

Společnost s ručením omezeným v praxi



[< Předchozí](#) [Následující >](#)

6.8.2 Čerpání dovolené

7.2.2012, JUDr. Vladimíra Knoblochová, Zdroj: Verlag Dashöfer

6.8.2 Čerpání dovolené

JUDr. Vladimíra Knoblochová

Čerpání dovolené upravuje [§ 217](#) a násl. ZP. Podle tohoto ustanovení určuje dobu čerpání dovolené **zaměstnavatel**, a to podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace či rada zaměstnanců nepůsobí, sestavuje rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel sám.

Při sestavování rozvrhu čerpání dovolené zaměstnavatel přihlíží k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance a určuje dobu čerpání tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Zaměstnanci ale **nevzniká právo na čerpání dovolené v plánovaném termínu** – určení čerpání dovolené je (až na níže uvedené výjimky) výhradně právem zaměstnavatele a jen zaměstnavatel rozhoduje o tom, kdy bude zaměstnanec dovolenou čerpat.

Zásady pro určení čerpání dovolené

Zásady pro určení čerpání dovolené:

1. Zaměstnavatel může zaměstnanci určit čerpání dovolené i v případě, pokud zaměstnanec dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže předpokládá, že tyto podmínky do konce kalendářního roku, případně do skončení pracovního poměru, splněny budou.



Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele od roku 2006. V roce 2012 se v lednu rozhodl, že odjede na měsíc do Peru a požádal zaměstnavatele o 4 týdny dovolené na měsíc únor. Zaměstnanci na rok 2012 ještě nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok (neodpracoval v tomto roce u zaměstnavatele ještě 60 dní), ale zaměstnavatel předpokládá, že podmínky pro vznik práva na dovolenou zaměstnanec splní, a tak mu čerpání dovolené v délce 4 týdnů na měsíc únor určil. Pokud by podmínky následně splněny nebyly (pracovní poměr by skončil v průběhu roku a vzniklo právo jen na poměrnou část dovolené nebo by došlo ke krácení dovolené), pak bude zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou, na kterou neměl nárok.

2. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci **písemně** oznámit určenou dobu čerpání dovolené **alespoň 14 dnů předem**, pokud se se zaměstnancem nedohodne na kratší době (to bude zpravidla v případech, kdy je dovolená určena na žádost zaměstnance).
3. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny v celku, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na jiné délce

čerpání dovolené. Důvodem toho je, aby měl zaměstnanec možnost využít dovolenou k odpočinku a nabrat síly. V praxi je nicméně časté, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou odlišně a zaměstnanec čerpá dovolenou po kratších částech v průběhu roku.

4. Zaměstnavatel by měl určit zaměstnanci čerpání **dovolené v celé výměře, na kterou vzniklo zaměstnanci v daném roce právo**, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. [Zákoník práce](#) tedy již nerozlišuje dovolenou v délce 4 týdnů a dovolenou nad tento rozsah.
5. Zaměstnavatel **nesmí** určit dobu čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně praceneschopným, nebo kdy čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Na dobu ostatních překážek v práci smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené **jen na jeho žádost**.
6. 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**.

Povinnost určit čerpání dovolené

Zaměstnavatel je **povinen** určit zaměstnanci čerpání celé dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Pokud by dovolená nemohla být z tohoto důvodu zaměstnancem vyčerpána, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

Důsledky nesplnění povinnosti určit čerpání dovolené

Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci čerpání dovolené nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené **rovněž zaměstnanec**. Čerpání dovolené je zaměstnanec v takovém případě povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení. Není ale nutné, aby zaměstnavatel v daném termínu do 30. 6. stanovil termín čerpání dovolené, ale aby např. stanovil, že ji zaměstnanec bude čerpat v termínu od 1. 10. do 31. 10. 2012.



Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele po celý rok 2012. Po celý tento rok mu zaměstnavatel z vážných provozních důvodů nemohl určit čerpání dovolené a neučinil tak ani do konce června 2013. V takovém případě si může zaměstnanec sám rozhodnout (ale může to stále učinit i zaměstnavatel), kdy bude dovolenou čerpat a dobu čerpání oznámit zaměstnavateli písemně 14 dnů předem (nedohodnou-li se strany na jiné době oznámení). Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci čerpání dovolené v zaměstnancem vybraném termínu umožnit a nesmí mu ukládat žádnou práci v době čerpání dovolené, jinak by se vystavoval sankcím ze strany dozorového orgánu (pokud by zaměstnavatel v době čerpání dovolené přiděloval zaměstnanci práci a vyžadoval její plnění, jedná se o porušení zákona a inspekce práce za takové porušení může uložit pokutu až do výše 200.000 Kč).

Výjimka

Výjimkou z této zásady je situace, kdy zaměstnanec nemůže určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu, že zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou. V takovém případě zaměstnavatel určí dobu čerpání této dovolené **po skončení rodičovské dovolené**.

V případě, že zaměstnanec dovolenou do konce kalendářního roku nevyčerpá z důvodu trvání překážek v práci, právo na tuto dovolenou či její část nově nezanikne. Otázkou je, zda se právo na dovolenou může promlčet, na což nepanují jednotné názory. Je třeba si ale uvědomit, že k situacím, kdy nebude dovolená vyčerpána, by nemělo v praxi vůbec dojít. Zaměstnavatel má povinnost určit zaměstnanci čerpání dovolené, případně toto právo vzniká za výše stanovených podmínek zaměstnanci. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, dopouští se porušování pracovněprávních předpisů, což zákon o inspekci práce chápe jako přestupek/správní delikt, za který lze uložit pokutu až do výše 200.000 Kč.

Přerušování dovolené

V praxi není výjimkou, že zaměstnanec v době čerpání své dovolené onemocní a je svým lékařem uznán dočasně práceneschopným. Na to pamatuje ZP v [§ 219](#) a stanoví, že se v takovém případě dovolená zaměstnanci automaticky **přerušuje**. Totéž nastane v případě, že zaměstnanec během dovolené nastoupí vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, ošetřuje nemocného člena rodiny nebo v případech, kdy zaměstnanec (zaměstnankyně) nastoupí na mateřskou či rodičovskou dovolenou. V případě vojenských cvičení a ošetřování člena rodiny je ale možné, aby zaměstnavatel na žádost zaměstnanci určil čerpání dovolené na dobu ošetřování člena rodiny, případně po dobu výkonu vojenských cvičení.

V době dovolené se také může stát, že na den čerpání dovolené připadne státní svátek – v takovém případě se tento den **nezapočítává do dovolené**.



Zaměstnanec čerpá dovolenou od 2. 7. do 6. 7. 2012. Dny 5. 7. a 6. 7. jsou státní svátky. Tyto dny se tedy do dovolené nezapočítají a zaměstnanec bude čerpat pouze 3 dny dovolené.

Hromadné čerpání dovolené

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, pak může takto rozhodnout zaměstnavatel sám. Hromadným čerpáním dovolené se rozumí situace, kdy zaměstnavatel určí čerpání dovolené všem zaměstnancům zaměstnavatele, případně určité skupině zaměstnanců. Určit hromadné čerpání dovolené je možné pouze v případě, je-li to nutné z provozních důvodů; zpravidla to bude přicházet v úvahu pouze u těch zaměstnavatelů, kde je třeba zajistit návaznost jednotlivých procesů a postupů zaměstnavatele a čerpání dovolené jednotlivými zaměstnanci by tuto návaznost mohlo narušit. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných než provozních důvodů možné není.

Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

V praxi může nastat i situace, kdy zaměstnavatel určí hromadné čerpání dovolené všem zaměstnancům, nicméně některému ze zaměstnanců právo na dovolenou v daném roce v rozsahu určení čerpání hromadné dovolené nevzniklo (např. nastoupil v průběhu kalendářního roku nebo mu byla dovolená v daném roce krácena). V takovém případě je zaměstnavatel tomuto zaměstnanci povinen dále přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou. Pokud mu zaměstnavatel práci nepřiděluje v době hromadného čerpání dovolené, jde o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Poskytování dovolené při změně zaměstnání

Není výjimkou, že zaměstnanec v průběhu roku změní zaměstnání. Změnou zaměstnání se přitom pro tyto účely rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně

navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele. V takovém případě může nový zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout dovolenou (či její část), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, za předpokladu, že budou splněny následující podmínky:

- zaměstnanec o to **musí požádat** u dosavadního zaměstnavatele, a to nejpozději před skončením pracovního poměru,
- zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na kterou zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

I když zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené u nového zaměstnavatele, nemá na to žádný nárok a zaměstnavatelé nejsou povinni se dohodnout. Převést dovolenou k novému zaměstnavateli je možné pouze v případě, že s tím oba zaměstnavatelé souhlasí a v praxi to nebývá příliš časté.



Pan Novák ukončil pracovní poměr dohodou u společnosti Alfa s. r. o. k 31. 3. 2012 a od 1. 4. 2012 nastupuje u společnosti Beta s. r. o. Panu Novákovi od 1. 1. 2012 do 31. 3. 2012 vzniklo právo na dovolenou v délce 6 dnů, kterou ale nečerpal z provozních důvodů a nutnosti zaškolení nového zaměstnance. Pan Novák má ale 2 děti a má zájem dovolenou fakticky čerpat (nikoliv ve formě náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou, kterou by mu jinak byla povinna společnost Alfa s. r. o. při skončení pracovního poměru vyplatit). Proto požádal společnost Alfa s. r. o. o převedení 6 dnů dovolené ke společnosti Beta s. r. o., která s tím souhlasila, a za tímto účelem uzavřeli mezi sebou oba zaměstnavatelé příslušnou dohodu, kde si sjednali i výši úhrady náhrady mzdy za převedenou dovolenou.

Náhrada za dovolenou

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku**. Z důvodu, aby bylo zabráněno tomu, že zaměstnanci po dohodě se zaměstnavatelem si nebudou čerpat dovolenou a ten jim pouze vyplatí odpovídající náhradu mzdy za dobu, kdy dovolenou nečerпали, stanoví [ZP](#), že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou **pouze v případě skončení pracovního poměru**.



Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele od 1. 4. 2012 do 31. 10. 2012. Za tuto dobu mu vznikl nárok na dovolenou v délce 12 dnů (výměra dovolené u zaměstnavatele jsou 4 týdny). Zaměstnavatel až do skončení pracovního poměru neurčil zaměstnanci jediný den čerpání dovolené. Ke dni skončení pracovního poměru mu tedy vzniká nárok na náhradu mzdy za nevyčerpaných 12 dní dovolené.

Změna čerpání dovolené a odvolání z dovolené

O čerpání dovolené rozhoduje zásadně pouze zaměstnavatel (ledaže neurčí čerpání dovolené ani do 30. 6. následujícího kalendářního roku, pak ji může určit i zaměstnanec), přestože v praxi je to zpravidla tak, že zaměstnanec požádá o dovolenou a zaměstnavatel, je-li to možné, mu vyhoví a čerpání dovolené mu určí. Zaměstnavatel s ohledem na toto své právo také může zaměstnanci změnit určený termín čerpání dovolené, případně jej z dovolené odvolat. V takovém případě je ale zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci náklady, které tím zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly (např. stornovací poplatky cestovní kanceláře, cestovné apod.). Na tomto místě je ale třeba upozornit na to, že povinnost hradit zaměstnanci náklady vzniká pouze v případě, že zaměstnavatel změní **určený termín čerpání dovolené**. Pokud změní termín stanovený v rozvrhu dovolených, pak takto stanovený termín není určením dovolené a zaměstnanci nevzniká v případě změny nárok na

náhradu nákladů.

[< Předchozí](#) [Následující >](#)