

Ak napriek pôvodnému plánu vyčerpať si všetku dovolenku do konca kalendárneho roka, zostanú zamestnanci v posledných mesiacoch roka ešte nevyčerpané zvyšné dni, napríklad preto, že bol práceneschopný vtedy, keď si mal dovolenku podľa plánu čerpať, zamestnávateľ je povinný nariadiť čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Zákonník práce osobitne upravuje, či môže zamestnávateľ určiť, koľko dní nevyčerpanej dovolenky možno „preniesť“ do nasledujúceho kalendárneho roka.

Právo určovať čerpanie dovo-

lenosti určit jej čerpanie tak, aby si ju zamestnanci vyčerпали v kalendárnom roku celú.

Zamestnávateľ tak má právo určiť maximálnu hranicu dní, ktoré sa smú preniesť do ďalšieho roka. „Hoci Zákonník práce umožňuje ‚prenášanie‘ dovolenky, nemalo by sa s týmto variantom počítať. Ak zamestnávateľia počítajú dopredu s ‚prenášaním‘ dovolenky, nepostupujú v súlade s účelom Zákonníka práce,“ hovorí právnička Andrea Olšovská.

#### S preplatením nepočítajte

Človek, ktorý si dovolenku preniesol, si v nasledujúcom kalendárnom roku potom ako pr-

## K preplacaniu nevyčerpanej dovolenky nedochádza.

Andrea Olšovská,  
právnička

vú začína čerpať starú dovolenku. V prípade, že by zamestnanci na konci už nasledujúceho roka ešte stále zostala stará dovolenka, ešte raz preniesť si ju nemožno. „Tu je výnimka zo zákona a môže mu za ňu zamestnávateľ vyplatiť náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ale len v tom prípade,

ktorá presahuje štyri týždne,“ povedala Olšovská.

Olšovská si však myslí, že v praxi v podstate k preplacaniu nevyčerpanej dovolenky nedochádza, keďže primárne sa v každom roku začína čerpať stará dovolenka.

„Ak zamestnávateľ neurčí čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, porušuje Zákonník práce a mohol by byť inšpektorátom práce sankcionovaný,“ povedala Olšovská. Zamestnávateľ môže preplatiť nevyčerpanú dovolenku aj vtedy, keď si dovolenku nemohol zamestnanec vyčerpať, pretože jeho pracovný sa pomer skončil.

že pre prevádzkové dôvody ako oprava alebo výmena všetkých strojov nebudú môcť pokračovať v prevádzke alebo ak by čiastková výroba bola neefektívna, môžu po dohode so zástupcami zamestnancov rozhodnúť o čerpaní dovolenky pre všetkých alebo väčšinu zamestnancov.

Hromadné čerpanie dovolenky je možné len vtedy, ak si to vyžadujú prevádzkové dôvody u zamestnávateľa.

Ak už zamestnanec nemá nárok na dovolenku, ďalšie čerpanie už zamestnávateľ určiť nesmie.

Marcela Glevická OSME

## Vina zamestnávateľa

**Zamestnanec, ktorý nemôže za to, že musí čerpať dovolenku a už nemá z čoho, má nárok na väčšinu platu.**

**BRATISLAVA.** Ak si zamestnanec vyčerpal už všetku dovolenku a zamestnávateľ nariadi hromadné čerpanie dovolenky dlhšie, ako bolo pôvodne naplánované, zamestnanci nebudú chodiť do práce rovnako ako tí, čo dovolenku ešte majú.

„Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnávateľa z prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu, patrí zamestnancovi náhrada mzdy 60 percent ich priemerného zárobku, ak sa tak zamestnávateľ písomne dohodne so zástupcami zamestnancov. Ak u zamestnávateľa nie je uzatvorená takáto dohoda, patrí zamestnancom náhrada mzdy v sume ich priemerných zárobkov,“ povedala Olšovská (mgf)



K hromadnej dovolenke pomohla aj kríza. ILLUSTRÁČNÉ FOTO – SITA/AP

## Tretina firiem pridáva

**Tretina zamestnávateľov ľudom pridáva dovolenku navyše oproti tomu, koľko dovolenky stanovuje zákon. Čakať, že sa to bude zvyšovať, netreba.**

**BRATISLAVA.** Desiat percent zamestnávateľov, ktorí chcú prilákať alebo udržať si zamestnancov, im na prílepšenie podľa prieskumu Merces tento rok poskytlo dovolenku navyše.

V susednom Česku sú dni dovolenky nad rámec zákona najrozšírenejším benefitom medzi všetkých.

„V tomto roku 31 percent spoločností zapojených do prieskumu PayWell uviedlo, že svojim zamestnancom poskytujú dovolenku nad rámec,“ povedala Tatiana Spišáková z PricewaterhouseCoopers. Počet spoločností, ktoré chcú, aby mali ich zamestnanci viac času na odдых, sa nemení už niekoľko ro-

### Prečo pridali dni:

- 43 percent spoločností odvodnilo prídanie dní dovolenky dĺžkou odpracovaných rokov,
- 22,6 percenta poskytuje dovolenku navyše bez ohľadu na vek, postavenie či dĺžku odpracovaných rokov,
- u 15 percent ovplyvňuje dĺžku dovolenky postavenie zamestnanca v spoločnosti. Zdroj: PWC

kov. Rovnako stabilný je aj počet dní dovolenky, ktoré poskytujú. Na Slovensku je to päť dní navyše, pričom rozdiely medzi sektormi sú minimálne.

Najviac spoločností spomedzi tých, ktoré dovolenku navyše poskytujú, v prieskume uviedlo, že ju predlžujú podľa toho, ako dlho u nich zamest-

nanec pracuje. Nárok na ňu vzniká zamestnancovi po odpracovaní v priemere troch rokov v spoločnosti a navyše má v priemere štyri dni dovolenky.

Necelá štvrtina firiem uviedla, že zamestnancom pridajú päť dní dovolenky bez ohľadu na ich vek, postavenie v práci či počet odpracovaných rokov.

Slovensko má vďaka štátnym sviatkom aj zákonnej dvadsaťdňovej dovolenke viac voľných dní ako iné krajiny.

„Očakávať, že by ešte počet dní, ktoré pridávajú spoločnosti svojim zamestnancom, mohol ďalej rásť, sa preto veľmi nedá,“ myslí si Spišáková.

Vysvetľuje, že dovolenka navyše nie je benefit, ktorým by sa chceli firmy odlišovať od iných, skôr sa budujú odlišovať cez inú štruktúru benefitov alebo finančné sumy, ktoré budú dávať do benefitov.

Marcela Glevická OSME

pred: Foto môže byť výnimочно skrátené so súhlasom zamestnanca.

■ **Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec práceneschopný pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej a rodičovskej dovolenke.**

■ **Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.**

■ **Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky.**

■ **Zamestnancovi patrí za nevyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.**

■ **Za nevyčerpané 4 týždne dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.**