aby zaměstnavatel výhodnější úpravu provedl ve svém vlastním jednostranném opatření (např. ve vnitřním předpise), v němž respektuje zákaz diskriminace a dodržování rovnosti z obecného pohledu u všech zaměstnanců.

Delší dovolená při přesčasech

Dovolená se po novele ZP č. 285/2020 od 1. ledna 2021 už neodvívá od počtu odpracovaných dní, ale spravedlivě od počtu odpracovaných hodin. Spojuje se tak s týdenní pracovní dobou.

Příklad:

Zaměstnanec, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin a výměra dovolené u zaměstnavatele je 5 týdnů, konal u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce. Během této doby odpracoval celkem 2 080 hodin (52 x 8). V průměru tedy 40 hodin připadajících na jeden týden. Přísluší mu tedy dovolená nekrácená, v celkovém rozsahu za kalendářní rok v počtu 200 hodin (40 hodin x 5 týdnů) = 200 hodin.

Do znění zákona se dostalo i zcela nové ustanovení, které zvyšuje počet dní dovolené pro zaměstnance, kteří odpracovali větší množství přesčasů.

Příklad

Pokud by zaměstnanec v rozvržených směnách odpracoval např. v přesčasech během 52 týdnů v kalendářním roce více hodin, například 2 160, tedy o 80 více, bude mít delší dovolenou. Postupuje se podle § 213 odst. 5 ZP. Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se mu délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou

týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu. Podle tohoto vzorce získá jeden den dovolené navíc.

Příklad

Kdyby zaměstnanec u téhož zaměstnavatele v rámci 52 týdnů v kalendářním roce pracoval v kratší týdenní pracovní době 30 hodin týdně, a odpracoval celkem 1 566 hodin (tedy 52násobek jeho kratší týdenní pracovní doby), vznikne mu právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 150 hodin ($30 \times 5 = 150$). K odpracovaným 6 hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlíží.

Prodloužení dovolené a sick days

S prodloužením dovolené nepřímo souvisí i tzv. sick days. Není to nic jiného než poskytování pracovního volna ke zdravotním účelům. S dovolenou má toto volno společný účel: odpočinek. Po jeho dobu poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu. Jedná se o významný zaměstnanecký benefit, kterým zaměstnavatelé zvyhodňují zaměstnance. Jeho rozsah může být sjednán v kolektivní smlouvě nebo stanoven ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zpravidla se jedná o 3 až 5 dnů v průběhu kalendářního roku.

Možnost sjednání pracovního volna v kolektivní smlouvě je podmíněno existencí odborové organizace u zaměstnavatele. Kolektivní smlouva, kterou jménem zaměstnanců sjedná zaměstnavatel s odborovou organizací, se pak vztahuje na všechny zaměstnance, i když nejsou odborově organizováni. To platí i o pracovním volnu v podobě sick days, které bylo do kolektivní smlouvy zařazeno.

Výhodu v podobě sick days může zaměstnavatel rovněž uvést do vnitřního předpisu, který vydá podle § 305 ZP. Tento právní nástroj je pro zaměstnavatele výhodnější, neboť jde o jednostranné opatření, bez součinnosti a souhlasu jiných subjektů. Zaměstnavatel může pak práva a nároky ve vnitřním předpise měnit na základě svého rozhodnutí. Poskytnutí pracovního volna v podobě sick days nelze však hodnotit jako prodloužení dovolené, ale „jen“ se jedná o pracovní volno s náhradou mzdy.

Shrnutí

Novela zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2021 umožňuje převedení dovolené do následujících kalendářního roku. Jedná se o dovolenou, kdy její délka přesahuje 4 týdny a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 kalendářních týdnů. Podmínkou je písemná žádost zaměstnance s uvedením vážných důvodů, které mají charakter jeho oprávněných zájmů (např. rodinné důvody.).



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů