



Převod nevyčerpané dovolené do roku 2024

Zdroj: shutterstock.com

Povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci (vy)čerpání dovolené v daném kalendářním roce, ve kterém mu na ni vzniklo právo, nemusí být vždy splněna. V takových případech může dojít k převodu dovolené do dalšího roku. Za jakých podmínek lze nevyčerpanou dovolenou převést do dalšího roku? Kdy je nutné vyčerpat převedenou dovolenou?

Kdo rozhoduje o čerpání dovolené

Nástup na dovolenou určuje výhradně zaměstnavatel. I když zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou, o jejím čerpání rozhoduje zaměstnavatel. Zaměstnanec sám o nástupu na dovolenou rozhodnout nemůže. Zaměstnanec může požádat o určení čerpání dovolené v určitém termínu a rozsahu, vždy však musí vyčkat rozhodnutí zaměstnavatele, kterým je mu daný termín a rozsah schválen. Pokud by si zaměstnanec sám a bez souhlasu zaměstnavatele rozhodl o čerpání dovolené, bylo by zmožné takové jednání kvalifikovat jako porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, neúčast zaměstnance v práci by nebyla omluvena čerpáním dovolené (jednalo by se o neomluvenou absenci) a nenáležela by zaměstnanci náhrada mzdy.

V praxi neustále mezi laiky přetrvává mylná domněnka, že alespoň část dovolené v kalendářním roce si určuje zaměstnanec sám a pouze část mu určuje zaměstnavatel. Lze shrnout, že tvrzení, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel, znamená, že o nástupu zásadně nikoli výlučně rozhoduje zaměstnavatel. Pokud zaměstnanec chce čerpat dovolenou mimo rozvrh určený zaměstnavatelem, musí jej o to požádat a je na zaměstnavateli, zda zaměstnanci vyhoví či nikoliv. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci vyhoví a umožní mu čerpat dovolenou v jím požadovaném termínu, lze souhlas zaměstnavatele považovat za určení nástupu dovolené ve smyslu ust. § 217 odst. 1 zákoníku práce. Souhlas k čerpání dovolené může být učiněn písemně, ale i ústně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, že souhlas byl udělen.

Kdy určuje čerpání dovolené zaměstnanec

Zaměstnanec sám je oprávněn určit si čerpání dovolené pouze v jednom jediném případě, a to pokud mu zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené do 30. června roku následujícího po roku, kdy na tuto dovolenou vzniklo zaměstnanci právo. Ztráta kontroly zaměstnavatele nad určením čerpání dovolené tohoto zaměstnance je ve své podstatě jednou ze sankcí uvalených na zaměstnavatele za porušení jeho povinnosti určit čerpání dovolené zásadně v roce, kdy na ni vznikl nárok nebo výjimečně z naléhavých provozních důvodů do konce roku následujícího. Vznik práva zaměstnance určit si sám čerpání dovolené však neznamená zánik tohoto práva pro zaměstnavatele, záleží pouze na tom, kdo tohoto práva jako první využije.

Rozvrh čerpání dovolené

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel dle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, sestavuje rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel sám. Zákoník práce nestanoví blíže formu a způsob vedení rozvrhu čerpání dovolené. Při sestavování rozvrhu čerpání dovolené je ale zaměstnavatel povinen přihlížet stejnou měrou ke svým provozním potřebám i k oprávněným zájmům zaměstnance.

Doba čerpání dovolené by měla být určena tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Pokud je dovolená zaměstnanci poskytnuta v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Čerpání dovolené po částech by tedy mělo být spíše výjimkou, v praxi je však pravidlem. Určenou dobu pro čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit s předstihem. Zaměstnavatel je povinen tuto dobu oznámit písemně zaměstnanci nejméně 14 dnů dopředu, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší dobu. Nedojde-li k oznámení doby čerpání dovolené čtrnáct dní dopředu, může zaměstnanec odmítnout nastoupit dovolenou.

Dle ust. § 218 odst. 6 zákoníku práce může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit čerpání dovolené v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny. Pokud je však zbývající část dovolené v kalendářním roce kratší i než polovina směny, je možné k vyčerpání této zbývající dovolené poskytnout dovolenou i na dobu kratší, než je polovina směny. V takovémto případě je však rovněž možné nechat tuto zbývající část převést do následujícího kalendářního roku, kdy lze předpokládat její čerpání v rámci většího úseku.

Převod dovolené do dalšího roku

Základním pravidlem je, že čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby zaměstnanec dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Povinnost zaměstnavatele určit čerpání celé dovolené v daném kalendářním roce nemusí být splněna v těchto případech, a to:

- existují naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele,
- nastaly překážky v práci na straně zaměstnance (například dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená).

Pokud z těchto důvodů nebude dovolená vyčerpaná v roce 2023, dochází k převodu dovolené do roku 2024. Převod dovolené nastává ze zákona, nikoliv na základě rozhodnutí zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci v kalendářním roce neurčí, právo na nevyčerpanou část nezaniká, ale přechází do následujícího kalendářního roku. K tomu dochází bez jakéhokoliv dalšího opatření (jednání) přímo na základě ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce.

Smluvní převod dovolené do dalšího roku

Zákoník práce dále připouští, aby na základě písemné žádosti zaměstnance, s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům, bylo možné část dovolené převést do následujícího kalendářního roku. K takovému postupu je nutné splnit tyto podmínky

- písemná žádost zaměstnance,
- projev vůle zaměstnance, na základě něhož lze usuzovat na jeho oprávněný zájem čerpat dovolenou až v roce následujícím,
- jedná se o dovolenou, která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů dovolené.

Může se jednat například o situaci, kdy zaměstnanec plánuje v dalším roce delší dovolenou nebo bude potřebovat volno z důvodu narození dítěte nebo studia apod. Zaměstnanec tedy může využít možnosti dle ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce a požádat o převod dovolené do roku následujícího. Zaměstnavatel může, ale nemusí takové žádosti vyhovět. Zaměstnavateli mohou bránit vážné provozní důvody, kupříkladu není možné

zajistit zástup jiným zaměstnancem apod. Důvody zamítnutí žádosti by měl zaměstnanci písemně sdělit.

Ustanovení § 218 odst. 2 zákoníku práce představuje třetí případ, kdy nemusí být splněna povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci (vy)čerpání celé dovolené v daném kalendářním roce, za který náleží (prvními dvěma případy jsou naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele a překážky v práci na straně zaměstnance ve smyslu ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce). Možné jsou i kombinace důvodů k převodu dovolené do dalšího roku, když je možný převod dovolené dle ust. § 218 odst. 1 zákoníku práce (pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody zaměstnavatele) a zároveň postup dle ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce (převod dovolené na základě dohody). Pokud zaměstnavatel poskytuje dovolenou za kalendářní rok v rozsahu 5 týdnů, 1 týden může být převeden do následujícího kalendářního roku na základě žádosti zaměstnance a následně dosažené dohody se zaměstnavatelem a další týden může být převeden do následujícího kalendářního roku například s odkazem na to, že dovolenou nebylo možno čerpat pro naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Otázkou v případě tohoto převodu dovolené je, zda v dohodě o převodu dovolené určit termín jejího odloženého čerpání. Součástí dohody o převedení dovolené k čerpání v následujícím kalendářním roce ve smyslu ust. § 218 odst. 2 zákoníku práce nemusí být uvedení termínu, kdy bude dovolená čerpána. Zaměstnanec ani nemusí znát přesný termín, kdy bude dovolenou potřebovat (například narození dítěte). Pokud ale zaměstnanec termín zná, bylo by vhodné tento do dohody uvést. Pokud termín čerpání dovolené nebude předem dohodnut, pak i pro smluvně převedenou dovolenou platí ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce, takže nerozhodne-li zaměstnavatel o termínu čerpání dovolené v následujícím roce, do kterého byla dovolená převedena, do 30. června následujícího roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.

Čerpání převedené dovolené

Není-li dovolená vyčerpána v kalendářním roce, za který přísluší, dochází k jejímu převodu do roku následujícího a zaměstnavatel má nadále zákonnou povinnost tuto dovolenou zaměstnanci určit, a to tak aby došlo k jejímu vyčerpání nejpozději do konce tohoto kalendářního roku, tj. roku následujícího po roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. I když to zaměstnavatel při určení čerpání dovolené výslovně nevyjádří, vždy se čerpá nejprve dovolená z předchozího kalendářního roku a teprve po jejím vyčerpání se dovolená čerpá z běžného kalendářního roku.

V případě, že neurčí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou do 30. června následujícího kalendářního roku, přechází od 1. července právo určit dovolenou na zaměstnance. Právo na určení nevyčerpané dovolené z předchozího roku přechází na zaměstnance a je na zaměstnanci, zda tohoto oprávnění využije. Dostačující je, pokud nejpozději do 30. června následujícího roku určí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou z předchozího roku (např. na dny po vánočních svátcích). Není tedy nutné do 30. června následujícího kalendářního roku přímo dovolenou vyčerpat, ale je nutné do tohoto data určit datum nástupu na dovolenou do 31. prosince. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, může od 1. července následujícího kalendářního roku zaměstnanec zaměstnavateli sdělit, že bude čerpat nevyčerpanou dovolenou z předchozího roku, a to v době, kterou si sám určí. Na rozdíl od zaměstnavatele, který má povinnost určit čerpání dovolené, u zaměstnance se jedná o jeho právo, nikoliv povinnost. Pro toto určení dovolené platí stejná pravidla jako pro určení dovolené zaměstnavatelem. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou na kratší době. Po 30. červnu následujícího kalendářního roku má právo určit dobu čerpání dovolené, na niž vzniklo zaměstnanci právo v předchozím roce, jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Dovolená bude čerpána na základě toho rozhodnutí o určení čerpání

dovolené, které bylo učiněno dříve. Rozhodující pro čerpání dovolené je nikoliv dřívější termín čerpání dovolené, ale dřívější rozhodnutí učiněné zaměstnancem či zaměstnavatelem o čerpání dovolené.

Shodná pravidla platí i u smluvně převedené dovolené. Pokud bude tedy část dovolené převedena na žádost zaměstnance dohodou se zaměstnavatelem k čerpání do roku následujícího ve smyslu ust. 218 odst. 2 zákoníku práce, zůstává zaměstnavateli povinnost určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku dle ust. § 218 odst. 3. To znamená, že i smluvně převedená dovolená z roku 2023 do roku 2024 musí být vyčerpána do konce roku 2024. Shodně jako v případě, kdy nemohla být dovolená řádně a včas vyčerpána pro naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo pro překážky na straně zaměstnance.

Zákoník práce počítá i s takovou situací, kdy není možné vyčerpat dovolenou ani do konce následujícího roku, za něž dovolená náleží. Právo na dovolenou nezaniká, ani když není dovolená vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku. Zaměstnavatel je povinen nevyčerpanou dovolenou zaměstnanci určit i v následujících letech. Dle ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Pokud bez uvedených důvodů zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci neurčí ani do konce následující kalendářního roku, porušuje právní předpis a může být inspektorátem práce sankcionován za porušení své povinnosti určovat nástup na dovolenou. Tato pravidla platí i v případě na základě dohody převedené dovolené.

Příklad:

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci 5 týdnů dovolené. V roce 2023 vyčerpal zaměstnanec pouze 3 týdny dovolené, 2 týdny přešli tudíž do roku 2024 a zaměstnavatel má povinnost tuto dovolenou zaměstnanci poskytnout nejpozději do 31. 12. 2024. Neurčili-li zaměstnavatel zaměstnanci čerpání těchto 2 týdnů dovolené z roku 2023 ani do 30. 6. 2024, má právo určit čerpání těchto 2 týdnů vedle zaměstnavatele i zaměstnanec. Zaměstnavatel má přitom povinnost poskytnout zaměstnanci v roce 2024 rovněž 5 týdnů dovolené, na něž vzniklo právo v tomto roce.

Proplacení dovolené

Dle současné právní úpravy v ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce nelze náhradu mzdy nebo platu poskytnout v jiném případě, než při skončení pracovního poměru. Toto ustanovení je kogentní, nelze se od něj smluvně odchýlit ani v případě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud zaměstnanci byla poskytnuta dovolená, na niž ztratil právo či toto právo nevzniklo, je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy či platu. V případě, že z jakéhokoliv důvodu je ukončen pracovní poměr a do dne skončení pracovního poměru nevyčerpal zaměstnanec veškerou dovolenou, na níž mu vznikl nárok, tak mu vzniká ke dni skončení pracovního poměru právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou.



Jana Strachoňová Drexlerová