

## Dovolenka sa prejaví aj na plate

Poradíme, čo vám výplatu zvýši či, naopak, zníži. Podľa čoho sa vypočítava dovolenkový priemer? Čo s voľnom, ak ochoriete



## Odvolaie z pobytu firma zaplatí

Prezradíme tiež, aké novinky sa chystajú v novele Zákonníka práce

22

vychádza každý utorok

Vydáva ECOPRESS

utorok 21. júna 2011

# Výplatu po dovolenke vám zvýši odmena

To, aký ste mali príjem za predchádzajúci kalendárny štvrťrok, ovplyvní aj náhradu mzdy za čerpanie dovolenky.

Zuzana Kullová  
zuzana.kullova@ecopress.sk

Bratislava – Blížiac sa letné prázdniny i pekné počasie sú dôvodom na to, prečo si zobrať pár dní dovolenky a stráviť ich pri mori či na horách. Podobné problémy rieši aj rodina Pavla Komorníka z Prievdže, ktorá sa chystá v júli či auguste na dvojtýždňový pobyt v Chorvátsku.

„Manželka je na materskej dovolenke, ja som bol začiatkom roka tri týždne práceneschopný, ale dostali sme od firmy trinásť plat na prílepenie. Rád by som vedel, kedy sa mi oplatí zobrať si dlhšie voľno a finančne na tom nestratiť,“ zamýšľa sa Pavol.

### Čo zvýši výplatu?

Pohľad na výplatnú pásku vás po čerpaní dovolenky poteší, ak ste v predchádzajúcom štvrťroku dostali od zamestnávateľa nejakú odmenu či prémie k platu navyše. Ako hovorí Jaroslava Lukačovičová, poradkyňa pre mzdy, dane a účtovníctvo Združenia podnikateľov Slovenska, to, aký ste mali príjem za predchádzajúci kalendárny štvrťrok, ovplyvní aj váš priemerný zárobok, a teda aj náhradu mzdy za čerpanie dovolenky.

„Pokiaľ ste mali prémie, odmeny, alebo ste dostali od firmy počas predchádzajúceho štvrťroka zvýšený plat, samotné čerpanie dovolenky počítate na svojej mzde. Preto sa môže stať, že v mesiacoch, ktoré nasledujú po kalendárnom štvrťroku, v ktorom vám boli vyplatené odmeny alebo zvýšená mzda, bude vaša náhrada za čerpanie dovolenky dosť vysoká.“ Naopak, sklamaný budete najmä vtedy, ak ste boli istý čas práceneschopný.

Podľa Petra Málacha z účtovno-poradenskej spoločnosti Malach consulting, ak ste mali hrubú mzdu nižšiu z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti alebo neplateného voľna, aj náhrada za dovolenku bude o to nižšia.

### Priemer za predchádzajúci štvrťrok

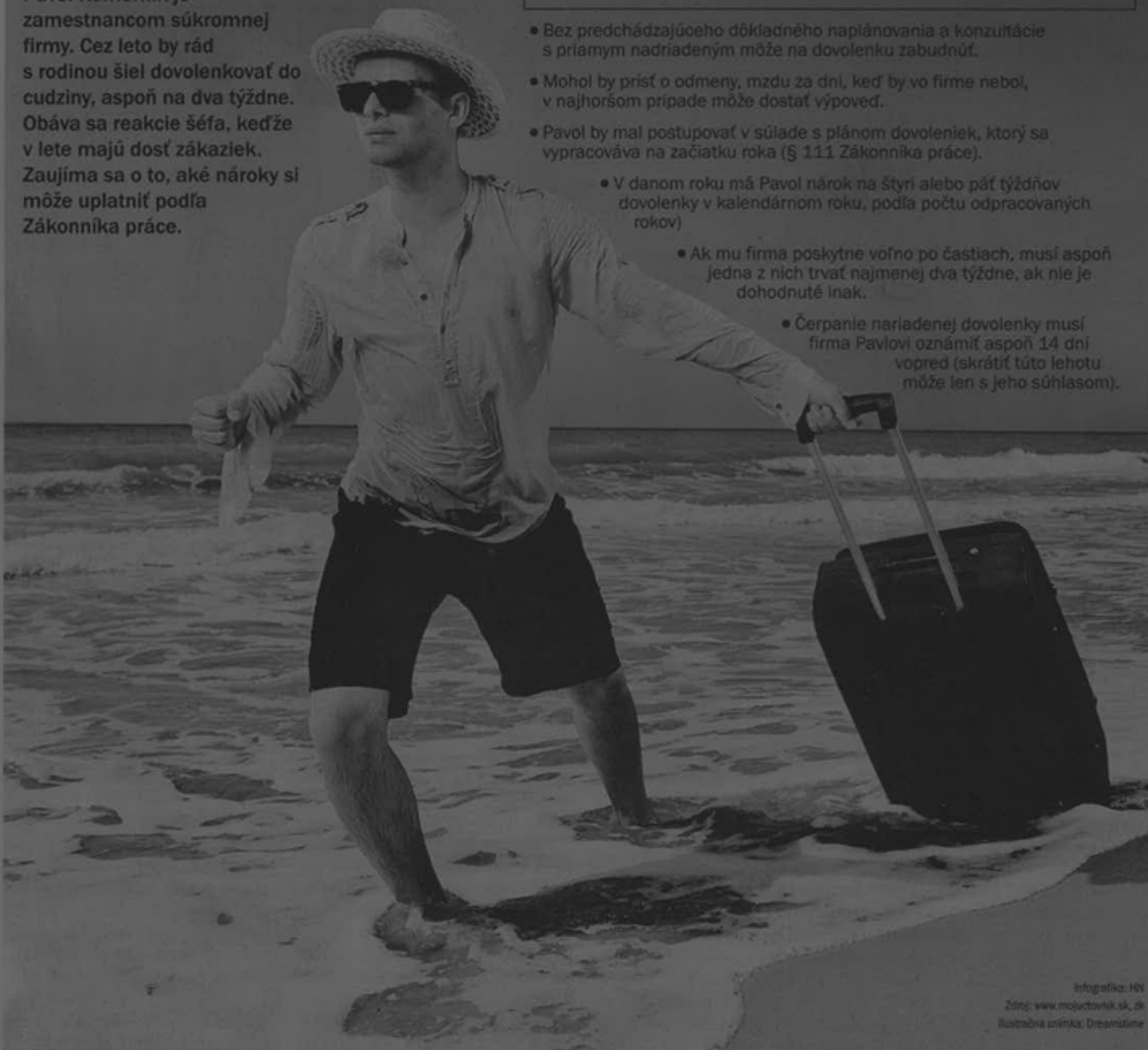
Za čerpanú dovolenku vám patrí náhrada mzdy v sume vášho priemerného zárobku. Ten zisťuje zamestnávateľ zo mzdy, zúčtovanej na výplatu v rozhodujúcom období, čiže za predchádzajúci kalendárny štvrťrok. „Priemerný zá-

## Dovolenku si treba napláňovať v predstihu

**Pavol Komorník je zamestnancom súkromnej firmy. Cez leto by rád s rodinou šiel dovolenkať do cudziny, aspoň na dva týždne. Obáva sa reakcie šéfa, keďže v lete majú dosť zákaziek. Zaujímá sa o to, aké nároky si môže uplatniť podľa Zákonníka práce.**

### Na čo dbať pred odchodom na dovolenku

- Bez predchádzajúceho dôkladného naplánovania a konzultácie s priamym nadriadeným môže na dovolenku zabudnúť.
- Mohol by prísť o odmenu, mzdu za dni, keď by vo firme nebol, v najhoršom prípade môže dostať výpoveď.
- Pavol by mal postupovať v súlade s plánom dovoleniek, ktorý sa vypracováva na začiatku roka (§ 111 Zákonníka práce).
  - V danom roku má Pavol nárok na štyri alebo päť týždňov dovolenky v kalendárnom roku, podľa počtu odpracovaných rokov)
    - Ak mu firma poskytne voľno po častiach, musí aspoň jedna z nich trvať najmenej dva týždne, ak nie je dohodnuté inak.
    - Čerpanie nariadenej dovolenky musí firma Pavlovi oznámiť aspoň 14 dní vopred (skrátí túto lehotu môže len s jeho súhlasom).



Infografika: HET  
Zdroj: www.mojadzvnik.sk, dk  
Ilustrácia: snikka, Dreamstime

bok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok a zaokrúhľuje sa na štyri desatinné miesta,“ tvrdí Jaroslava Lukačovičová. Inak sa podľa nej postupuje v prípade zamestnancov, ktorí v rozhodujúcom období neodpracovali aspoň 22 dní alebo 170 hodín. „Vtedy sa používa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Ten sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol na začiatku rozhod-

júceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.“

### Na čo môžete naraziť

Firma je oprávnená nariadiť vám dovolenku. Mnoho nezhôd vychádza podľa Jaroslavy Lukačovičovej z toho, že zamestnanci nie sú spokojní s termínom čerpania, ktorý nariadi zamestnávateľ.

Ďalším problémom je, že hlavne mladší zamestnanci si mylné mys-

lia, že nárok na ďalší týždeň dovolenky majú automaticky po dovŕšení veku 33 rokov. To nie je zatiaľ pravda, avšak aktuálne schvaľovaná novela Zákonníka práce s touto možnosťou už ráta. „Niektorí zamestnanci si tiež myslia, že ak si dovolenku nevyčerpajú do konca roka, tak im ju zamestnávateľ preplatí vo výplate. Jediny dôvod na preplatenie nevyčerpanej dovolenky je však

ukončenie pracovného pomeru,“ spresňuje poradkyňa.

### Inšpektoráty preverujú porušenia

Najviac problémov, ako aj porušení v oblasti nárokov na dovolenku, zaznamenali inšpektoráty práce za rok 2010 pri plánovaní dovoleniek. Išlo celkovo o 166 porušení podľa paragrafu 111 Zákonníka práce. V rámci plánovania dovolenky podľa Igora

### Kto má dovolenku navyše?

Podľa údajov prieskumu Platy.sk malo v roku 2010 dovolenku navyše ako benefit 11 % ľudí, čo je o 1 percentuálny bod menej ako v roku 2009.

Firmy tento benefit minimálne poskytujú pomocným zamestnancom, kvalifikovaným robotníkom a zamestnancom v službách a dostávalo ho 5 % z týchto ľudí.

Najčastejšie dovolenku navyše dostávali minulý rok kvalifikovaní netechnickí zamestnanci (15 %), manažéri na všetkých úrovniach riadenia (12 %) a administratívni zamestnanci (12 %).

Benefit navyše obvykle poskytovali veľké spoločnosti s viac ako 1 000 zamestnancami (23 %).

Zdroj: Prieskum Platy.sk

Holéczyho z Národného inšpektorátu práce v Košiciach platí, že je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. „To je často problematické uplatniť napríklad v prostredí nepretržitých prevádzok výrobných podnikov, kde je potrebné zabezpečiť celoročnú kontinuitu výroby. Prírodzene, drvivá väčšina zamestnancov má záujem čerpať dovolenku v letných mesiacoch.“

V praxi sa inšpekcia práce stretáva aj s prípadmi, že samotní zamestnanci chcú, aby im namiesto vyčerpania celej dovolenky, prípadne jej časti, zamestnávateľ túto dovolenku preplatil. Týmto by sa podľa Igora Holéczyho však stratil význam dovolenky ako možnosti oddýchnuť si od pracovných povinností, proaktívne zregenerovať si sily.

„V súvislosti s paragrafom 111 Zákonníka práce zaznamenali inšpektoráty práce v minulom roku 226 porušení. V zmysle tohto paragrafu totiž na nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnanec vyplatená náhrada mzdy s výnimkou, ak si ju nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.“

### PRÍKLAD A

Som práceneschopný šesť týždňov. O koľko sa mi skrátí dovolenka a ako sa mi to prejaví na plate?  
– za šesťtýždňovú neprítomnosť v práci sa vám dovolenka krátiť nebude  
– dovolenka sa kráti až v situácii, keď vymeškáte 100 a viac pracovných dní (a to o 1/12 za prvých zmeškaných 100 dní a za ďalších 21 zmeškaných dní tiež o jednu dvanástinu)  
– pokiaľ ste však nepracovali z dôvodu PN vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktorý zodpovedá zamestnávateľ, sa vám dovolenka krátiť nebude

### PRÍKLAD B

Ak si čerpám dovolenku v cudzine a počas nej ochorím – ruší sa mi dovolenka?  
– zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď ste uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz  
– ak teda počas čerpania dovolenky ochoriete a budete uznaný za práceneschopného, je potrebné túto skutočnosť oznámiť a preukázať zamestnávateľovi  
– čerpanie dovolenky sa vám počas lehoty práceneschopnosti (PN) preruší

### PRÍKLAD C

Zaplatil som si zájazd od 1. do 14. júla a zamestnávateľ mi nariadil dovolenku v inom termíne. Čo robím v tomto prípade?  
– v prípade, ak vám zamestnávateľ určil alebo odsúhlasil čerpanie dovolenky na konkrétny termín a neskôr ho zmenil (alebo vás z dovolenky odvolal), je povinný nahradiť náklady, ktoré vám vznikli v súvislosti so zmenou termínu dovolenky  
– ak ste si zakúpili zájazd bez toho, aby vám firma vopred schválila termín čerpania dovolenky, dôsledky zmeny termínu budete musieť znášať sám

### PRÍKLAD D

Firma ma pustí na dovolenku len v prípade, ak si nájdem za seba náhradu. Je to v poriadku, alebo sa môžem brániť?  
– zamestnávateľ je povinný určiť vám čerpanie dovolenky v kalendárnom roku, v ktorom vám na ňu vznikol nárok  
– čerpanie dovolenky nemôže podmieniť splnením podmienok, nie je však povinný schváliť vám čerpanie dovolenky v čase, ktorý si vyberiete, ak mu to prevádzkové alebo obdobné dôvody neumožňujú  
– ideálnym riešením je dohoda

### PRÍKLAD E

Zamestnávateľ nám prikázal ešte na začiatku roka vypracovať plány dovoleniek. Je leto a moje plány sa oproti tým pôvodným dosť zmenili. Ako postupovať?  
– pokúste sa so zamestnávateľom dosiahnuť v tejto veci dohodu  
– zamestnávateľ nemá povinnosť vyhovieť vašej žiadosti o schválenie konkrétneho termínu čerpania dovolenky, ak mu to neumožňujú podmienky prevádzky

Odpovedala: advokátska kancelária Hagyarí Kubovics & Partners, s. r. o.