

## DOVOLENKA ZA ODPRACOVANÉ DNI

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani nárok na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí **dovolenka za odpracované dni**. Zamestnancovi patrí v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku. *[Poznámka: Zákonom č. 348/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. 9. 2007 bola všeobecná číslovka 22 (používaná v ustanoveniach Zákonníka práce na účely dovolenky) nahradená číslom 21 a používa sa až do súčasnosti.]*

Inštitút dovolenky za odpracované dni umožňuje, aby zamestnancovi vznikol nárok aspoň na časť dovolenky v prípade, že u zamestnávateľa neodpracuje „zákonom požadovaných“ 60 dní v roku, t. j. nesplní základnú podmienku pre vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok ani nárok na jej pomernú časť.

Dovolenka za odpracované dni patrí najviac v dĺžke dvoch dvanástin, nakoľko pri nároku v dĺžke troch dvanástin by už bolo odpracovaných 63 dní (3 x 21 dní). To už by však zamestnanec spĺňal podmienku „odpracovanie aspoň 60 dní v roku“ a vznikol by mu nárok na pomernú časť dovolenky. Z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikne nárok na dovolenku za odpracované dni, ak odpracuje **najmenej 21 dní a najviac 59 dní**.

*Tabuľka č. 1 Nárok na dovolenku za odpracované dni (pri základnej výmere v rozsahu 4 týždňov/5 týždňov)*

počet odpracovaných dní	nárok na počet dvanástin	nárok na dovolenku v dňoch (4 týždne)	nárok na dovolenku v dňoch (5 týždňov)
21 – 41	jedna dvanástina	1,5 dňa	2 dni
42 – 59	dve dvanástiny	3,5 dňa	4 dni

### Príklad č. 11:

**Zamestnanec (35 rokov) nastúpil do pracovného pomeru na dobu neurčitú 7. 11. 2016. Vzhľadom na jeho vek má nárok na dovolenku v celoročnej výmere najmenej 5 týždňov (25 dní). V akom rozsahu mu vznikne nárok na dovolenku za rok 2016?**

*Zamestnanec odo dňa nástupu do práce, t. j. od 7. 11. 2016 do konca roka 2016 odpracoval 40 dní. Vzniká mu preto nárok na dovolenku za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných*

dní. Vzhľadom na to, že zamestnanec odpracoval 40 dní, má nárok na dovolenku v dĺžke len jednej dvanástiny z celoročnej výmery dovolenky ( $21 + 19$ ; na zvyšok 19 dní sa neprihliada).

Jedna dvanástina z celoročnej výmery dovolenky sa určí ako podiel ročnej výmery dovolenky v rozsahu 25 a počtu mesiacov kalendárneho roka, t. j.  $25 : 12 = 2,083$ . Súhrnný nárok na dovolenku za odpracované dni za rok 2016 sa určí ako súčin výšky jednej dvanástiny a počtu dvanástin, za ktoré zamestnanec odpracoval 21 dní, t. j.  $[(2,083 \times 1) = 2,083 = 2]$ . Zamestnanec má nárok na dovolenku za odpracované dni v rozsahu 2 dní.

### Príklad č. 12:

**Zamestnancovi (30 rokov) vznikol pracovný pomer na dobu neurčitú 1. 1. 2016. Vzhľadom na jeho vek má nárok na dovolenku v celoročnej výmere najmenej 4 týždňov (20 dní). Aký mu vznikne nárok na dovolenku za rok 2016, ak ku dňu 29. 2. 2016 (v skúšobnej dobe) s ním zamestnávateľ skončil pracovný pomer?**

Zamestnanec odo dňa nástupu do práce, t. j. od 1. 1. 2016 do skončenia pracovného pomeru odpracoval 42 dní. Vzniká mu preto nárok na dovolenku za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní. Vzhľadom na to, že zamestnanec odpracoval 42 dní, má nárok na dovolenku v dĺžke dvoch dvanástin z celoročnej výmery dovolenky ( $21 + 21$ ; tu nevzniká žiaden zvyšok).

Jedna dvanástina z celoročnej výmery dovolenky sa určí ako podiel ročnej výmery dovolenky v rozsahu 20 dní (nakolko zamestnanec ešte nedosiahol vekovú hranicu 33 rokov) a počtu mesiacov kalendárneho roka, t. j.  $20 : 12 = 1,666$ . Súhrnný nárok na dovolenku za odpracované dni za rok 2016 sa určí ako súčin výšky jednej dvanástiny a počtu dvanástin, za ktoré zamestnanec odpracoval 21 dní, t. j.  $[(1,666 \times 2) = 3,333 = 3,5]$ . Zamestnanec má nárok na dovolenku za odpracované dni v rozsahu 3,5 dňa.

Podmienky pre vznik nároku na dovolenku sa posudzujú v príslušnom kalendárnom roku osobitne, t. j. základnú podmienku „výkon práce aspoň 60 dní v kalendárnom roku“ musí zamestnanec na účely dovolenky splniť v každom kalendárnom roku.

### Príklad č. 13:

**Zamestnanec (30 rokov) uzatvoril so zamestnávateľom HRON, s. r. o., pracovný pomer na dobu určitú od 1. 10. 2015 do 20. 3. 2016. Pracov-**

** Príklad č. 16:**

***Zamestnanec od 1. 11. 2016 pracuje na pracovisku, kde je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia. Aký mu vznikne nárok na dodatkovú dovolenku?***

*Zamestnanec pracoval v roku 2016 v zdraví škodlivých podmienkach iba časť kalendárneho roka. Dodatková dovolenka mu patrí v dĺžke jednej dvanástiny z ročnej výmery dodatkovej dovolenky za každých 21 takto odpracovaných dní. Vzhľadom na to, že v týchto podmienkach odpracoval 44 dní (21 + 21 + 2), vznikne mu nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu dvoch dvanástin z ročnej výmery dodatkovej dovolenky.*

*Jedna dvanástina dodatkovej dovolenky sa určí ako podiel ročnej výmery dodatkovej dovolenky, ktorá je v dĺžke 5 dní (bez ohľadu na vek zamestnanca a dĺžku trvania pracovného pomeru zamestnanca) a počtu mesiacov kalendárneho roka, t. j.  $5 : 12 = 0,4166$ . Súhrnný nárok na dodatkovú dovolenku za rok 2016 sa určí ako súčin výšky jednej dvanástiny a počtu dvanástin, za ktoré zamestnanec odpracoval 21 dní v zákonom určených podmienkach, t. j.  $[(5 \text{ dní} : 12 \text{ mesiacov}) \times 2 = 0,833 = 1]$ . Zamestnancovi vznikne nárok na dodatkovú dovolenku za rok 2016 v rozsahu jedného dňa.*

** Príklad č. 17:**

***Zamestnankyňa pracuje ako zdravotná sestra. V roku 2016 pracovala 5 mesiacov na oddelení, kde sa ošetrujú chorí pacienti s nákazlivou formou tuberkulózy (na tomto oddelení odpracovala 108 dní). Aký jej vznikol nárok na dodatkovú dovolenku? Ak si ju nestihla vyčerpať, môže jej ju zamestnávateľ preplatiť?***

*V roku 2016 zamestnankyňa pracovala v zdraví škodlivom podmienkach iba časť kalendárneho roka. Dodatková dovolenka jej patrí v dĺžke jednej dvanástiny z ročnej výmery dodatkovej dovolenky za každých 21 takto odpracovaných dní. Vzhľadom na to, že zamestnankyňa pracovala v zdraví škodlivom podmienkach 108 pracovných dní (21 + 21 + 21 + 21 + 21 + 3), vznikne jej nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 5 dvanástin z ročnej výmery dodatkovej dovolenky, t. j.  $[(5 \text{ dní} : 12 \text{ mesiacov}) \times 5 = 2,833 = 2 \text{ dni}]$ .*

*Zamestnankyni vznikol nárok na dodatkovú dovolenku za rok 2016 v rozsahu 2 dni. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku zamestnávateľ nemôže poskytnúť náhradu mzdy. Musí sa (mala sa) vyčerpať prednostne. Ak by došlo k poskytnutiu náhrady mzdy za túto dovolenku, zamestnávateľ by nepostupoval v súlade so Zákonníkom práce a súčasne bol by daný zákonný dôvod pre bezdôvodné obohatenie, ktoré by bolo možné nárokovať v trojročnej všeobecnej premlčacej lehote.*

dni, kedy pracovné zmeny naplánované nemá. Ak by požiadal o schválenie dovolenky len na pracovné dni, zamestnávateľ by mu mohol (výnimočne) nariadiť výkon práce nadčas (ktoré by mohli pripadnúť na nepracovné dni dovolenky, príp. na nepretržitý odpočinok v týždni). Súčasná právna úprava neupravuje spôsob a formu schvaľovania dovolenky, takže uvedený postup je len odporúčaním, ktorý by mohol zabrániť nedorozumeniam medzi zamestnancom a zamestnávateľom pri určovaní čerpania dovolenky v praxi. Na tento účel môže zamestnávateľ vypracovať internú smernicu o dovolenke, v ktorej upraví proces plánovania, schvaľovania, čerpania a zaokrúhľovania nároku na dovolenku.

Ak má teda zamestnanec podľa rozpisu zmien naplánovaných pracovnú zmenu na **pondelok (denná zmena)**, na **utorok (nočná zmena)**, v stredu a vo štvrtok má voľno, na **piatok (denná zmena)**, na **sobotu (nočná zmena)**, v nedeľu má voľno, a chce čerpať dovolenku celý kalendárny týždeň, vypíše si dovolenkový lístok na všetky dni od pondelka do nedele. Zamestnávateľ mu však za dobu čerpania dovolenky poskytne náhradu mzdy za dovolenku len za pracovné dni počas dovolenky, t. j. za dni, kedy mal naplánované zmeny, ktoré z dôvodu čerpania dovolenky neodpracoval.

## Dovolenka pri kratšom pracovnom pomere

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, príp. dohodnúť so zamestnancom zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a opačne. Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas **sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť** v porovnaní s porovnateľným zamestnancom (§ 49 ods. 5 ZP).

Kratší pracovný čas neovplyvňuje dĺžku dovolenky. Aj zamestnanec pracujúci na kratší pracovný čas má nárok na toľko kalendárnych týždňov dovolenky ako ostatní zamestnanci. Po splnení podmienok, ktoré upravuje súčasná právna úprava, vznikne zamestnancovi nárok na dovolenku v rozsahu 4, resp. 5 kalendárnych týždňov, príp. nárok na pomernú časť dovolenky, alebo nárok na dovolenku za odpracované dni, a to bez ohľadu na dĺžku jeho pracovného úväzku. Ak bude mať zamestnanec rozvrhnutý kratší pracovný čas rovnomerne na 5 dní v týždni (napr. bude pracovať denne od pondelka do piatka po 3 hodiny), potom jeho týždňom dovolenky bude presne 5 dní a ročná štvortýždňová (resp. päťtýždňová) dovolenka bude predstavovať 20 dní (resp. 25 dní).

Rozdiel oproti ostatným zamestnancom spočíva len v tom, že ak zamestnanec s kratším pracovným časom pracuje denne, ale menej hodín, jeden deň jeho

riadnej dovolenky bude predstavovať menší počet hodín, za ktoré mu zamestnávateľ pri čerpaní dovolenky poskytne náhradu mzdy za dovolenku (napr. ak bude zamestnanec pracovať denne od pondelka do piatka po 3 hodiny, za jeden deň dovolenky mu zamestnávateľ vyplatí náhradu mzdy za 3 hodiny). Z uvedeneho vyplýva, že **kratší pracovný čas** neovplyvňuje výmeru dovolenky, ale **má priamy dopad len na výšku náhrady mzdy za dovolenku**.

#### Príklad č. 25:

*U zamestnávateľa je ustanovený pracovný čas 40 hodín týždenne. Zamestnanec (43 rokov) pracuje u zamestnávateľa celý rok 2016 na kratší pracovný čas v rozsahu 30 hodín týždenne. Jeho pracovný čas je rozvrhnutý rovnomerne od pondelka do piatka a dĺžka jeho pracovnej zmeny je 6 hodín. Aký mu vznikne nárok na dovolenku za rok 2016? V akej výške mu zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy, ak bude čerpať jeden deň dovolenky?*

Zo zadania príkladu vyplýva, že zamestnanec pracuje 5 dní v týždni. Jeho týždeň dovolenky predstavuje toľko pracovných dní, koľko dní v týždni pracuje, t. j. týždňom dovolenky je 5 dní. Ak poznáme dĺžku týždennej dovolenky, vieme určiť ročnú výmeru dovolenky. Vzhľadom na to, že zamestnanec už dosiahol 33 rokov veku, má nárok na päťtýždňovú dovolenku, t. j. 5 dní (dĺžka jeho týždennej dovolenky)  $\times$  5 týždňov (základná výmera ročnej dovolenky podľa jeho veku) = 25 dní.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikne za rok 2016 nárok na dovolenku vo výmere 25 dní. V prípade, že zamestnanec bude čerpať jeden deň dovolenky, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za 6 hodín, t. j. za toľko hodín, koľko trvala pracovná zmena, ktorú z dôvodu čerpania dovolenky neodpracoval.

**Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.** Ak kratší pracovný čas zamestnanca nebude rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni (napr. bude pracovať len dva dni v týždni: v pondelok a v utorok po 6 hodín), týždeň dovolenky bude toľko pracovných dní, koľko dní by mal zamestnanec podľa rozpisu práce odpracovať (v tomto prípade budú týždňom dovolenky presne 2 dni). Náhrada mzdy za čerpanú dovolenku v sume priemerného zárobku zamestnanca bude vyplatená za toľko hodín, koľko hodín trvá pracovná zmena, ktorú z dôvodu čerpania dovolenky neodpracuje (napr. za deň dovolenky čerpanej v pondelok zamestnávateľ vyplatí náhradu mzdy za 6 hodín).

 **Príklad č. 50:**

*Zamestnancovi vznikol v roku 2015 nárok na dovolenku v rozsahu 5 týždňov. Počas roka 2015 si z nej vyčerpал 11 dní. V roku 2016 čerpal z minuloročnej dovolenky 6 dní. K 31. 12. 2016 mu zostalo 8 dní nevyčerpanej dovolenky za rok 2015 a 25 dní nevyčerpanej dovolenky za rok 2016. Aký to bude mať dopad na dovolenku za rok 2015 a za rok 2016? V akom rozsahu zamestnávateľ zamestnancovi preplatí nevyčerpanú dovolenku?*

*Nevyčerpaná dovolenka z roku 2015:*

*Zamestnanec vyčerpал zo základnej výmery dovolenky za rok 2015 namiesto 20 dní len 17 dní (11 dní čerpal v roku 2015 a 6 dní čerpal v roku 2016). Zamestnávateľ preto v zúčtovaní výplat za mesiac december 2016 preplatí zamestnancovi len tú časť dovolenky za rok 2015, ktorú zamestnanec nevyčerpал do konca roka 2016 a ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery, t. j. 5 dní (25 dní – 20 dní). Tri dni z nevyčerpanej dovolenky za rok 2015 zamestnancovi prepadnú.*

*Nevyčerpaná dovolenka z roku 2016:*

*Vzhľadom na to, že zamestnanec nečerpал z dovolenky za rok 2016 ani jeden deň, prenesie sa mu celá výmera dovolenky v rozsahu 25 dní do roku 2017. Ak zamestnanec nebude čerpať žiadnu dovolenku z roku 2016 ani počas roka 2017, v zúčtovaní výplat za mesiac december 2017 zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu mzdy za 5 dní nevyčerpanej dovolenky a 4 týždne základnej výmery dovolenky mu prepadnú.*

Z právnej úpravy teda vyplýva, že ak si zamestnanec nevyčerpá základnú výmeru dovolenky (4 týždne) v aktuálnom roku a ani do konca nasledujúceho roka, tak mu „toto minimum“, t. j. dovolenka vo výmere 4 týždňov, prepadne. Môže sa vôbec zamestnanec domáhať náhrady škody, ak mu zamestnávateľ neurčil čerpanie dovolenky a z tohto titulu mu dovolenka prepadla?

Do úvahy by v takomto prípade prichádzala náhrada škody vo výške náhrady mzdy za dovolenku v sume priemerného zárobku. Právo určovať čerpanie dovolenky má totiž zamestnávateľ, a ak by sa preukázalo, že čerpanie dovolenky zamestnávateľ zamestnancovi neurčil, zamestnávateľ porušil povinnosť, ktorá mu vyplýva z pracovnoprávnych predpisov. Poškodený (zamestnanec) sa môže dožadovať náhrady škody súdnou cestou, nakoľko spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy (§ 14 Zákonníka práce).

## SPLATNOSŤ NÁHRADY MZDY ZA DOVOLENKU

Splatnosť náhrady mzdy za dovolenku je rozdielna podľa toho, či ide o náhradu mzdy za čerpanú dovolenku, za nevyčerpanú dovolenku do konca nasledujúceho kalendárneho roka, za nevyčerpanú dovolenku pri skončení pracovného pomeru alebo o náhradu mzdy za dovolenku pred nástupom zamestnanca na čerpanie tejto dovolenky na zotavenie.

### Náhrada mzdy za čerpanú dovolenku

Je splatná tak ako mzda pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa v najbližšom výplatnom termíne, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Zamestnanec má v súvislosti s čerpaním dovolenky „výhodu“, že ak je mzda a náhrada mzdy splatná počas čerpania dovolenky, musí byť na **žiadosť zamestnanca** vyplatená pred nástupom na dovolenku. Zákonník práce formu žiadosti nepredpisuje, preto je vhodné postup upraviť v internom predpise zamestnávateľa.

#### Príklad č. 74:

*U zamestnávateľa je výplatný termín 15. dňa nasledujúceho mesiaca. Zamestnanec nastupuje 8. 8. 2016 na dovolenku, ktorú bude čerpať dva týždne. Požiadal zamestnávateľa o vyplatenie mzdy pred nástupom na dovolenku. Je jeho požiadavka oprávnená?*

*Áno, zamestnanec môže požiadať o vyplatenie mzdy pred nástupom na dovolenku, ak je jeho mzda a náhrada mzdy splatná počas čerpania dovolenky, čo je tento prípad. Pojem „pred nástupom dovolenky“, možno chápať ako vyplatenie mzdy posledný pracovný deň pred dovolenkou, t. j. v tomto prípade 5. 8. 2016 (napr. deň pripísania peňazí na účet alebo deň vyplatenia výplaty v hotovosti).*

### Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku do konca nasledujúceho kalendárneho roka

Ak zamestnanec nevyčerpal časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, náhrada mzdy za časť nevyčerpanej dovolenky v rozsahu nad základnú výmeru 4 týždne je splatná v spracovaní výplat za mesiac december toho kalendárneho roka, do konca ktorého si zamestnanec minuloročnú dovolenku nevyčerpal (zúčtovanie výplat za mesiac december vyplatené v mesiaci január nasledujúceho kalendárneho roka).