

## Čerpání dovolené – převádění dovolené podle zákoníku práce

Podle § 217 [zákoníku práce](#)<sup>1</sup> dobu čerpání dovolené **je povinen** zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a **do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v zákoně není dále stanoveno jinak**. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. 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. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Podle § 218 zákoníku práce je čerpání dovolené zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, **ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody**.

Nemůže-li být dovolená takto vyčerpána, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána **nejpozději do konce následujícího kalendářního roku**, není-li dále stanoveno jinak.

Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

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.

Takto je nastavena současná právní úprava čerpání dovolené ve vztahu k převodu nevyčerpané části dovolené do následujícího kalendářního roku.

Tato úprava stanoví zaměstnavateli na jedné straně povinnost určit čerpání celé výměry dovolené v roce, na níž vznikl zaměstnanci nárok, nedodržení této povinnosti může být sankcionováno orgány inspekce práce.

Na straně druhé zákoník práce umožňuje převod nevyčerpané části dovolené do následujícího roku, a to z těchto důvodů:

1. překážky na straně zaměstnance. Zákon tyto překážky nijak blíže nespecifikuje, nemusí se jednat pouze o dlouhodobé překážky na straně zaměstnance jako je např. pracovní neschopnost nebo rodičovská či mateřská dovolená.

2. naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele. Tyto důvody rovněž nejsou specifikovány, záleží pouze na jejich subjektivním posouzení zaměstnavatelem.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Za důležité považujeme rovněž upozornit na možnost se ve smyslu § 4b zákoníku práce<sup>2</sup> **odchýlit se od ustanovení § 218 odst. 1 zákoníku práce**<sup>3</sup>. Toto odchýlení umožňuje § 363 zákoníku práce, a to pouze ve prospěch zaměstnance.

Doporučujeme proto problematiku případného převodu nevyčerpané části dovolené do následujícího kalendářního roku řešit buď formou kolektivní smlouvy, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pomocí těchto nástrojů je možno specifikovat širou škálu překážek na straně zaměstnance, případně naléhavé provozní důvody.

**Poznámka:** *Překážkou v práci na straně zaměstnance mimo těch, které jsou uvedeny v § 199 až 205 zákoníku práce lze rozumět např. péči o nezletilé dítě v době letních prázdnin, péči o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu apod. Za naléhavé provozní důvody je možno považovat např. mimořádná nutnost dokončení termínovaných prací zaměstnancem, odstraňování následků živelných pohrom, které postihly zaměstnavatele apod.*

V tomto směru je možno se ztotožnit s názorem mluvčí [MPSV](#) z 27. 10. 2012, podle kterého převádět dovolenou do dalšího roku může zaměstnavatel ve vnitřním předpisu.

Převod dovolené podle vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy však musí respektovat principiálně zákoníku práce, že jak vnitřní předpis, tak kolektivní smlouva může upravovat pouze práva, nikoliv povinnosti zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních vztahů (s výjimkou pracovního řádu). Využití možnosti převodu zbývající části dovolené do následujícího kalendářního roku musí být zásadně ponechána na zvážení zaměstnance.

---

<sup>2</sup> § 4b zákoníku práce:

(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak.

<sup>3</sup> § 218 odst. 1 zákoníku práce – „Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody