

Podľa § 43 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je zamestnávateľ povinný v pracovnej zmluve uviesť aj výmeru dovolenky. Spôsob uvedenia jej výmery je na dohode zmluvných strán, môže to byť vymedzením jej presnej dĺžky, odkazom na konkrétne ustanovenie kolektívnej zmluvy, kde je jej výmera uvedená alebo odkazom na konkrétny paragraf Zákonníka práce, ktorý jej dĺžku upravuje.

Základná výmera dovolenky nesmie byť kratšia ako štyri týždne a pri zamestnancoch, ktorí dosiahli najmenej 33 rokov veku ako päť týždňov. Zákonník práce teda neumožňuje, aby zmluvné strany uzatvorili dohodu, ktorou by sa odchýlili od zákonných ustanovení a určili kratšiu výmeru dovolenky, teda v neprospech zamestnanca.

Zákonník práce rozlišuje tri druhy dovoleniek:

- a) Dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť (§ 101 – § 104),
- b) Dovolenku za odpracované dni (§ 105),
- c) Dodatočnú dovolenku (§ 106).

Predpokladom uplatnenia nároku na dovolenku za kalendárny rok je, že zamestnanec vykonával pre zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku a jeho pracovný pomer trval počas celého kalendárneho roku. V prípade, ak zamestnanec odpracoval 60 dní, ale jeho pracovný pomer netrval počas celého kalendárneho roku, vzniká mu nárok na pomernú časť dovolenky, ktorá bude predstavovať za každý celý kalendárny mesiac jednu dvanástinu dovolenky za kalendárny rok. Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

Dovolenka za odpracované dni sa uplatní v prípade, ak zamestnanec neodpracoval 60 dní počas kalendárneho roku, v takomto prípade mu pripadne za každých 21 odpracovaných dní jedná dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

Dodatková dovolenka je samostatnou dovolenkou, ktorá sa čerpá popri ostatných druhoch dovolenky v dĺžke jeden týždeň, v prípade ak zamestnanec pracuje v ťažkých alebo zdraví škodlivých podmienkach len časť kalendárneho roku, tak za každých 21 dní mu vznikne nárok na jej jednu dvanástinu. Účelom dodatkovej dovolenky je teda zdravotné zotavenie sa z dôvodu výkonu práce v náročných pracovných podmienkach. Tie sú bližšie vymenované v § 106 ods. 2 Zákonníka práce, pričom zubnému lekárovi - zamestnancovi môže napríklad vzniknúť nárok, ak trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS), je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy (*musí prísť pri plnení pracovných úloh do trvalého priameho styku s pacientmi alebo infekčným materiálom*), pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.

Aj keď sa predpokladá, že vznik nároku na dovolenku sa spája s určitou dĺžkou trvania pracovného pomeru a počtom odpracovaných dní, súčasne však Zákonník práce umožňuje, že zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru. Ak by zamestnanec podmienky nároku na dovolenku nesplnil, nemôže mu zamestnávateľ ukladať pokuty či iné sankcie. Svoj nárok si môže uplatňovať podľa ustanovenia § 117 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnanec povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol. V opačnom prípade má zamestnávateľ možnosť v zmysle Zákonníka práce vykonať tomuto zamestnancovi zrážky zo mzdy vo výške náhrady mzdy za dovolenku, na

ktorú mu nárok nevznikol, a to aj bez jeho súhlasu. Nie je možné posudzovať čerpanie dovolenky, na ktorú zamestnancovi nevznikol nárok, ako porušenie pracovnej disciplíny, pokiaľ ju čerpal so súhlasom zamestnávateľa.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek a to tak, aby zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Prerokovanie plánu dovoleniek nie je viazané na odsúhlasenie zamestnancom, aj keď by zamestnávateľ mal brať do úvahy nielen plnenie svojich úloh, ale aj oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancovi aspoň 14 vopred (*uvedené neplatí v prípade, ak by o čerpanie dovolenky požiadal zamestnanec, nakoľko určenie dovolenky nebude formou oznámenia zamestnávateľa, ale na základe žiadosti zamestnanca*).

V prípade, ak by sa zamestnanec sám rozhodol čerpať dovolenku, bez určenia zamestnávateľom alebo súhlasu s predchádzajúcou žiadosťou, jednalo by sa o porušenie pracovnej disciplíny, pričom súčasne zamestnancovi ani nevzniká nárok na náhradu mzdy za uvedené obdobie. Zákonník práce obsahuje výnimku, keď si zamestnanec určí čerpanie dovolenky sám, jedná sa o prípad, ak nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Zamestnávateľ je okrem uvedenej výnimky oprávnený určiť vyčerpanie všetkých druhov dovoleniek v celých výmerách. Ak sa rozhodne poskytnúť dovolenky v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, okrem prípadu, ak sa nedohodne so zamestnancom inak.

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.

Zamestnávateľ je oprávnený zmeniť čerpanie dovolenky alebo odvolať zamestnanca z dovolenky, takýto krok by však nemal aplikovať svojvoľne, ale len z dôvodu potreby zabezpečenia úloh zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi nahradiť všetky náklady, ktoré sú preukázané, pričom môžu sa podľa okolností vzťahovať aj na zaplatenie nákladov rodinných príslušníkov, ktorí sa nemohli z tohto dôvodu zúčastniť dovolenky.

Je možné preplatiť nevyčerpanú dovolenku? V zásade platí, že za nevyčerpané 4 týždne základnej výmery dovolenky nie je možné vyplatiť náhradu mzdy, jedinou výnimkou je, ak si ju zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce však opäť stanovuje výnimku, podľa ktorej za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. To znamená, že ak má zamestnanec nárok na 5 týždňov dovolenky, tak sa mu môže preplatiť jeden týždeň.

Záver:

Problematika dovoleniek je široká a zahŕňa celý komplex skutočností, od potreby jej správneho vymedzenia v pracovných zmluvách, cez správny výpočet jej výmery

v závislosti od počtu odpracovaných dní a dĺžky trvania pracovného pomeru až po určovanie plánu dovoleníek, respektíve možnosti jej čerpania.