

## Čo treba vedieť o dovolenke

Základná výmera dovolenky je najmenej **štyri týždne**. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej **33 rokov** veku, je najmenej **päť týždňov**. Týždňom dovolenky je **sedem** po sebe nasledujúcich dní.

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených Zákonníkom práce (ďalej len „ZP“) nárok na

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,
- c) dodatkovú dovolenku.

### Určenie čerpania dovolenky

Podľa § 111 ods. 1 ZP čerpanie dovolenky určuje výlučne zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Podľa § 111 ods. 5 ZP platí, že ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej 2 týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

### **Otázka:**

#### **Môže zamestnávateľ neurčiť čerpanie dovolenky?**

Podľa § 111 ods. 1 ZP čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ s prihliadnutím na svoje záujmy a na oprávnené záujmy zamestnanca. Ide o právo zamestnávateľa určiť čerpanie dovolenky tak, aby bola vyčerpaná v roku, v ktorom na ňu vznikne zamestnancovi nárok. Ak zamestnávateľ toto právo nevyužije alebo z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca to nie je možné, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Ak zamestnávateľ svoje právo nevyužije a neurčí čerpanie dovolenky najneskôr do 30. 6. nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, je možné aplikovať ustanovenie § 113 ods. 2 ZP, podľa ktorého si môže čerpanie dovolenky určiť zamestnanec. Musí byť však splnená podmienka, že čerpanie dovolenky zamestnanec písomne oznámi zamestnávateľovi najmenej 30 dní vopred. Táto 30-dňová lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

### **Hromadné čerpanie dovolenky**

Zamestnávateľ môže podľa § 111 ods. 2 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Toto hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť určené na viac ako 2 týždne, ak ZP neustanovuje inak.

Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej 6 mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na 3 týždne. Za vážne prevádzkové dôvody sa považuje napríklad modernizácia výrobných liniek alebo iné dôvody v prerušení prevádzky, ktoré sú dlhodobé plánované.

**Príklad:**

Zamestnanec nastúpi do práce 22. 6. 2017. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určí hromadné čerpanie dovolenky nevyhnutné z prevádzkových dôvodov, a to na dni od 3. 7. 2017 do 16. 7. 2017. Zamestnanec do dňa 3. 7. 2017 neodpracuje 21 dní, nevznikne mu nárok ani na jednu dvanástinu dovolenky za rok 2017.

Zamestnávateľ môže podľa § 113 ods. 1 ZP určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.

Ak by zamestnanec nárok na dovolenku, ktorú už vyčerpal, nesplnil a predčasne by skončil pracovný pomer, tak zamestnanec je povinný podľa § 117 ZP vrátiť náhradu mzdy, ktorá mu bola neoprávnene vyplatená, zamestnávateľ mu ju zraží podľa § 131 ods. 2 písm. g) ZP.

**Prerušenie dovolenky**

Zamestnávateľ je podľa § 112 ods. 1 ZP povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

Podľa § 114 ZP sa dovolenka prerušuje vtedy, ak:

- nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách,
- bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz,
- ošetruje chorého člena rodiny,
- nastúpi na materskú dovolenku zamestnankyňa alebo nastúpi na rodičovskú dovolenku zamestnanec podľa § 166 ods. 1 ZP (je to obdobie starostlivosti o narodené dieťa, počas ktorého vypláca Sociálna poisťovňa dávku nemocenského poistenia, ktorou je materské).

Dovolenka sa neprerušuje vtedy, ak:

- zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca.

Podľa § 112 ods. 2 ZP platí, že zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

### **Otázka:**

Zamestnávateľ odsúhlasil zamestnankyni čerpanie dovolenky v dňoch od 9. 3. 2017 do 20. 3. 2017. Dňa 16. 3. 2017 z dôvodu ochorenia dieťaťa vznikol zamestnankyni nárok na ošetrovné podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Mohol zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnankyni vykazovať dni dovolenky aj v dňoch 16. 3. 2017 až 20. 3. 2017?

Áno, zamestnávateľ mohol dovolenku neprerušit', ak ho zamestnankyňa o to požiadala.

### **Zánik nároku na dovolenku**

Nárok zamestnanca čerpať dovolenku nemožno previesť na inú osobu. Smrťou zamestnanca nárok na dovolenku zaniká.

Peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Nárok na náhradu mzdy sa posudzuje ako peňažný mzdový nárok z pracovného pomeru. Je súčasťou peňažného nároku z pracovného pomeru zomretého zamestnanca. Podľa § 35 ZP do výšky 4-násobku priemerného zárobku zamestnanca prechádzajú mzdové nároky postupne priamo na manžela/manželku, deti a rodičov, ak so zamestnancom žili v čase smrti v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet.

### **Dôvody krátenia dovolenky za kalendárny rok**

Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže podľa § 109 ods. 1 ZP zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu:

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP,
- c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP,
- d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c) ZP.

Pri uvedených dôvodoch krátenia dovolenky musí byť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnutá dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke 2 týždňov.

Dovolenka za kalendárny rok a pomerná časť dovolenky za kalendárny rok sú oproti dovolenke za odpracované dni výhodnejšie, pretože sa podľa pravidiel ustanovených v ZP krátiť až po 100 dňoch prekážok v práci, ktoré sa nepovažujú za výkon práce. Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá.

Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ podľa § 109 ods. 3 ZP krátiť zamestnancovi dovolenku o 1 až 2 dni. Neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Dodatkovú dovolenku a dovolenku za odpracované dni možno krátiť iba z dôvodov neospravedlnene zameškanej zmeny podľa § 109 ods. 3 ZP. Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa podľa § 109 ods. 5 ZP za každých 21 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa podľa § 109 ods. 7 ZP zamestnancovi kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

**Otázka:**

Zamestnávateľ zistil, že ak má zamestnanec počet dní dočasnej pracovnej neschopnosti so sviatkami, tak vychádza počet dní 101 a mal by mu krátiť nárok na dovolenku za prvých 100 dní o 1/12, v tomto prípade o 2 dni (jeho výmera dovolenky je 5 týždňov za rok). Ak sa do prvých 100 dní nezapočítajú sviatky, tak počet dní je iba 96 a vtedy by mal mať zamestnanec ešte plný nárok na dovolenku. Započítavajú sa do počtu dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca aj sviatky, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou s pracovnou dobou 40 hod./týždeň?

Do počtu zameškaných dní sa započítavajú iba pracovné dni. Sviatky sú podľa § 94 ods. 1 ZP práce dňami pracovného pokoja a na účely krátenia dovolenky sa do zameškaných dní nezapočítavajú.

**Otázka:**

Zamestnanec má v roku 2017 celoročný nárok na dovolenku v rozsahu 25 dní. Od 1. 2. 2017 mu na jeho žiadosť poskytol zamestnávateľ neplatené pracovné voľno v rozsahu 105 pracovných dní. Ako sa bude krátiť jeho nárok na dovolenku, ak bude potom nepretržite pracovať do 31. 12. 2017?

Nárok na dovolenku sa zamestnancovi bude krátiť za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu, teda o 2 dni ( $25 : 12 = 2,08$ , po zaokrúhlení 2 dni). Za rok 2017 mu vznikne nárok na 23 dní dovolenky ( $25 - 2$ ).

**Otázka:**

Zamestnanec je práceneschopný od 24. 1. 2017 do 2. 5. 2017 v dôsledku pracovného úrazu, za ktorý zamestnávateľ zodpovedá. Ako ovplyvní táto jeho práceneschopnosť nárok na dovolenku za rok 2017?

Práceneschopnosť, ktorá vznikla zamestnancovi v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktorú zamestnávateľ zodpovedá, neovplyvní jeho nárok na dovolenku za kalendárny rok. Na účely vzniku nároku na dovolenku sa tieto dni práceneschopnosti považujú za výkon práce podľa § 144a ods. 3 písm. a) ZP. Dovolenka tohto zamestnanca sa nekráti.

### **Rodičovská a materská dovolenka v súvislosti s dovolenkou za kalendárny rok**

Podľa § 166 ods. 1 ZP patrí:

- žene materská dovolenka v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov;
- mužovi rodičovská dovolenka v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa od jeho narodenia, ak sa stará o narodené dieťa (v rovnakom rozsahu ako materská dovolenka žene).

Podľa § 166 ods. 2 ZP je rodičovská dovolenka obdobie na prehlbenie starostlivosti o dieťa, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši 3 roky veku. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši 6 rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.

Dovolenka sa zamestnancovi nekráti podľa § 109 ods. 2 ZP za obdobie:

- materskej dovolenky a
- rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP.

**Otázka:**

Kráti sa dovolenka počas obdobia čerpania materskej dovolenky?

Nárok na dovolenku sa nekráti vtedy, ak ide o obdobie, počas ktorého sa zamestnankyňa alebo zamestnanec stará o narodené dieťa a Sociálna poisťovňa vypláca nemocenskú dávku (materské). Ide o obdobie:

- materskej dovolenky v prípade, ak ju čerpá zamestnankyňa,
- rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP v prípade, ak ju čerpá zamestnanec.

**Otázka:**

Kráti sa dovolenka počas obdobia čerpania rodičovskej dovolenky?

Je potrebné rozlišovať obdobie čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP, kedy ide o obdobie poberania štátnej dávky, ktorou je rodičovský príspevok. V takomto prípade sa nárok na dovolenku kráti.

**Podmienky pre poskytnutie nevyčerpanej dovolenky**

Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne podľa § 113 ods. 3 po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

Podľa § 113 ods. 4 a 5 ZP platí, že ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože:

- bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca;
- bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

### **Dovolenka zamestnanca pri prechode práv a povinností na iného zamestnávateľa**

Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Týka sa to aj nevyčerpanej dovolenky, ktorú je povinný poskytnúť zamestnancovi nový zamestnávateľ, na ktorého prešli práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov v dôsledku zániku zamestnávateľa počas kalendárneho roka zlúčením, splynutím, rozdelením alebo zmenou na inú právnu formu. Nový zamestnávateľ je povinný dodržiavať nároky zamestnancov ustanovené v kolektívnej zmluve, dohodnuté predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti. Nový zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi nárok na dovolenku nad rámec ustanovený v Zákonníku práce, ak kolektívna zmluva u pôvodného zamestnávateľa ustanovovala zvýšenú výmeru dovolenky.

### **Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku**

Za časť dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí podľa § 116 ods. 2 ZP zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Za nevyčerpané 4 týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi podľa § 116 ods. 3 ZP vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Z dôvodu úspory mzdových nákladov je pre zamestnávateľa výhodnejšie, aby si zamestnanec pred skončením pracovného pomeru dovolenku vyčerpal. V opačnom prípade vzniknú zamestnávateľovi náklady na mzdu za odpracovaný čas a aj náklady na vyplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku.

### ***Otázka:***

Zamestnanec má nárok na 5 týždňov dovolenky. Z celoročného 5-týždňového nároku na dovolenku v roku 2016 nevyčerpal žiadny deň dovolenky. Môže túto nevyčerpanú dovolenku za rok 2016 čerpať v roku 2017? Čo ak ju nevyčerpá ani do konca roka 2017?

Ak si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku v roku 2016 preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je podľa § 113 ods. 2 ZP povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka, v tomto prípade do konca roka 2017.

Ak si zamestnanec dovolenku nevyčerpá ani do konca roka 2017, tak podľa § 116 ods. 2 ZP platí, že za časť dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka (v tomto prípade do konca roka 2017), patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za nevyčerpané 4 týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi

vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

**Otázka:**

Ak svoje právo na určenie čerpania dovolenky nevyužije ani zamestnávateľ, ani zamestnanec, vzniká zamestnancovi nárok na náhradu mzdy podľa § 116 ods. 2 ZP?

Nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku vzniká, ale iba za dni, ktoré presahujú 4 týždne. V prípade skončenia pracovného pomeru sa postupuje podľa § 116 ods. 3 ZP, teda môže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, ak si dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

**Otázka:**

Zamestnanec, ktorý má nárok na 5 týždňov dovolenky, nevyčerpal v roku 2016 dovolenku v rozsahu 8 dní. Dovolenku za rok 2017 tiež nevyčerpá. Dňa 31. 12. 2017 skončí so zamestnávateľom pracovný pomer. Ako sa bude postupovať v tomto prípade?

Zamestnávateľ podľa § 116 ods. 3 ZP vyplatí pri skončení pracovného pomeru zamestnancovi náhradu mzdy za rok 2016 v rozsahu 8 dní a za rok 2017 v rozsahu 25 dní, celkom náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku za 33 dní.