

## DOVOLENKA ZA ODPRACOVANÉ DNI

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. Podľa § 105 ZP: „Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.“ Z uvedeného vyplýva, že dovolenka za odpracované dni patrí zamestnancovi v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku [poznámka autorky: od 1. septembra 2007 bola všeobecná číslovka „22“ (používaná v ustanoveniach Zákonníka práce na účely dovolenky) nahradená číslom „21“ a používa sa až do súčasnosti]. Dovolenka za odpracované dni tak patrí zamestnancovi najviac v dĺžke dvoch dvanástin, nakoľko pri nároku v dĺžke troch dvanástin by už bolo odpracovaných 63 dní (3 x 21 dní), kedy by už zamestnanec spĺňal podmienku – „výkon práce aspoň 60 dní“ 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. 2 Nárok na dovolenku za odpracované dni (pri základnej výmere 4 týždne/5 týždňov)*

počet odpracovaných dní	nárok na počet dvanástin	nárok pri ročnej výmere 4 týždne	nárok pri ročnej výmere 5 týždňov
21 – 41	1 dvanástina	1,5 dňa	2 dni
42 – 59	2 dvanástiny	3,5 dňa	4 dni

### Príklad č. 18:

*Zamestnanec (35 rokov) nastúpil do pracovného pomeru, ktorý bol uzatvorený na dobu neurčitú, dňa 2. novembra 2024. Skúšobná doba bola dohodnutá na 1 mesiac. Vzhľadom na jeho vek má nárok na dovolenku najmenej v celoročnej výmere 5 týždňov (25 dní). V akom rozsahu mu vznikne nárok na dovolenku za rok 2024?*

Zamestnanec odo dňa nástupu do práce, t. j. od 2. novembra 2024 do konca roka 2024 odpracoval 42 dní [za výkon práce sa na účely dovolenky považuje v mesiaci november 21 dní a v mesiaci december rovnako 21 dní]. Zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny ročnej dovolenky za každých 21 odpracovaných dní. Nakoľko zamestnanec odpracoval 42 dni, má nárok na dovolenku v dĺžke dvoch dvanástin z celoročnej výmery dovolenky (za prvých odpracovaných 21 dní je nárok na jednu dvanástinu + za druhých odpracovaných 21 dní je nárok na ďalšiu dvanástinu z ročnej výmery dovolenky).

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 2024 sa určí ako súčin výšky jednej dvanástiny a počtu tých dvanástin, za ktoré zamestnanec odpracoval zákonom požadovaných 21 dní, t. j.:  $[(2,083 \times 2) = 4,166 \div 4]$ . Zamestnanec má nárok na dovolenku za odpracované dni v rozsahu 4 dni.

#### Príklad č. 19:

**Ako by sa v predošlom príklade zmenila situácia, ak by zamestnanec ukončil pracovný pomer v skúšobnej dobe k 30. novembru 2024?**

V čase vzniku pracovného pomeru vznikol zamestnancovi nárok na predpokladanú výmeru dovolenky za odpracované dni v rozsahu 4 dni; na tento rozsah má nárok len v prípade, ak odpracuje do konca roka 42 dni.

Keďže zamestnanec odo dňa nástupu do práce, t. j. od 2. novembra 2024 do skončenia pracovného pomeru, t. j. do 30. novembra 2024 odpracuje len 21 dní, vzniká mu síce nárok na dovolenku za odpracované dni, ale len v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok, nakoľko odpracoval len „jedných“ 21 pracovných dní.

Jedna dvanástina z celoročnej dovolenky sa určí ako podiel ročnej výmery dovolenky v rozsahu 25 dní a počtu mesiacov kalendárneho roka, t. j.:  $25 : 12 = 2,083$ . Súhrnný nárok na dovolenku za odpracované dni za rok 2024 sa určí ako súčin výšky jednej dvanástiny a počtu dvanástin, za ktoré zamestnanec odpracoval 21 dní, t. j.:  $[(2,083 \times 1) = 2,083 \div 2]$ . Zamestnanec má preto nárok na dovolenku za odpracované dni v rozsahu 2 dni.

Podmienky pre vznik nároku na dovolenku sa posudzujú v príslušnom kalendárnom roku osobitne, t. j. základnú podmienku „výkon práce aspoň 60, resp. 21 dní v kalendárnom roku“ musí zamestnanec na účely dovolenky splniť v každom kalendárnom roku osobitne.

### Príklad č. 20:

**Zamestnanec (30 rokov) uzatvoril so zamestnávateľom pracovný pomer na dobu určitú od 1. októbra 2023 do 17. marca 2024. Pracovný pomer zamestnanca netrval nepretržite celý kalendárny rok u zamestnávateľa ani v roku 2023, a ani v roku 2024. Ako bude zamestnávateľ postupovať pri výpočte dovolenky zamestnanca?**

Rozhodujúcim kritériom pre vznik nároku dovolenku za rok 2023 a za rok 2024 bude, či zamestnanec vykonával v každom kalendárnom roku prácu aspoň 21 dní, resp. 60 dní. V roku 2023 v čase trvania pracovného pomeru od 1. októbra 2023 do 31. decembra 2023 sa za dobu výkonu práce na účely dovolenky považuje 65 dní, t. j. zamestnanec splnil podmienku pre vznik nároku na pomernú časť dovolenky; jej rozsah sa určí ako jedna dvanástina ročnej dovolenky za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania pracovného pomeru v danom roku, t. j. v tomto prípade v rozsahu jednej dvanástiny za 3 celé kalendárne mesiace, čo predstavuje 5 dní dovolenky  $[(20 : 12) \times 3 = 4,999]$ .

V roku 2024 v čase trvania (pokračovania) pracovného pomeru od 1. januára 2024 do 17. marca 2024 sa za dobu výkonu práce považuje 55 dní, t. j. podmienku pre vznik nároku na pomernú časť dovolenky zamestnanec nespĺnil. Vznikne mu však nárok na dovolenku za odpracované dni, a to v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku. Keďže zamestnanec odpracoval 55 pracovných dní má nárok na dovolenku v dĺžke dvoch dvanástin z celoročnej výmery dovolenky  $(21 + 21 + 13; \text{na zvyšok } 13 \text{ dní sa neprihliada}), \text{ t. j. } 3,5 \text{ dňa } [1,666 \times 2 = 3,33]$ .

### Príklad č. 21:

**Zamestnanec mal uzatvorený pracovný pomer od 1. januára 2014, ktorý bol ukončený dohodou na žiadosť zamestnanca 31. decembra 2024. Od 22. januára 2024 až do skončenia pracovného pomeru bol zamestnanec práceneschopný. Vznikne zamestnancovi za rok 2024 nárok na dovolenku?**

Pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa síce celý kalendárny rok, ale v príslušnom kalendárnom roku sa ku dňu skončenia pracovného pomeru považuje za výkon práce na účely dovolenky len 15 dní, nakoľko doba trvania dočasnej pracovnej neschopnosti sa na účely dovolenky nepovažuje za výkon práce.

Keďže zamestnanec nespĺnil podmienku pre vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok „výkon práce 60 dní v roku“, ale ani podmienku pre vznik nároku na dovolenku za odpracované dni, t. j. „výkon práce 21 dní v roku“, zamestnancovi nevznikne nárok na žiadnu dovolenku.

*Pre úplnosť uvádzame, že ak by išlo dočasnú pracovnú neschopnosť v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktorú zodpovedá zamestnávateľ, v takomto prípade by sa doba dočasnej pracovnej neschopnosti považovala na účely dovolenky za výkon práce, a zamestnancovi by vznikol nárok na dovolenku.*

Dovolenka za odpracované dni sa v praxi uplatňuje aj vtedy, ak zamestnanec skončí pracovný pomer so zamestnávateľom bez toho, aby splnil základnú podmienku pre vznik nároku na dovolenku „výkon práce aspoň 60 dní v kalendárnom roku“. Do úvahy prichádza nárok na tento druh dovolenky aj v prípade, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trvá počas celého roka, avšak zamestnanec pre dlhodobú prekážku v práci u svojho zamestnávateľa neodpracuje potrebných 60 dní na to, aby mu mohol zamestnávateľ poskytnúť aspoň pomernú časť dovolenky za kalendárny rok (napr. z dôvodu dlhodobej dočasnej pracovnej neschopnosti, dlhodobé neplatené voľno, čerpanie rodičovskej dovolenky). Z pohľadu **krátenia dovolenky** je dovolenka za odpracované dni v porovnaní s nárokom na dovolenku za kalendárny rok (resp. jej nároku na pomernú časť), „viac chránená“; podľa súčasného znenia Zákonníka práce možno dovolenku za odpracované dni krátiť len z dôvodu neospravedlnene zameškanej pracovnej zmeny, nie z dôvodov ostatných, zákonom taxatívne vymenovaných prekážok práci ako dôvodov na krátenie dovolenky.



### **Príklad č. 22:**

***Pracovný pomer zamestnanca (27 rokov), ktorý začal 1. októbra 2024, skončil počas skúšobnej doby k 31. októbru 2024. Vznikne zamestnancovi nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky v dĺžke 1,5 dňa, ak ukončil pracovný pomer v skúšobnej dobe?***

*Dôvod skončenia pracovného pomeru, resp. na koho podnet bol pracovný pomer skončený, nemá na preplatenie nevyčerpanej dovolenky, resp. jej krátenie žiaden vplyv. Za mesiac október 2024 sa považuje za dobu výkonu práce na účely dovolenky 23 dní, a preto vznikol zamestnancovi nárok na dovolenku za odpracované dni. Keďže zamestnanec odpracoval 23 pracovaných dní, má nárok na dovolenku v dĺžke jednej dvanástiny z celoročnej výmery dovolenky (21 + 2; na zvyšok 2 dni sa neprihliada), t. j. 1,5 dňa [ $1,666 \times 1 = 1,666 \doteq 1,5$ ].*

## **DODATKOVÁ DOVOLENKA**

Dotatková dovolenka predstavuje poskytovanie jedného týždňa dovolenky navyiac pre zamestnancov, ktorí vykonávajú špecifický „obťažný“ druh práce. Dotatková dovolenka je posudzovaná nezávisle na dovolenke za kalendárny rok

alebo jej pomernej časti, resp. popri nároku na dovolenku za odpracované dni, ide o samostatný nárok zamestnanca.

Podmienky pre vznik nároku na dodatkovú dovolenku sú určené v nadväznosti **na výkon určitej práce a dobu výkonu tejto práce**. Nárok na dodatkovú dovolenku má zamestnanec ak:

- pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razeaní tunelov a štôlní (poznámka: nevzťahuje sa na povrchové doly, prieskumné geologické práce a pod.),
- pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach,
- vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé.

Dodatková dovolenka je upravená v § 106 ods. 1 a § 107 ZP nasledovne: *„Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razeaní tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.“*

Nárok na dodatkovú dovolenku vzniká zamestnancom, ktorí vzhľadom na charakter vykonávanej práce, potrebujú zvýšenú potrebu na zotavenie a odpočinok po takto vykonanej práci. Aby bol účel dodatkovej dovolenky naplnený, nemožno za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku poskytnúť náhradu mzdy a musí sa prednostne vyčerpať; jej čerpanie má prioritu pred čerpaním dovolenky za kalendárny rok, resp. jej pomernej časti, ako aj pred čerpaním dovolenky za odpracované dni.

## Druhy prác v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach

Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa v súlade s § 106 ods. 2 ZP na účely dodatkovej dovolenky práce považuje zamestnanec, ktorý:

- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
- b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,

# 8 MATERSKÁ, OTCOVSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA

Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka sú tri samostatné pracovnoprávne inštitúty, ktoré sú upravené v § 166 až § 169 ZP. Právo na čerpanie materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky je individuálne právo zamestnanca, ktoré si muž a žena uplatňuje samostatne (žena za seba, muž za seba). To znamená, že ak obaja rodičia pracujú, každý z nich môže čerpať túto dovolenku, prípadne obaja súčasne.

Nepřítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa patria medzi **dôležité osobné prekážky v práci** na strane zamestnanca. Ide o ospravedlnené pracovné voľno, v rámci ktorého nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ale hmotné zabezpečenie poskytované v zmysle osobitných predpisov, ktorými sú zákon o sociálnom poistení alebo zákon o rodičovskom príspevku.

Prekážka v práci po názvom **otcovská dovolenka** sa do pracovnoprávnej oblasti zaviedla od 1. novembra 2022 z dôvodu transpozície smernice EP a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Predchodcom tejto smernice bola smernica č. 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, podľa ktorej sa rodičovská dovolenka považovala za osobné neprenosné právo každého z rodičov, ktoré má umožniť, aby sa o dieťa starala nielen matka, ale aj otec, príp. obaja naraz. Napriek tomu, že smernica č. 2010/18/EÚ bola nahradená novou smernicou EÚ č. 2019/1158, právo každého rodiča na minimálne štyri mesiace rodičovskej dovolenky zostalo zachované; podľa novej smernice boli členské štáty navyše povinné zabezpečiť, aby pri príležitosti narodenia dieťaťa bolo garantované právo aj na platenú otcovskú dovolenku, na ktorú budú mať nárok otcovia detí alebo rovnocenní druhí rodičia, ak sú vo vnútroštátnom práve uznaní. Rozsah otcovskej dovolenky je v smernici stanovený na 10 pracovných dní, pričom členské štáty mohli vo vnútroštátnych predpisoch určiť, že sa otcovská dovolenka vyjadrí v pracovných dňoch, v týždňoch alebo v iných časových jednotkách pri zohľadnení toho, že 10 pracovných dní zodpovedá dvom kalendárnym týždňom.

Účelom poskytovania otcovskej dovolenky je najmä podpora rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi a možnosti vytvorenia puta medzi otcami a deťmi už v ranom veku detí. Aby bol tento účel naplnený, otcovská dovolenka sa má čerpať v čase okolo narodenia dieťaťa a mala by byť jasne spojená s narodením na účely poskytovania starostlivosti.

Podľa slovenskej právnej úpravy má nárok na čerpanie materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky zamestnanec, ktorý má u zamestnávateľa uzatvorený pracovný pomer (uzavretá pracovná zmluva). Právo na čerpanie materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky majú aj zamestnanci vykonávajúci zárobkovú činnosť na polovičný (čiastočný) pracovný úväzok, zamestnanci s pracovnou zmluvou na dobu určitú a aj zamestnanci v skúšobnej dobe; **nárok na materskú, otcovskú a rodičovskú dovolenku nie je podmienený odpracovaním určitého času.**

Naopak, zamestnanci, ktorí vykonávajú u zamestnávateľa zárobkovú činnosť na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o pracovnej činnosti), právny nárok na čerpanie materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky nemajú, nakoľko ustanovenia siedmej časti Zákonníka práce vrátane časti „Podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti“ sa na dohodárov nevzťahujú (§ 223 ods. 2 ZP). Ak je však dôvodom neprítomnosti dohodára na pracovisku v čase, kedy mu zamestnávateľ určil výkon práce, starostlivosť o dieťa pre osobnú prekážku v práci podľa § 141 ods. 1 ZP, zamestnávateľ je povinný túto neprítomnosť dohodára v práci ospravedlniť. Ide o dve protichodné ustanovenia ZP.

## MATERSKÁ A OTCOVSKÁ DOVOLENKA

V súvislosti **so starostlivosťou o narodené dieťa** rozlišujeme v pracovnom práve dva druhy ospravedlneného pracovného voľna; ak ide o osobnú prekážku v práci na strane zamestnankyne (ženy), ide o materskú dovolenku, a ak ide o osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca (muža), ide o otcovskú dovolenku. Rodičovská dovolenka sa zamestnancovi/zamestnankyni poskytuje z iného dôvodu a tým je prehlásenie starostlivosti o dieťa.

OSOBNÁ PREKÁŽKA V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA – tzv. RODIČOVSKÉ VOĽNO	
dôvod: pôrod a starostlivosť o narodené dieťa	dôvod: prehlásenie starostlivosti o dieťa
materská dovolenka (u ženy)	rodičovská dovolenka (u ženy, u muža)
otcovská dovolenka (u muža)	

**Príklad č. 101:**

***Dieťa sa narodilo 20. novembra 2023. Odkedy vzniká otcovi dieťaťa nárok na otcovskú dovolenku a dokedy ju môže čerpať?***

*Otcovi dieťaťa vzniká nárok na otcovskú dovolenku v rozsahu 28 týždňov, t. j. 196 kalendárnych dní, ktorú môže čerpať v čase odo dňa narodenia dieťaťa, t. j. od 20. novembra 2023 do 2. júna 2024 vrátane. Ak začne otcovskú dovolenku čerpať neskôr, t. j. nie hneď od narodenia dieťaťa, vyčerpá si jej nárok zo zostávajúceho rozsahu.*

**Príklad č. 102:**

***Ako sa zmení čerpanie otcovskej dovolenky v prípade, ak zamestnanec nezačne čerpať otcovskú dovolenku hneď od narodenia dieťaťa, t. j. od 20. novembra 2023, ale až od 5. decembra 2023?***

*V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov. Rozhodujúci je dátum narodenia dieťaťa. Ak zamestnanec začne čerpať otcovskú dovolenku až od 5. decembra 2023 (t. j. niekoľko dní po narodení dieťaťa), nárok na čerpanie otcovskej dovolenky bude v rozsahu 181 kalendárnych dní, a nie 196 kalendárnych dní. Otcovskú dovolenku bude môcť čerpať od 5. decembra 2023 do 2. júna 2024.*

Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena alebo muž na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

Rodičovská dovolenka sa poskytuje žene odo dňa skončenia materskej dovolenky a mužovi odo dňa skončenia otcovskej dovolenky alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕšilo tri roky veku, až do uplynutia troch rokov odo dňa prvého rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku; ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

## **Nevyčerpaná časť materskej dovolenky a otcovskej dovolenky**

Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzalo do starostlivosti zdravotníckeho zariadenia a žena alebo muž nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom do práce



materská dovolenka (ak ide o ženu) alebo otcovská dovolenka (ak ide o otca). Uvedené vyplýva § 168 ods. 1 a 2 ZP, pričom nevyčerpaná časť materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky sa žene alebo mužovi poskytne odo dňa, keď prevzali dieťa zo zdravotníckeho zariadenia do svojej starostlivosti a prestali preto pracovať, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši 3 roky veku. Tento postup podľa právnej úpravy platnej do 31. októbra 2022 možný nebol. Uvedený postup sa nevzťahuje na štandardnú popôrodnú starostlivosť.

### Príklad č. 103:

***Dieťa sa narodilo 20. novembra 2023. Zamestnanec začal čerpať otcovskú dovolenku od 5. decembra 2023. Dieťa však bolo v čase od 15. decembra 2023 do 31. marca 2024 hospitalizované v nemocnici a počas jeho hospitalizácie zamestnanec prerušil čerpanie otcovskej dovolenky a nastúpil do práce.***

*Ak zamestnanec začal čerpať otcovskú dovolenku od 5. decembra 2023, môže ju čerpať až do 2. júna 2024, t. j. v rozsahu 181 kalendárnych dní. Zo svojho nároku si vyčerpal len 10 dní otcovskej dovolenky, nakoľko dieťa bolo od 15. decembra 2023 do 31. marca 2024 hospitalizované. V nadväznosti na § 168 ods. 1 ZP nevyčerpanú časť otcovskej dovolenky, v tomto prípade 171 dní (181 – 10), si zamestnanec môže dočerpať po návrate dieťaťa zo zdravotníckeho zariadenia a po prevzatí do svojej starostlivosti (po 31. marci 2024), najdlhšie však do dňa, kedy dieťa dovŕši tri roky. V tomto prípade vzniká otcovi nárok na čerpanie otcovskej dovolenky v čase od 5. decembra 2023 do 14. decembra 2023 a od 1. apríla 2024 do 18. septembra 2024; pôvodne mohol zamestnanec čerpať otcovskú dovolenku v období od 5. decembra 2023 do 2. júna 2024, ale z dôvodu hospitalizácie dieťaťa došlo k predĺženiu otcovskej dovolenky o 108 dní, ktoré zodpovedá dobe hospitalizácie jeho dieťaťa, kedy bolo čerpanie otcovskej dovolenky prerušené.*

## Nástup do práce po skončení materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky

Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení otcovskej a rodičovskej dovolenky, zamestnávateľ je povinný zaradiť **ich na pôvodnú prácu a pracovisko**. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.