



PŘEČERPANÁ DOVOLENÁ A DŮSLEDKY Z TOHO PLYNOUCÍ

Zajistit řádné čerpání dovolené bývá v mnoha případech nelehký úkol. Často bývá obtížné dovolenou řádně a včas vyčerpat, ať už z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance, z provozních příčin na straně zaměstnavatele, nebo prostě jen proto, že se čerpání dovolené řádně nesleduje, a tudíž včas nenařídí.

V praxi však někdy nastává i opačný problém, tedy že zaměstnanec dovolenou přečerpá, tj. v daném období čerpá více dnů dovolené, než mu podle zákoníku práce, popř. kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní smlouvy přísluší. Tento článek proto jednak vymezuje případy, v nichž k přečerpání dovolené může dojít, a jednak popisuje, jak přečerpanou dovolenou v souladu se zákoníkem práce řešit.

PŘEČERPANÁ DOVOLENÁ A JAK VZNIKÁ

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), pojem „přečerpáná dovolená“ nepoužívá a je proto třeba si jej na úvod vymezit. Přečerpáním dovolené se v tomto článku rozumí případy, kdy **zaměstnanec vyčerpá více dovolené, než na niž mu** v pracovním poměru u zaměstnavatele **vzniklo právo**.

Přečerpáná dovolená sama o sobě není ničím negativním, respektive nelze říci, že je chybou zaměstnavatele, že nechal zaměstnance přečerpát dovolenou. Naopak, k přečerpání dovolené dochází zcela nutně proto, že **dovolená se čerpá předem, nikoliv zpětně**. Jinými slovy – vznik práva na dovolenou zákoník práce podmiňuje odpracováním určitého počtu dní¹⁾, ale zároveň požaduje, aby zaměstnavatel určil čerpání dovolené tak, aby byla celá dovolená vyčerpána v kalendářním roce, v němž právo na dovolenou vzniklo.

Proto také zákoník práce výslovně umožňuje zaměstnavateli, aby určil zaměstnanci čerpání dovolené, i když zaměstnanec dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je však možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

¹⁾ Konkrétně alespoň 60 dnů, pokud jde o dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, případně alespoň 21 dnů, pokud jde o dovolenou za odpracované dny.

Zaměstnavatel tak na počátku kalendářního roku očekává, že zaměstnanec odpracuje dostatečný počet dní, aby mu vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok v celém, nekráceném rozsahu, a podle toho také čerpání dovolené zaměstnanci určuje. Není neobvyklé, že zaměstnanci již na výplatní pásce za leden příslušného roku naleznou údaj o nevyčerpané dovolené v rozsahu celého roku, například 20 dní.

Pokud pak oproti původním předpokladům zaměstnavatele zaměstnanci právo na dovolenou v plném rozsahu nevznikne, ale zaměstnanec již dovolenou čerpal, vzniká tzv. přečerpaná dovolená. **To se konkrétně stává v následujících případech:**

- pracovní poměr zaměstnance netrvá po **celý kalendářní rok**, ale **v průběhu roku skončí**,
- zaměstnavatel krátí dovolenou proto, že **zaměstnanec pro překážky v práci zameškal více než 100 dní**,
- zaměstnavatel krátí dovolenou pro **neomluvené zameškání směny**,
- zaměstnavatel krátí dovolenou pro **výkon trestu odnětí svobody nebo vazbu**.

K přečerpání dovolené by teoreticky mohlo dojít i tím, že zaměstnavatel omylem umožní zaměstnanci vyčerpat více dovolené, než je součet roční výměry dovolené a nevyčerpané dovolené z minulých let. Takové případy nicméně nejsou v praxi příliš časté.

Skončení pracovního poměru v průběhu kalendářního roku

Prvním případem, kdy v praxi může dojít k přečerpání dovolené, je situace, kdy **pracovní poměr skončí v průběhu kalendářního roku**. Zaměstnanci v takovém případě nepřísluší dovolená v plné výměře za celý kalendářní rok, ale:

- pokud zaměstnanec odpracoval v tomto kalendářním roce alespoň 60 dnů, přísluší mu **dovolená za poměrnou část roku** v rozsahu jedné dvanáctiny roční výměry dovolené za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru,
- pokud zaměstnanec odpracoval v tomto kalendářním roce alespoň 21 dnů, ovšem méně než 60 dnů, přísluší mu **dovolená za odpracované dny** v rozsahu jedné dvanáctiny roční výměry dovolené za každých 21 odpracovaných dnů,
- pokud zaměstnanec neodpracoval v tomto kalendářním roce ani 21 dnů, **nepřísluší mu dovolená**.

Pokud zaměstnanec do skončení pracovního poměru vyčerpal více dovolené, než mu nakonec kvůli skončení pracovního poměru přísluší, jde o přečerpanou dovolenou.

PŘÍKLAD 1

Pan Novotný pracuje u zaměstnavatele, který svým zaměstnancům poskytuje 5 týdnů dovolené za kalendářní rok. Pracovní doba pana Novotného je rozvržena na 5 dní v týdnu. Pan Novotný, jako vášnivý lyžař, vyčerpá od ledna do března 2018 celkem 15 dní dovolené. Pan Novotný následně ke konci června 2018 rozváže pracovní poměr dohodou. Do této doby stihl odpracovat více než 60 dní.

Panu Novotnému tak za rok 2018 nepřísluší dovolená v plné výměře, ale jen v poměrné části podle počtu celých kalendářních měsíců, v nichž trval pracovní poměr. Výpočet je tedy 6 (počet měsíců, v nichž trval pracovní poměr) : 12 (počet měsíců v roce) × 25 (celoroční výměra dovolené ve dnech) = 12,5 dne dovolené. Panu Novotnému tedy přísluší za rok 2018 pouze 12,5 dne dovolené, ale vyčerpal již 15 dnů. V rozsahu 2,5 dne tak jde o přečerpanou dovolenou.

Krácení pro překážky v práci

K přečerpání dovolené dále může dojít v důsledku toho, že zaměstnavatel zaměstnanci **krátí dovolenou proto, že zaměstnanec zameškal určitý počet směn pro překážky v práci**. Konkrétně se takto dovolená za kalendářní rok (nebo její poměrná část) krátí o jednu dvanáctinu za prvních 100 takto zameškaných směn a pak o jednu dvanáctinu za každých dalších 21 takto zameškaných směn.

Uvedený postup platí, pokud zaměstnanec odpracoval alespoň 60 dnů (směn). Kdyby zaměstnanec odpracoval v příslušném roce méně než 60 směn, nevznikne mu právo na dovolenou za kalendářní rok, ale pouze na dovolenou za odpracované dny. Dovolenu za odpracované dny pro zameškání směn pro překážky v práci nelze krátit.

Pro účely práva na dovolenou je nicméně třeba uvést, že **některé zameškané doby se podle zákoníku práce považují za výkon práce**. Jsou to:

- doba čerpání dovolené,
- doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

Pokud jde o **dobu překážek v práci** (ať už na straně zaměstnance, nebo na straně zaměstnavatele), **zákoník práce některé překážky v práci považuje pro účely dovolené za výkon práce, jiné nikoliv**. Jednotlivé zameškané doby jsou proto uvedeny v tabulce níže.

Zameškaná doba pro překážku v práci	Považuje se za výkon práce pro účely dovolené?
na straně zaměstnance	
Doba překážek v práci uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	✓
Mateřská dovolená	✓
Rodičovská dovolená v rozsahu, v němž by zaměstnankyně byla oprávněna čerpat mateřskou dovolenou	✓
Rodičovská dovolená ²⁾	✗
Doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním	✓
Doba pracovní neschopnosti vzniklé jinak než v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním	✗
Doba zameškaná pro ostatní důležité osobní překážky v práci (§ 191 až § 199 zákoníku práce)	✗
Doba, kdy zaměstnanec čerpá neplacené volno (a to, i když bylo předem sjednáno jeho napracování)	✗
Doba zameškaná pro ostatní překážky v práci na straně zaměstnance (např. překážky z důvodu obecného zájmu)	✓

²⁾ Pokud však zaměstnankyně požádá o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, nebo zaměstnanec tak, aby bezprostředně navazovala na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, zaměstnavatel musí této žádosti vyhovět. Takto vyčerpanou dovolenou pak už nelze z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit, neboť to výslovně vylučuje § 223 odst. 1 poslední věta zákoníku práce.

Zameškaná doba pro překážku v práci	Považuje se za výkon práce pro účely dovolené?
na straně zaměstnavatele	
Doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy	X
Doba zameškaná pro ostatní překážky v práci na straně zaměstnavatele	✓

Ze shrnutí obou uvedených výčtů tak vyplývá, že **ke krácení dovolené pro zameškání směn bude v praxi docházet především z důvodu dočasné pracovní neschopnosti**, pokud nebyla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, **ošetřování člena rodiny, rodičovské dovolené** (v rozsahu přesahujícím mateřskou dovolenou) a **neplaceného volna**.

Pokud zaměstnanec vyčerpal více dovolené, než mu nakonec kvůli omluvenému zameškání směn přísluší, jde o přečerpanou dovolenou.

PŘÍKLAD 2

Paní Černá se vrátila do práce od 1. ledna 2018 po rodičovské dovolené v době, kdy dítě dosáhlo 2 let věku. Následně v červnu 2018 si paní Černá uvědomila, že práci společně s péčí o dítě špatně stihá, a požádala proto ještě o čerpání rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte od července do prosince 2018. Její zaměstnavatel žádosti vyhověl. Zaměstnavatel poskytuje dovolenou v základní výměře 4 týdnů a paní Černá tuto dovolenou od ledna do června 2018 zcela vyčerpala. Paní Černá následně v důsledku rodičovské dovolené omluveně zamešká 125 směn. Její dovolená za kalendářní rok se proto krátí o 2/12 (jednu za prvních 100 zameškaných směn a druhou za dalších 21 zameškaných směn). V rozsahu 2/12 roční výměry dovolené tak paní Černá přečerpala dovolenou.

Krácení pro neomluvené zameškání směn

Dovolenou lze krátit rovněž pro **neomluvené zameškání směn**, tedy pro tzv. **neomluvenou absenci**. K tomuto tématu lze v podrobnostech odkázat na samostatný článek, publikovaný na stránkách Praktické personalistiky v roce 2016.³⁾ Pro účely tohoto článku pak stačí uvést, že **pro krácení dovolené pro neomluvené zameškání směn platí následující podmínky**:

- zaměstnanec **neomluveně zameškal** směnu (pracovní den). O tom, zda jde o neomluvené zameškání směny, rozhoduje zaměstnavatel, případně po projednání s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele odborová organizace působí,
- krácení dovolené je **právo**, nikoliv povinnost zaměstnavatele,
- **kratší zameškání směn lze sčítat**,
- rozsah krácení činí **1 až 3 dny za jednu neomluveně zameškanou směnu**,
- krátit takto lze **jak dovolenou za kalendářní rok** (jeho poměrnou část), **tak dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou**,
- je nezbytné, aby zaměstnanci navzdory krácení dovolené zůstaly **alespoň 2 týdny dovolené** za kalendářní rok, pokud pracovní poměr zaměstnance trval po celý rok. Pokud

³⁾ Viz VRAJÍK, M. Krácení dovolené za neomluvené absence v příkladech. *Praktická personalistika*, 2016, č. 9–10, s. 8 a násl.

pracovní poměr v průběhu roku skončí, uvedené pravidlo neplatí a odborná literatura dospívá k názoru, že v takovém případě lze krátit dovolenou zcela.⁴⁾

Pokud zaměstnanec vyčerpal více dovolené, než mu nakonec kvůli krácení dovolené pro neomluvené absence přísluší, jde o přečerpanou dovolenou.

PŘÍKLAD 3

Paní Peterková pracuje u zaměstnavatele, který poskytuje svým zaměstnancům 1 týden dovolené nad rámec minimální výměry dovolené podle zákoníku práce. V průběhu roku 2018 paní Peterková vyčerpá celkem 22 dní dovolené, avšak dne 27. září 2018 se neomluveně nedostaví do práce, rovněž tak dne 16. listopadu 2018, dále dne 19. listopadu 2018 přijde bez omluvy do práce o polovinu směny později a dne 4. prosince 2018 naopak odejde bez omluvy o půl směny dříve. Zaměstnavatel tato dvě kratší zameškání sečte a rozhodne o tom, že paní Peterková neomluveně zameškala celkem 3 směny a že jí za každou zameškanou směnu zkrátí dovolenou o 2 dny. Celkem tak paní Peterkové za rok 2018 přísluší $25 - (3 \times 2) = 19$ dnů dovolené. V rozsahu 3 dnů tedy paní Peterková přečerpala dovolenou.

Krácení pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazbu

Posledním případem krácení dovolené je krácení pro výkon trestu odnětí svobody nebo pro vazbu. **Výkon trestu odnětí svobody a vazba jsou svou povahou překážky v práci na straně zaměstnance neuvedené v zákoníku práce.** Výčet překážek v práci uvedený v § 191 zákoníku práce totiž není úplný a mohou existovat i překážky jiné, například neplacené volno.

V případě výkonu trestu odnětí svobody či vzetí zaměstnance do vazby se pak z povahy věci nemůže jednat o neomluvenou absenci, neboť zde chybí zavinění zaměstnance ve vztahu k zameškání práce. Ještě jinak řečeno – zaměstnanec je v daném případě omezen na svobodě, a proto se do práce dostavovat nesmí. Neporušuje tedy zaviněně své pracovní povinnosti, když do práce nedochází.

Krácení dovolené je v tomto případě přísnější, než je tomu u omluveně zameškaných směn. Dovolená se totiž krátí **o jednu dvanáctinu za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů.** V případě výkonu trestu odnětí svobody toto pravidlo platí vždy. V případě vazby je situace složitější, přičemž platí, že dovolená se pro vzetí do vazby krátí, pokud:

- byl následně zaměstnanec pravomocně odsouzen (tj. soud ho pravomocně shledal vinným);
- byl zaměstnanec sice obžaloby zproštěn nebo bylo trestní stíhání proti němu zastaveno (tj. nebyl soudem pravomocně shledán vinným), ale jen proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný, nebo mu byla udělena milost, nebo byl trestný čin amnestován.

V ostatních případech, tedy pokud nedošlo k odsouzení zaměstnance z jiných důvodů, nelze dovolenou pro vazbu krátit. Pokud ke krácení došlo, je třeba následně zkrácenou dovolenou poskytnout.

Pokud zaměstnanec vyčerpal více dovolené, než mu nakonec kvůli krácení dovolené pro vazbu či výkon trestu odnětí svobody přísluší, jde o přečerpanou dovolenou.

PŘÍKLAD 4

Pan Pavlas je v červnu roku 2018 pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání dvou let za trestný čin usmrcení z nedbalosti.

⁴⁾ Viz BOGNÁROVÁ, V. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 964–965.

Do vězení nastoupí od 1. července 2018. Do té doby stihl u zaměstnavatele vyčerpat 3 týdny dovolené. Zaměstnavatel následně kráti dovolenou za zbývající část roku 2018 o 1/12 za každých 21 zameškaných směn. Na období od 1. července 2018 do 31. prosince 2018 přísluší celkem 125 směn při 5denním pracovním týdnu s pracovní dobou rozvrženou od pondělí do pátku. Dovolená se proto panu Pavlasovi kráti celkem o 5/12 ($21 \times 5 = 105$; zbývá $125 - 105 = 20$ zameškaných směn, což je méně než 21, a proto se dovolená o další dvanáctinu již nekráti). Výměra dovolené u zaměstnavatele činí 4 týdny, tj. 20 dní. Krácení o 5/12 se tak provede podle vzorce $20 - (20 \times 5 : 12) = 11,67$, po zaokrouhlení 11,5 dne dovolené. Protože pan Pavlas stihl vyčerpat 3 týdny, tj. 15 dní dovolené, v rozsahu 3,5 dne jde o přečerpanou dovolenou.

JAK PŘEČERPANOU DOVOLENOU V SOULADU S PRÁVEM ŘEŠIT

Výše popsanými způsoby tedy může v praxi dojít k tomu, že zaměstnanec přečerpá dovolenou, a to aniž by na tomto nesl zaměstnavatel jakoukoliv vinu nebo by se snad jednalo o pochybení některého z odpovědných zaměstnanců zaměstnavatele. Pokud však už k přečerpané dovolené dojde, je pochopitelné třeba tuto situaci v souladu s právem řešit.

Jak posoudit nepřítomnost zaměstnance v práci

V prvé řadě je třeba vyřešit, **jak posoudit nepřítomnost zaměstnance v práci**. Je třeba vyjít z toho, že v době nepřítomnosti jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel vycházejí z toho, že zaměstnanec čerpá dovolenou. Teprve následně se z důvodu neodpracování dostatečného počtu dnů nebo z důvodu krácení dovolené zjistí, že zaměstnanec v tomto rozsahu právo na dovolenou nemá. Proto je **vyloučeno zpětně posoudit nepřítomnost jako neomluvenou absenci**.

Nezbývá tedy než tuto nepřítomnost posoudit jako **jinou překážku v práci neuvedenou v zákoníku práce**. Půjde o zvláštní případ podobný poskytnutí neplaceného volna. Od „klasického“ neplaceného volna se liší tím, že neexistuje předchozí dohoda o poskytnutí neplaceného volna, ale k posouzení nepřítomnosti zaměstnance v práci jako neplaceného volna dojde až zpětně v důsledku ztráty práva na dovolenou.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 4. Zaměstnavatel nechce čekat 2 roky na návrat pana Pavlase z vězení a hledá proto způsob, jak s panem Pavlasem rozvázat pracovní poměr. Rozhodne se proto zpětně vyhodnotit 3,5 dne přečerpané dovolené jako neomluvenou absenci a rozvázat s panem Pavlasem pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení povinností. Taková výpověď je však neplatná a pan Pavlas se může úspěšně domáhat určení její neplatnosti soudní cestou. Je totiž vyloučeno zpětně hodnotit dobu čerpání dovolené jako neomluvenou absenci.

Vrácení vyplacené náhrady mzdy nebo platu

Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci přísluší **náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**. Tuto náhradu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit společně se mzdou za měsíc, v němž k čerpání dovolené došlo. Zákoník práce proto stanoví, že **zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou** (nebo její část), na niž zaměstnanec **ztratil právo**, popřípadě na niž mu **právo nevzniklo**.

Zaměstnanec ztratil právo na dovolenou, došlo-li ke krácení dovolené. Zaměstnanci právo na dovolenou nevzniklo, neodpracoval-li dostatečný počet dnů potřebný pro vznik práva na dovolenou (za kalendářní rok, jeho poměrnou část, za odpracované dny).

Povinnost vrátit **vyplacenou** náhradu mzdy (platu) znamená, že **zaměstnavatel je oprávněn požadovat po zaměstnanci jen tu částku, kterou zaměstnanci vyplatil za dny přečerpané dovolené**. Není tedy možné zjednodušit si situaci tím, že dny přečerpané dovolené zaměstnavatel vynásobí aktuálním průměrným výdělkem. Je třeba zpětně z dokladů pro zpracování mezd (platů) dohledat, jaké částky byly zaměstnanci za dny přečerpané dovolené vyplaceny, a pouze tyto částky na zaměstnanci uplatňovat.

Pokud jde o určení dnů přečerpané dovolené, zákoník práce žádné výslovné pravidlo neobsahuje. Lze se proto přiklonit k logickému závěru, podle něž **dny přečerpané dovolené, za něž zaměstnanec vrací vyplacenou náhradu mzdy (platu), jsou ty dny, v nichž zaměstnanec čerpal dovolenou naposledy**.

PŘÍKLAD 6

Okolnosti jako v příkladu 4. Zaměstnavatel uplatňuje na panu Pavlasovi nárok na vrácení vyplacené náhrady mzdy za přečerpanou dovolenou v rozsahu 3,5 dne. Pan Pavlas čerpal v roce 2018 dovolenou v termínu od 12. do 16. února, od 3. do 6. dubna, dne 30. dubna, dne 7. května a dále od 5. do 8. června. Protože panu Pavlasovi vzniklo za rok 2018 právo na 11,5 dne dovolené, je třeba posoudit dovolenou čerpanou v termínu od 12. do 16. února, od 3. do 6. dubna, dne 30. dubna, dne 7. května a polovinu dne 5. června jako řádně čerpanou. Dovolená od druhé poloviny dne 5. června do 8. června je přečerpaná. Zaměstnavatel tak musí zjistit, jakou částku náhrady mzdy za tyto dny dovolené panu Pavlasovi vyplatil a tuto částku na panu Pavlasovi uplatňovat.

Výjimkou je, skončil-li pracovní poměr **smrtí zaměstnance**. V tomto případě platí, že **peněžité práva zaměstnavatele zanikají**, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně. Pokud tedy přečerpaná dovolená vznikla v důsledku předčasného skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance, **nemůže zaměstnavatel požadovat vrácení vyplacené náhrady mzdy (platu) po pozůstalých**.

Srážka ze mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou

Pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou, měl by nejprve **zaměstnance vyzvat, aby příslušnou částku dobrovolně uhradil**⁵⁾. Pokud zaměstnanec tuto částku řádně a včas neuhradí, poskytuje zákoník práce zaměstnavateli poměrně silný nástroj k jejímu vymožení, a to **zákonnou srážku ze mzdy**.

Zákoník práce totiž stanoví, že **zaměstnavatel smí zaměstnanci jednostranně srazit ze mzdy nebo platu náhradu mzdy nebo platu za dovolenou**, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo. Jedná se tedy o zákonnou srážku ze mzdy (platu), a to srážku **nepřednostní**, jejíž pořadí se řídí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.

⁵⁾ Zákoník práce takto umožňuje zaměstnavateli požadovat vrácení pouze vyplacené náhrady mzdy nebo platu. Podle názoru autora jde proto o částku, kterou zaměstnanec obdržel v čistém, s tím, že odvedené zálohy na daň a pojistné musí zaměstnavatel uplatnit u příslušných správců daně a správních orgánů.

Pokud jde o možnou výši srážky, i zde platí pravidla o **exekučních srážkách ze mzdy**. Zaměstnavatel tak nesmí zaměstnanci srazit ze mzdy (platu) více, než by mu mohl srazit při výkonu rozhodnutí nebo exekuci srážkami ze mzdy.

Právě v uvedeném přitomu spočívá v praxi „kámen úrazu“. Pokud:

- **existují srážky ze mzdy s lepším pořadím** (například dříve doručené exekuční příkazy, dřívější dohody o srážkách ze mzdy) nebo
- **mzda či plat zaměstnance nedosahuje takové výše**, aby bylo možné náhradu za přečerpanou dovolenou zcela srazit,

nemůže zaměstnavatel srážku v praxi provést. Kdyby zaměstnavatel i přesto srážku provedl, jednalo by se o srážku ze mzdy provedenou nad rámec limitů v zákoníku práce, a zaměstnavatel by se tak vystavoval riziku postihu ze strany inspekce práce, zaměstnance (který by se mohl příslušné části mzdy nebo platu domáhat soudní cestou) a v případě upřednostnění vlastní srážky před exekučními srážkami i ze strany soudního exekutora či oprávněného z exekuce.

PŘÍKLAD 7

Zaměstnavatel uplatňuje na zaměstnankyni paní Peterkové nárok na vrácení vyplacené náhrady mzdy za přečerpanou dovolenou. Paní Peterková tento nárok dobrovolně neuspokojí. Paní Peterková je však v insolvenci a její úpadek se řeší oddlužením prostřednictvím splátkového kalendáře. Zaměstnavatel tak má uloženo insolvenčním soudem, aby prováděl srážky ze mzdy paní Peterkové a poukazoval je insolvenčnímu správci. Zaměstnavatel tím pádem ze mzdy paní Peterkové provádí srážky ze mzdy již v maximální výši a nemůže proto jednostranně srazit ze mzdy paní Peterkové ještě částku vyplacené náhrady mzdy za přečerpanou dovolenou.

Pokud tedy nelze srážku ze mzdy podle zákoníku práce provést, nezbyvá zaměstnavateli než postupovat standardní cestou, tedy **vymáhat na zaměstnanci vrácení vyplacené náhrady mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou soudní cestou**.

Poslední alternativou, která sice nemá výslovnou oporu v zákoníku práce, ale podle názoru autora není ani výslovně zakázána, je možnost „započtení“ přečerpané dovolené na novou dovolenou v následujícím kalendářním roce. Tato možnost přichází logicky v úvahu jen tam, kde pracovní poměr ještě trvá a kde je reálně možné očekávat výkon práce v dostatečném rozsahu, aby právo na dovolenou vzniklo. V takovém případě zaměstnavatel může se souhlasem zaměstnance namísto srážek ze mzdy za přečerpanou dovolenou odečíst z výměry dovolené na následující kalendářní rok dny odpovídající přečerpané dovolené z předchozího kalendářního roku.

ZÁVĚR

V důsledku právní úpravy, která spojuje vznik práva na dovolenou s odpracováním určitého počtu dnů, ale zároveň požaduje, aby zaměstnanec dovolenou vyčerpal zcela v kalendářním roce, v němž právo na dovolenou vzniklo, proto může dojít k tzv. přečerpání dovolené. Dny přečerpané dovolené nepředstavují neomluvené zameškání práce ze strany zaměstnance, avšak vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dny přečerpané dovolené je zaměstnanec povinen zaměstnavateli vrátit.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden