

/ Finance

Vzít si dovolenou není jen tak. Kdy ji šéf musí schválit a kdy ne

3. července 2017 16:00

Pravidla čerpání letošní a loňské dovolené se liší. Advokátka Lucie Kalašová z kanceláře bpv Braun Partners vysvětluje, kdy vám nařizuje dovolenou zaměstnavatel a kdy musí respektovat vaši vůli a jak získat volno ještě ve zkušební době.



Pokud to zaměstnanec chce, může původní zaměstnavatel a nový zaměstnavatel uzavřít dohodu o převodu nevyčerpané dovolené. Ilustrační snímek | foto: Profimedia.cz

1. O termínu čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel

O datu, kdy bude mít zaměstnanec dovolenou, rozhoduje zaměstnavatel. Ten také připravuje písemný rozvrh čerpání dovolené. Ze zákona při tom přihlíží ke svým provozním důvodům a pak také k oprávněným zájmům zaměstnanců. Souhlas s rozvrhem čerpání dovolené musí také vyslovit odborová organizace a rada zaměstnanců, pokud působí u zaměstnavatele.

V mnoha společnostech je běžné, že zaměstnanci oznamují svému zaměstnavateli konkrétní termín, kdy si chtějí vzít dovolenou. Taková praxe není problém. Zaměstnanci ale musí mít na paměti, že pouhé jejich oznámení či podání žádosti o čerpání dovolené není určení dovolené ve smyslu zákoníku práce. Poslední [slovo](#) má vždy zaměstnavatel a ten rozhoduje.

2. Dovolená do konce roku

Zaměstnavatel je povinen určit čerpání dovolené tak, aby mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém zaměstnanci vzniklo [právo](#) na dovolenou. To neplatí, pokud tomu brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Dovolenou je možné poskytnout i po částech. Nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec jinak, alespoň jedna část musí činit nejméně 2 týdny vcelku.

3. Dovolená zítra? Nesouhlasím

Termín čerpání dovolené musí zaměstnavatel oznámit zaměstnanci písemně nejméně čtrnáct dní předem. Určení dovolené s kratším předstihem je možné výhradně se souhlasem zaměstnance.

4. Loňská dovolená do 30. června

Pozor, nenechte se mýlit. Toto pravidlo nelze vykládat tak, že by loňská dovolená musela být vyčerpána nejpozději do 30. června. Do 30. června musí pouze zaměstnavatel rozhodnout a oznámit dotyčnému zaměstnanci, kdy bude loňskou dovolenou čerpat. Čerpat loňskou dovolenou lze i v následujících měsících.

V případě, že zaměstnavatel do 30. června nerozhodne, má zaměstnanec právo určit datum čerpání loňské dovolené sám. Datum čerpání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli povinen písemně sdělit alespoň 14 dní předem. Na kratší době se opět mohou zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout.

5. Volno, na které dosud nemáte nárok

Změnili jste před nedávnem zaměstnání, ale přesto byste chtěli v létě na dovolenou na 14 dní k moři? Není to nemožné. Požádejte svého zaměstnavatele, může vám vyhovět. Považuje-li to zaměstnavatel za vhodné, může zaměstnanci určit čerpání dovolené, na kterou mu dosud nevznikl nárok. To však jen tehdy, pokud lze předpokládat, že zaměstnanec podmínky pro vznik nároku na dovolenou splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

6. Hromadné čerpání

Mnoho zaměstnavatelů využívá letního období k tzv. odstávce výrobních linek, během které provádí údržbu a určuje hromadné čerpání dovolené. Takto nařízená dovolená nesmí být delší než dva týdny.

7. Zaměstnavatel vás může odvolat

Zaměstnavatel smí změnit svému zaměstnanci již oznámené datum čerpání dovolené nebo jej dokonce z dovolené odvolat. Pokud tak učiní, musí mu nahradit náklady, které v důsledku jeho jednání zaměstnanci vznikly, a to bez zaměstnancova zavinění.

8. Promlčecí doba po třech letech

V případě, pokud zaměstnanec dovolenou nevyčerpá v kalendářním roce, ve kterém mu na ni vznikl nárok, ani v roce následujícím, jeho nárok na dovolenou nepropadá. Promlčuje se v obecné promlčecí době tří let.

9. Nevyčerpanou dovolenou lze proplatit až při odchodu

Stávající zákoník práce nedovoluje během trvání pracovního poměru proplatit nevyčerpanou dovolenou, a to ani v části, kterou zaměstnavatel poskytuje nad rámec zákona.

10. Při změně zaměstnání si volno převedete

Pokud si to zaměstnanec přeje, mohou původní zaměstnavatel a nový zaměstnavatel uzavřít dohodu o převodu nevyčerpaného nároku na dovolenou. V takovém případě původní zaměstnavatel nevyčerpaný nárok na dovolenou zaměstnanci neproplatí. Na úhradě se naopak dohodne s novým zaměstnavatelem.

Předpokladem uzavření této dohody je nejen ochota obou zaměstnavatelů tuto dohodu uzavřít, ale především žádost zaměstnance podaná nejpozději před skončením pracovního poměru. Nový pracovní poměr rovněž musí přímo navazovat na ten předcházející.

Autor: Lucie Kalašová, pro iDNES.cz