



## Změny v oblasti dovolené

### Tisková zpráva

Prezident Václav Klaus podepsal dne 13.7.2004 tzv. doprovodný zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Nová právní úprava mění 54 zákonů. Většinou se jedná jen o legislativně–technické úpravy v souvislosti se změnou pojmosloví v zákoně o zaměstnanosti a upravuje mimo jiné také možnost převedení dovolené na zotavenou z předchozího roku.

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel určuje dovolenou podle plánu dovolených. Ten se stanoví s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla **vcelku a do konce kalendářního roku.**

**Počínaje 1.10.2004 vejde v platnost novela zákoníku práce,** podle které už nebude možné nevyčerpané 4 týdny dovolené z předchozího roku proplácet. **Kromě případů, kdy skončí pracovní poměr.** Nová právní úprava vychází z příslušné směrnice evropských společenství a má především zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. To samotné finanční plnění, bez skutečného čerpání dovolené, nesplňuje. S uvedeným požadavkem příslušné směrnice souvisí i některé další úpravy v oblasti dovolené na zotavenou.

### **Základní rysy nové právní úpravy**

1. V případě, že zaměstnanec bude mít v říjnu ještě **4 nevyčerpané týdny z loňské dovolené a zaměstnavatel mu neurčí její čerpání do 31. října, bude na ni muset „ze zákona“ nastoupit první pracovní den v listopadu,** pokud tomu nebudou bránit překážky v práci (výkon vojenské služby, pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená). V případě, že zaměstnanec nenastoupí dovolenou „ze zákona“ první pracovní den po 31.říjnu příštího kalendářního roku, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, má se za to, že zaměstnanec dovolenou čerpá.

2. Nevyčerpá-li zaměstnanec alespoň **4 týdny dovolené ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká.**

3. Pokud zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou, která **přesahuje čtyři týdny**, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána **do konce dalšího kalendářního roku**. Pokud tedy nevyčerpal 4 týdny a dva dny, pak se mu do dalšího roku převádějí pouze dva dny.

4. Náhradu mzdy **za čtyři týdny nevyčerpané dovolené** je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci **pouze v případě skončení pracovního poměru**.

5. Náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která **přesahuje čtyři týdny**, je zaměstnavatel povinen poskytnout nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku nebo do konce dalšího kalendářního roku.

Protože nárok na dovolenou souvisí s konkrétním kalendářním rokem, bude to v praxi znamenat, že povinnost zaměstnavatele poskytnout alespoň 4 týdny dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má zaměstnanec nárok, platí pouze v případě, že **pracovní poměr zaměstnance k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok**. Jestliže tedy pracovní poměr zaměstnance k témuž zaměstnavateli netrval po celý kalendářní rok, zaměstnavatel není povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené.

V Praze dne 14.7. 2004

Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV ČR