

X.4.4 Převedení dovolené do dalších let a mezi zaměstnavateli

Jestliže zaměstnavatel nemohl určit čerpání dovolené v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby byla zcela vyčerpána nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Tato dovolená se čerpá přednostně.

Nebude-li moci být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Neurčí-li zaměstnavatel dovolenou do 30. 6. následujícího kalendářního roku, má zaměstnanec právo určit si čerpání dovolené sám.

O převod dovolené jde i při změně zaměstnání v průběhu kalendářního roku (§ 221), pokud se oba zaměstnavatelé (stávající a nový zaměstnavatel) dohodnou na úhradě náhrady mzdy nebo platu za tu část dovolené, na kterou by zaměstnanci u příslušného zaměstnavatele nevzniklo právo. Podmínkou je, že o tento postup požádá zaměstnanec nejpozději před skončením pracovního poměru. Touto úpravou se má zejména umožnit, aby si zaměstnanec mohl vybrat celou dovolenou, časově situovanou z různých rodinných a osobních důvodů do období pracovního poměru u nového zaměstnavatele. Není však povinností obou zaměstnavatelů s tímto postupem souhlasit. Záleží zejména na rozdílu výdělků u obou zaměstnavatelů, kdy může dojít k situaci, že zaměstnavatel, který bude poskytovat refundaci náhrady mzdy nebo platu, vynaloží vyšší částku, než kterou by vyplatil zaměstnanci po dobu dovolené sám.

Změnou zaměstnání se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a nástup zaměstnance do bezprostředně navazujícího pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

Jiná právní úprava platí pro případy uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce (§ 212 odst. 4). Jestliže byl zaměstnanec uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinna mu dovolenou nebo její část nebo nevyčerpanou část od předcházejícího zaměstnavatele poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný (například územní samosprávný celek). Naopak v případě, že si zaměstnanec nevyčerpal dovolenou nebo její část u právnické nebo fyzické osoby, pro kterou byl činný, musí mu ji poskytnout zaměstnavatel, ke kterému se vrátí po svém uvolnění. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.