

1 Nárok na dovolenku

Dovolenka patrí medzi jedno zo základných práv zamestnancov a vyplýva z pracovného vzťahu. Predstavuje čas na zotavenie a odpočinok, na ktorý za podmienok ustanovených pracovnoprávnymi predpismi, vzniká nárok zamestnancovi v pracovnom vzťahu. Ak má zamestnanec dohodnutých **viacero pracovných vzťahov**, posudzuje sa nárok na dovolenku v **každom pracovnom vzťahu zvlášť**.

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených zákonom **č. 311/2001 Z. z.** nárok na:

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,
- c) dodatkovú dovolenku.



§ 103 Zákonníka práce

(1) Základná výmera dovolenky je **najmenej štyri týždne**.

(2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej **33 rokov veku**, a zamestnanca, ktorý sa **trvale stará o dieťa**, je najmenej **päť týždňov**. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

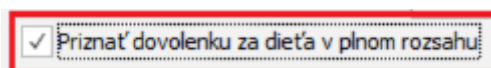
(3) Dovolenka je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku, ak ide o pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu, vysokoškolského učiteľa, výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy, zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.

Na nárok dovolenky má vplyv počet odpracovaných dní, trvanie pracovného vzťahu, vek zamestnanca a tiež prípadná starostlivosť o dieťa.

Základná výmera dovolenky je **najmenej štyri týždne**. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je **najmenej päť týždňov**.

Ak si zamestnanec vo veku do 33 rokov chce uplatniť zvýšený nárok na dovolenku, musí zamestnávateľa písomne požiadať. Písomné oznámenie trvalej starostlivosti o dieťa nemá zákonom predpísanú formu. Zamestnávateľ môže spôsob oznamovania vzniku, resp. zániku postavenia zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa vrátane požadovaných dokladov upraviť v pracovnom poriadku alebo v inom vnútornom predpise.

Ak sa zamestnanec začne alebo prestane starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, je na zamestnávateľovi, či zvýšenie dovolenky za kalendárny rok prizná zamestnancovi v plnom rozsahu alebo v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.



Viac o nároku na dovolenku pri starostlivosti o dieťa sa dozviete v kapitole 1.3.

Zákonník práce ustanovuje v § 103 ods. 3 aj minimálnu osem týždňovú dovolenku, a to napríklad pre pedagogického zamestnanca.

Dĺžka dovolenky je určená v týždňoch. Týždňom dovolenky sa rozumie **7 po sebe nasledujúcich dní** bez ohľadu na to, ktorým kalendárnym dňom sa začína.



Údaje o dovolenke zamestnanca sa v OLYMPE zobrazujú v Personalistike na karte **Mzdové údaje** v časti **Dovolenka**.

Oprava údajov pracovníka																
Personálne údaje	60 Michal Novák 05.03.1990															
Adresy	< Január > < 2024 >															
Pracovné pomery	Pracovný pomer: hlavný prac. pomer Úväzok plný, 40 hodín / 5 dní															
Rodinné údaje	Pracovný kalendár: Štandardný pracovný kalendár															
Kvalifikácia	Preplácanie sviatku: mes. mzdou															
Prac. údaje a prostriedky																
Zdravotné poistenie																
Dôchodky a invalidita																
Údaje z iného softvéru																
Pripojené dokumenty																
MyJob																
Mzdové údaje	<table border="1"> <tr> <td>Dovolenka</td> <td>ročný nárok</td> <td>25 dní</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Predošlá</td> <td>0 dní</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Krátenie</td> <td>0 dní</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Čerpanie</td> <td>0 dní</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Zostatok</td> <td>25 dní</td> </tr> </table>	Dovolenka	ročný nárok	25 dní		Predošlá	0 dní		Krátenie	0 dní		Čerpanie	0 dní		Zostatok	25 dní
Dovolenka	ročný nárok	25 dní														
	Predošlá	0 dní														
	Krátenie	0 dní														
	Čerpanie	0 dní														
	Zostatok	25 dní														
Zložky mzdy	Odvodové úľavy <input type="checkbox"/> Nezdaniteľná časť základu dane na zamestnanca															
Zrážky	Výživované osoby Výživné a pred. zrážky Iné zrážky															
Mzdové nastavenia	Ostatné <input type="checkbox"/> 2. pilier SDS Riziková kategória: prvá															
Evidencia neprítomnosti	Poznámka															

V programe je možné evidovať dovolenku v nasledujúcich možnostiach:

- **ročný nárok** - program zobrazí celkový nárok na dovolenku vrátane dodatkovej a ďalšej dovolenky. Nárok na dovolenku je zadaný programom a nie je možné ho ručne meniť. Program pri tom vychádza z informácií, ktoré má k dispozícii o danom zamestnancovi (pracovný pomer a úväzok zamestnanca, vek zamestnanca, starostlivosť o dieťa, vygenerovaná výplata zamestnanca). Ročný nárok uvádza počet dní dovolenky na celý rok.
- **mesačný stav** - program uvádza skutočný nárok v aktuálnom mesiaci. Závisí od počtu odpracovaných dní a mesiacov od začiatku roka, resp. od začiatku pracovného vzťahu. Program tieto údaje preberá z vygenerovaných výplat zamestnancov. Rovnako nie je možné mesačný stav dovolenky ručne meniť.
- **ručne zadané** - umožňuje ručné zadávanie nároku na dovolenku. V tomto prípade je potrebné, aby užívateľ vypočítal a doplnil toto pole manuálne. Pokiaľ zostane pole nevyplnené, program dotiahne jeho preddefinovanú hodnotu, ktorou je 0 dní. Znamená to, že prizná zamestnancovi nulový nárok na dovolenku.

Údaje o dovolenke sú rozdelené do **piatich polí**, pričom prvé tri z nich (Nárok, Predošlá a Krátenie) je možné meniť.

Do poľa **Predošlá** program uvedie nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho roka. Platí pri tom, že nevyčerpaná dovolenka staršia ako dva roky sa do ďalšieho roka prenáša len zamestnancom, ktorí čerpali materskú alebo rodičovskú dovolenku, boli dočasne práceneschopní pre chorobu alebo úraz viac ako 52 týždňov, boli dlhodobo uvoľnení na výkon verejnej funkcie alebo odbornej funkcie. V iných prípadoch ju program automaticky vynuluje.

Počet dní krátenia dovolenky program uvedie do poľa **Krátenie**. Program automaticky kráti dovolenku na základe niektorých vyňatí (napr. PN po 52. týždni, rodičovská dovolenka, pri zadaní absencie

s označením voľby krátenie dovolenky ...). Krátenie dovolenky môžeme zadávať, prípadne meniť aj ručne, v tomto prípade bude počet dní zobrazený červenou farbou a nebude sa ďalej automaticky prepočítavať.

Pole **Čerpanie** vyplňa program podľa skutočne čerpanej dovolenky. V prípade, že pracovník v predošlých mesiacoch roka už nejakú dovolenku čerpal, tento údaj sa zohľadní v poli čerpanie automaticky. Program údaje o čerpanej dovolenke získava z vygenerovaných miezd.

Údaje v poli **Zostatok** sa automaticky prepočítavajú. Údaj o zvyšnej dovolenke predstavuje aktuálny stav v čase, kedy je táto evidencia prezeraná. Platí, že v mesiaci, v ktorom ešte nie sú spracované mzdy, je zostatok platný k poslednému dňu predchádzajúceho mesiaca.

1.1 Nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť

Nárok na dovolenku **za kalendárny rok alebo na jej pomernú časť**, vznikne zamestnancovi vtedy, ak u zamestnávateľa odpracuje v kalendárnom roku **aspoň 60 dní**. Ak pracovný vzťah **trvá iba časť roka**, zamestnanec má nárok **na pomernú časť** celoročného nároku a to za každý **celý odpracovaný kalendárny mesiac** vo výške **1/12** celoročného nároku.

§ 101 Zákonníka práce



(1) Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu **aspoň 60 dní v kalendárnom roku**, má nárok na dovolenku **za kalendárny rok**, prípadne **na jej pomernú časť**, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň, sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítavajú.

Do 60 dní, sa započítavajú dni, v ktorých zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa prevažnú časť zmeny, pričom časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítavajú. Do odpracovaných dní sa podľa **§ 144a ods. 1** Zákonníka práce počítajú:

- keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak Zákonník práce neustanovuje inak,
- pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
- náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,
- prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- dovolenky,
- počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy, alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

Zákonník práce v **§ 144a ods. 2 a 3** naopak vymedzuje, čo sa za výkon práce nepovažuje, napr. doba výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno, doba dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz, doba rodičovskej dovolenky).

§ 102 Zákonníka práce



Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanásťtina dovolenky za kalendárny rok.

Ak pracovný vzťah **trvá iba časť roka**, zamestnanec má nárok **na pomernú časť** celoročného nároku a to za každý **celý odpracovaný kalendárny mesiac** vo výške **1/12** celoročného nároku.

§ 144a Zákonníka práce



(4) Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

Podmienku odpracovania 60 dní je teda potrebné posudzovať s ohľadom na rozvrhnutie pracovného času zamestnanca. Pokiaľ nemá zamestnanec rozvrhnutý pracovný čas na všetky pracovné dni v týždni, jeho pracovná doba sa posudzuje, akoby v týždni pracoval 5 pracovných dní.



Zamestnanec nastúpil do zamestnania 1. 1. 2024. Pracovný vzťah uzatvoril na dobu určitú do 31. 7. 2024. Pracoval 5 dní v týždni, má 26 rokov, nestará sa o dieťa, takže má zo zákona nárok na 4 týždne dovolenky. Aký je jeho nárok na dovolenku k 31. 7. 2024?

Celoročný nárok: **4 týždne x 5 dní** (počet dní pracovného úväzku) = **20 dní**

Pomernú časť za 7 mesiacov: **20 dní / 12 mesiacov x 7 mesiacov** (počet celých mesiacov trvania pracovného vzťahu) = 11,6666667 po zaokrúhlení **11,5 dňa**.

Zákonník práce neustanovuje **spôsob zaokrúhľovania**, pri určení nároku na dovolenku zamestnanca. Preto pri výpočte použijeme zaokrúhlenie na poldeň, pričom vychádzame z pravidiel pre matematické zaokrúhľovanie. To znamená, že výsledný počet dní dovolenky sa zaokrúhli nasledovne:

- **do 0,25 vrátane** smerom nadol,
- **nad 0,25 do 0,75 vrátane** na pol dňa,
- **nad 0,75** smerom nahor.

V programe OLYMP v januári za 21 odpracovaných dní program určí nárok na dovolenku vo výške 1/12. Po vygenerovaní marcovej výplaty, program zistí, že zamestnanec má odpracovaných viac ako 60 dní, napočíta celoročnú alikvótnu čiastku dovolenky do konca trvania pracovného vzťahu.

06 Kamil Nový		29.03.1998
< Júl > 2024 >		
Pracovné údaje	Pracovný pomer	hlavný prac. pomer <small>Úväzok plný, 40 hodín / 5 dní</small>
	Pracovný kalendár	Štandardný pracovný kalendár
	Preplácanie sviatku	mes. mzdou
Dovolenka	ročný nárok	11,5 dní
	Predošlá	0 dní
	Krátenie	0 dní
	Čerpanie	0 dní
	Zostatok	11,5 dní



Zamestnanec nastúpil do zamestnania 2. 2. 2024, pracovný vzťah ukončil 31. 10. 2024. Počas pracovného vzťahu zamestnanec pracoval 5 dní v týždni, má 38 rokov, takže má zo zákona nárok na 5 týždňov dovolenky. Aký je jeho nárok na dovolenku k 31. 10. 2024?

Celoročný nárok: **5 týždňov * 5 dní** (počet dní pracovného úväzku) = **25 dní**

1/12 vypočítame ako $25 / 12 = 2,0833333$