

nesplnil. Napriek tomu, že sa so zamestnancom dohodli a že mu následne poskytol voľno nad rámec Zákonníka práce, je tento postup protizákonný.

Príklad č. 4 – Dni pracovného pokoja

Zamestnanec pracuje v nepretržitej prevádzke. Na svoju pracovnú zmenu nastupuje v piatok 1. mája 2020 o 22.00 hod. a pracuje až do soboty 2. mája 2020 do 6.00 hod. Zamestnanec sa bráni, že nechce pracovať vo sviatok, aj keď je výkon jeho práce prerokovaný so zástupcami zamestnancov a v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ argumentuje, že zamestnanec bude pracovať vo sviatok len dve hodiny, od 22.00 do 24.00 hod., zvyšný čas už bude pracovať v sobotu, ktorá nie je sviatkom. Posúďte danú situáciu.

Riešenie: Úvaha zamestnávateľa nie je správna. V zmysle § 95 ZP je na pracoviskách s nočnými zmenami počítaný čas pri dňoch pracovného pokoja rozdielne. Deň sa začína prvou rannou zmenou a končí nástupom ďalšej rannej zmeny. Sviatok 1. mája 2020 sa teda začína v piatok o 6.00 hod. a končí v sobotu o 6.00 hod. Zamestnanec bude vykonávať prácu vo sviatok. Namietat' výkon práce vo sviatok nemôže, keďže je v jeho prípade v súlade s právnymi predpismi.

1.4 Dovoľenka

V nasledujúcej podkapitole sa budeme venovať problematike dovolenky za kalendárny rok, pomernej časti dovolenky za kalendárny rok, ako aj dovolenke za odpracované dni. Zároveň analyzujeme problematiku krátenia dovolenky, dodatkovej dovolenky či iných praktických problémov spojených s čerpaním dovolenky. Vychádzať budeme z § 100 až 117 ZP.

Príklady s odporúčanými riešeniami

Príklad č. 1 – Pomerná časť dovolenky za kalendárny rok

Zamestnankyňa Jana má 30 rokov, je bezdetná a pracuje ako sekretárka. Jej pracovný pomer vznikol 1. apríla 2019. Keďže s manželom v lete plánujú cestu okolo sveta, požiadala zamestnávateľa, aby jej v lete poskytol celú výmeru dovolenky v rozsahu 4 týždne. Zamestnávateľ odmietol, keďže tvrdil, že Jana nemá nárok na celé 4 týždne dovolenky. Je postup zamestnávateľa v súlade so Zákonníkom práce?

Riešenie: Zamestnávateľ postupoval správne. Keďže pracovný pomer pani Jany netrval nepretržite celý kalendárny rok, ale iba od 1. apríla 2019 do 31. decembra 2019 a zároveň odpracovala viac ako 60 dní, nevznikol jej nárok na dovolenku za kalendárny rok, ale iba na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok. Výšku jej nároku v dňoch zistíme tak, že vydelíme počet dní, na ktoré má ročný nárok (20) počtom mesiacov v roku (12) a vynásobíme počtom mesiacov, ktoré jej pracovný pomer skutočne trval (9), čiže $20/12 = 1,67 * 9 = 15$. Pani Jana má nárok na 15 dní dovolenky za rok 2019, t. j. tri týždne.

Príklad č. 2 – Dovolenka za odpracované dni

Pani Tamara (50 rokov) začala pracovať v banke na personálnom oddelení 12. augusta 2020. Práca ju spočiatku veľmi bavila a tým, že bolo leto, dohodla sa so zamestnávateľom, že hneď 15. augusta 2020 odletí na dovolenku, na čo potrebuje voľno 7 pracovných dní. Zamestnávateľ nenamieta. Po návrate z dovolenky pani Tamara prestane vychádzať s kolegyňou a rozhodne sa zmeniť prácu. Dňa 20. septembra 2020 ukončí pracovný pomer dohodou o skončení pracovného pomeru. Na aký počet dní dovolenky za rok 2020 má pani Tamara nárok?

Riešenie: Pani Tamara neodpracovala v banke ani 60 dní a jej pracovný pomer netrval nepretržite celý rok, z toho dôvodu jej vznikne nárok len na dovolenku za odpracované dni. V zmysle § 144a ZP sa aj dni, keď zamestnanec čerpá dovolenku, rátajú ako odpracované na účely dovolenky, takže pani Tamara odpracovala dokopy 30 dní. Vznikol jej teda nárok na $1/12$ jej ročného nároku, čiže $25/12 = 2$. Pani Tamara má za rok 2020 nárok na 2 dni dovolenky.

Príklad č. 3 – Zaokrúhľovanie dovolenky

Zamestnanec Peter neodpracoval u zamestnávateľa celý kalendárny rok, ale iba 10 mesiacov. Zvyšné 2 mesiace bol evidovaný na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ako nezamestnaný. Keďže má už 40 rokov, bol jeho nárok $(25/12) * 10 = 20,83333333$. Zamestnávateľ mu oznámil, že mu poskytne 20,5 dňa dovolenky. Zamestnanec sa bráni a tvrdí, že by mal mať nárok na 21 dní vzhľadom na matematické zaokrúhľovanie. Určite, či má pravdu zamestnanec alebo zamestnávateľ.

Riešenie: Zákonník práce neupravuje, akým spôsobom sa má zaokrúhľovať dovolenkový nárok zamestnanca. Táto oblasť je ponechaná na úpravu zamestnávateľom v pracovnom poriadku v zmysle § 84 ZP. Avšak možno konštatovať, že aj s ohľadom na ochrannú funkciu ustanovení Zákonníka práce v praxi prevažuje

zaokrúhľovanie v prospech zamestnanca, či už na poldeň, alebo na celý deň nahor. V našom príklade nie je jasne určené, či má zamestnávateľ určené zaokrúhľovanie v pracovnom poriadku na 0,5 dňa nadol, no pokiaľ nie, mal by zaokrúhľovať v prospech zamestnanca, v našom príklade na 21 dní.

Príklad č. 4 – Prečerpanie dovolenky

Zamestnanec (34 rokov) pracuje pre počítačovú firmu už 5 rokov. Keďže ide o spoľahlivého zamestnanca s dobrými výsledkami, zamestnávateľ mu povolí, aby od 1. júla 2019 do 31. júla 2019 odletel na mesiac do USA. Zamestnanec si tak vyčerpá 22 dní dovolenky. Po návrate z USA sa zamestnanec rozhodne skončiť v počítačovej firme a podpíše so zamestnávateľom dohodu o skončení pracovného pomeru. Jeho posledný pracovný deň je 31. august 2019. Keď mu v polke septembra príde na účet mzda za august, je nemilo prekvapený, lebo je oveľa nižšia, ako očakával. Kontaktuje zamestnávateľa a ten mu vysvetlí, že mu zo mzdy zrazil náhradu mzdy za prečerpanú dovolenku. Postupoval zamestnávateľ správne?

Riešenie: Zamestnávateľ postupuje správne. V zmysle § 113 ods. 1 ZP môže zamestnávateľ určiť čerpanie dovolenky, aj keď na dovolenku ešte nevznikol nárok, ak je predpoklad, že do konca roka vznikne. Keďže pracovný pomer zamestnanca trval od 1. januára 2019 len do 31. augusta 2019, vznikol mu nárok na $(25/12) \cdot 8 = 16,67$, čiže 17 dní dovolenky. Zamestnanec teda prečerpal 5 dní dovolenky. Zamestnávateľ mu v zmysle § 131 ods. 2 ZP môže aj bez súhlasu zamestnanca zraziť zo mzdy náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú mu nevznikol nárok.

Príklad č. 5 – Určenie čerpania dovolenky

Zamestnanci pracujú v odevnej spoločnosti, pričom spoločnosť má celkovo 8 zamestnancov na rôznych pozíciách. Zamestnávateľ sa rozhodol, že chce postupovať príkladne v súlade so Zákonníkom práce, a preto všetkých zamestnancov vyzval, aby si do plánu dovoleniiek naplánovali aspoň 2 týždne dovolenky vcelku. Traja zamestnanci sa bránia a tvrdia, že zamestnávateľ prekračuje svoje právomoci a oni si nechcú čerpať tak veľa dovolenky naraz. Zamestnávateľ im teda čerpanie určil, a to 2 mesiace vopred. Postupoval zamestnávateľ správne?

Riešenie: V zmysle Zákonníka práce určuje čerpanie dovolenky zamestnávateľ. Zamestnávateľ v našom príklade urobil voči zamestnancom ústretový krok v tom, že na ich záujmy ohľadom obdobia, keď budú dovolenku čerpať, chcel

nielen prihliadať, ale úplne ich rešpektovať. Tým, že traja zamestnanci odmietli oznámiť, ktoré 2 týždne počas roka chcú čerpať vcelku 2 týždne dovolenky, zamestnávateľ využil svoju zákonnú právomoc a čerpanie dovolenky im určil. Navyše, zamestnávateľ má v zmysle Zákonníka práce aj povinnosť zabezpečiť, aby sa aspoň 2 týždne dovolenky čerpali zamestnancami vcelku.

Príklad č. 6 – Dovolenka zamestnanca s dieťaťom do 33 rokov

Jana má 29 rokov a 2 deti vo veku 2 a 7 rokov so svojím bývalým partnerom. Počas júla roku 2020 sa jej narodila dcéra s jej novým manželom, zamestnancom Adamom. Adam má rovnako ako Jana 29 rokov. Adam sa potešil novele Zákonníka práce a v roku 2020 automaticky, vzhľadom na narodenie svojho prvého dieťaťa, počíta s 5 týždňami dovolenky. Zamestnávateľ mu však oznámi, že za rok 2020 bude mať nárok len na 4,5 týždňa dovolenky, keďže dcéra sa mu narodila až v polovici roka. Je postup zamestnávateľa správny?

Riešenie: Zamestnávateľ nepostupuje v zmysle Zákonníka práce. Ustanovenie § 103 ods. 2 ZP jednoznačne ustanovuje, že dovolenka zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa a má menej ako 33 rokov, je 5 týždňov. Dňom narodenia dcéry sa zamestnanec Adam stal otcom trvale sa starajúcim o svoje dieťa. Zákonník práce nijakým spôsobom neupravuje možnosť zamestnávateľa poskytnúť len pomernú časť dovolenky za kalendárny rok, ak sa dieťa zamestnanca narodí v priebehu roka, preto nie je možné svojvoľne vykladať predmetné ustanovenie v neprospech zamestnanca. Pán Adam bude mať za rok 2020 nárok na 5 týždňov dovolenky, ak bude jeho pracovný pomer trvať nepretržite do konca roka a nenaplní iný zákonný dôvod, pre ktorý by mu bolo možné dovolenku krátiť.

Príklad č. 7 – Prenos dovolenky do ďalšieho roka a jej čerpanie

Zamestnankyňa Katarína si nestihla vyčerpať svoj 5-týždňový nárok na dovolenku v roku 2019 vcelku. Preniesla si teda 1 týždeň dovolenky z roku 2019 do roku 2020. Katarína mala veľa práce, a tak až v júli 2020 vznikol priestor na dovolenku. Rozhodla sa, že si posledný júlový týždeň užije dovolenku doma na záhradke. Vypísala dovolenkový lístok, ale zamestnávateľ jej oznámil, že si nemôže sama určiť čerpanie dovolenky a nepovoľuje jej čerpanie 1 týždňa na konci júla. Je postup zamestnávateľa v súlade so zákonom?

Riešenie: Zamestnávateľ nepostupoval správne. Keďže Katarína nevyčerpala 1 týždeň dovolenky v roku 2019, ale preniesla si ho do roku 2020, má po 30. júni 2020 sama právo určiť, kedy tento týždeň dovolenky bude čerpať. Zamestnávateľ

nevyužil svoju právomoc nariadiť jej čerpanie „starej“ dovolenky, a preto bude musieť strpieť obdobie, ktoré si určí sama zamestnankyňa.

Príklad č. 8 – Náhrada mzdy za prenesenú dovolenku

Pán Ján pracuje vo výrobnej fabrike, kde je nápor na zamestnancov veľmi veľký. V roku 2018 si nevyčerpал ani 1 deň zo svojho 4-týždňového nároku na dovolenku. V roku 2019 si opäť nevyčerpал ani deň dovolenky, a preto v januári 2020 požiadal zamestnávateľa, aby mu preplatil 4 týždne dovolenky, keďže jeho nárok je k januáru 2020 8 týždňov dovolenky z roku 2018 a 2019. Ako má zamestnávateľ postupovať?

Riešenie: Zamestnávateľ nemôže pánovi Jánovi preplatiť ani deň dovolenky. V zmysle § 116 ods. 2 ZP „za časť dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpáť ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.“ Dovolenka z roku 2018 je vo výmere presne 4 týždne. Nemôžeme ju sčítavať s dovolenkou za rok 2019, keďže dovolenku za rok 2019 môže pán Ján v roku 2020 riadne čerpať. Keďže rozsah prenesenej dovolenky z roku 2018 nepresahuje základnú výmeru 4 týždne, celá dovolenka z roku 2018 zamestnancovi Jánovi prepadne.

Príklad č. 9 – Krátenie dovolenky pracovná neschopnosť

Zamestnankyňa Mária pracuje u zamestnávateľa už 7 rokov. Dňa 1. marca 2019 ochorela a bola uznaná práceneschopnou až do 15. decembra 2019. Dňa 16. decembra 2019 sa vrátila do práce a pracuje dodnes. Zamestnávateľ jej oznámil, že za rok 2019 jej bude krátiť dovolenku za zameškaný pracovný čas počas práceneschopnosti, keďže vymeškala viac ako 100 pracovných dní. Zamestnankyňa to považuje za nespravodlivé. Ako má zamestnávateľ postupovať?

Riešenie: Keďže zamestnankyňa odpracovala v roku 2019 menej ako 60 dní, zamestnávateľ jej nemôže krátiť dovolenku za čas strávený doma z dôvodu práceneschopnosti, aj keď trvala viac ako 100 pracovných dní. Za rok 2019 jej vznikne len nárok na dovolenku za odpracované dni, a to na 1/12 ročného nároku za každých 21 dní, ktoré v roku 2019 odpracovala.

Príklad č. 10 – Nárok na dovolenku po materskej a rodičovskej dovolenke

Petra pracuje ako predavačka. Dňa 1. mája 2019 nastúpila na materskú dovolenku, ktorá trvala až do 22. novembra 2019. Dňa 23. novembra 2019 nastúpila

na rodičovskú dovolenku, ktorú čerpá do 3 rokov veku dieťaťa. Informovala sa u personalistky svojho zamestnávateľa, aký nárok na dovolenku jej za rok 2019, 2020 a 2021 vznikne. Personalistka ju informovala, že žiadny, keďže čerpá materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku. Je informácia personalistky správna?

Riešenie: Personalistka podala pani Petre správnu informáciu, ale len ohľadom rokov 2020 a 2021. Počas čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP totiž zamestnancovi v zmysle § 144a ZP nárok na dovolenku nevzniká. Avšak, nepodala jej správnu informáciu ohľadom roku 2019. V zmysle § 144a ZP totiž zamestnancovi za čas na materskej dovolenke podľa § 66 ods. 1 ZP nárok na dovolenku vzniká a za tento čas nemožno zamestnancov nárok na dovolenku ani krátiť. Za rok 2019 bude mať preto pani Petra plný nárok na dovolenku v rozsahu 5 týždňov (informácia o veku je irelevantná, keďže sa trvalo stará o dieťa).

Príklad č. 11 – Odvolanie zamestnanca z dovolenky

Pavol sa s rodinou rozhodol stráviť 2 týždne počas leta na dovolenke na Cypre. Zamestnávateľ mu dovolenku schválil a poprial mu príjemne prežitý oddych. Deň pred odletom Pavla na Cyprus však zamestnávateľovi ochoreli 4 zamestnanci, a preto Pavlovi oznámil, že mu dovolenku ruší a musí sa vrátiť do práce. Pavol to považuje za šikanózne a odmieta zrušiť dovolenku. Aký je správny postup?

Riešenie: Podľa § 112 ods. 1 ZP „je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky“. Zamestnanec nemá možnosť ani priestor brániť sa proti odvolaniu z dovolenky, keďže na ňu ešte neodletel, a má tak objektívne možnosť vrátiť sa do zamestnania. Zamestnávateľ je však povinný nahradiť náklady, ktoré zamestnancovi vzniknú, s najväčšou pravdepodobnosťou plnú sumu, ktorú zaplatil za dovolenku.

Príklad č. 12 – Náhrada mzdy za dovolenku pri skončení pracovného pomeru

Zamestnanec (30 rokov, bezdetný) pracoval pre spoločnosť Stavby, s. r. o., 5 rokov. V roku 2019 sa však rozhodol zmeniť svoju prácu a pracovný pomer so spoločnosťou Stavby, s. r. o., ukončil dohodou o skončení pracovného pomeru k 31. augustu 2019. Keďže si v roku 2019 nestihol vyčerpať ani deň dovolenky, požiadal zamestnávateľa o preplatenie dovolenky. Ten odmieta a argumentuje,

že keďže mu v roku 2019 vznikol nárok na menej ako 4 týždne dovolenky, nemusí mu nič preplatiť. Určite správny postup.

Riešenie: Zamestnávateľ navrhol nesprávne riešenie. Hoci nevieme, či zamestnancovi ostala alebo neostala aj dovolenka z roku 2018, aj tak by to na situácii nič nemenilo. V zmysle § 116 ods. 3 ZP má zamestnanec nárok na vyplatenie náhrady mzdy aj za základnú výmeru dovolenky, ak jeho pracovný pomer končí a on si dovolenku nestihol vyčerpať. Keďže zamestnancovi končí pracovný pomer k 31. augustu 2019, bude mať za rok 2019 nárok na 13,5 dňa dovolenky. Za tento nárok mu je zamestnávateľ povinný vyplatiť náhradu mzdy.

Príklady na úvahu bez odporúčaného riešenia

Príklad č. 1 – Rodičovská dovolenka

Zamestnanec Jozef čerpal v roku 2017 rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP v rozsahu 28 týždňov od 1. apríla 2017. Bezprostredne na to nastúpil na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 ZP a do práce sa vrátil 1. októbra 2020. Aký nárok na dovolenku mu vznikol za rok 2017, 2018, 2019 a 2020?

Príklad č. 2 – Nepretržitá prevádzka

Zamestnanec František sa rozhodol zobrať si deň dovolenky 1. mája 2020, keďže mu na tento sviatok pripadla v rozvrhu pracovných zmien ranná zmena. Zamestnávateľ s tým nemal problém a čerpanie dovolenky mu schválil. Pán František veril, že mu zamestnávateľ nestiahne za tento deň 1 deň z jeho ročného nároku na dovolenku, ale poskytne mu náhradu mzdy za sviatok. Ostal nemilo prekvapený, keď na výplatnej páske zbadal, že zamestnávateľ mu 1. mája 2020 skutočne evidoval čerpanie dovolenky a poskytol mu náhradu mzdy za dovolenku. Postupoval zamestnávateľ správne?

Príklad č. 3 – Väzba

Zamestnanec Milan bol vzatý do vyšetrovacej väzby 1. februára 2019. Zamestnávateľ sa túto informáciu dozvedel od manželky pána Milana. Zamestnávateľ je s prácou pána Milana spokojný, a preto s ním nechce ukončiť pracovný pomer. Aké má zamestnávateľ možnosti, ak je zamestnanec vzatý do väzby? Ako ovplyvní väzba nárok na dovolenku zamestnanca?

Príklad č. 4 – Krátenie dovolenky z dôvodu pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ prevádzkuje kasíno. Má len veľmi stručný pracovný poriadok, v ktorom dovolenka nie je upravená, a dosiaľ nevydal žiadne interné smernice. Päť jeho zamestnancov počas roka ochorelo a ostalo dočasne práceneschopných, z toho 4 mali práceneschopnosť dlhšiu ako 100 pracovných dní. Zamestnankyni Jane a zamestnancovi Štefanovi, ktorí pracujú na pozíciách čašníčka a krupier, sa rozhodol dovolenku krátiť na čas strávený ako pracovne neschopní. Zamestnankyni Margite, ktorá pracuje ako personalistka, a zamestnankyni Anne, ktorá kasíno upratuje, dovolenku napriek dlhodobej práceneschopnosti nekrátil. Je postup zamestnávateľa v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi?