

Nárok na dovolenku a niekoľkoročné striedanie materskej a rodičovskej dovolenky

Spracované 15.5.2012

Má zamestnankyňa, ktorá absolvovala sériu materských a rodičovských dovolení, po návrate do pracovného procesu nárok na dovolenku za uplynulé roky?

Legislatíva – ustanovenia *Zákonníka práce*:

Trvanie materskej a rodičovskej dovolenky

Podľa § 166 ods. 1, v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov (do 31. 12. 2010 28 týždňov). Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov (do 31. 12. 2010 37 týždňov) a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, 43 týždňov (do 31. 12. 2010 37 týždňov).

Podľa § 166 ods. 2 na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

Podmienky vzniku nároku na dovolenku

Podľa § 101 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.

Podľa § 105 ods. 1 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.

Podľa § 144a čas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 („materská dovolenka muža“) sa posudzuje ako výkon práce (materská dovolenka nie je uvedená v § 144a ods. 3).

To znamená, že obdobie trvania materskej dovolenky sa považuje za odpracovanú dobu pre nárok na dovolenku a to ako pre nárok na dovolenku za odpracované dni, tak aj pre nárok na dovolenku za rok.

Podmienky pre krátenie dovolenky

Podľa § 109 ods. 1 zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, **môže** zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu napr. čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2.

Z uvedeného vyplýva, že ak sa zamestnankyni do odpracovaných dní započíta najmenej 60 dní, vzniká jej nárok na dovolenku za rok, ktorú je však možné následne krátiť podľa počtu neodpracovaných dní, napríklad z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky.

Podmienky čerpania vzniknutého nároku na dovolenku

Podľa § 113 ods. 3 ak si zamestnankyňa nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

Príklad

Zamestnankyňa má ročne nárok na 30 dní dovolenky.

Rok 2007

Čerpanie 5 dní dovolenky.

Od 01. 01. 2007 do 26. 02. 2007 odpracované – do odpracovaných sa započíta 41 dní.

Od 27. 02. 2007 do 11. 09. 2007 materská dovolenka – do odpracovaných sa započíta 141 dní.

Od 12. 09. 2007 do 31. 12. 2007 rodičovská dovolenka. – do neodpracovaných sa započíta 79 dní.

Odpracovaných dní pre nárok na dovolenku bolo viac ako 60 dní, vznikol nárok na dovolenku za rok.

Neodpracovaných dní pre krátenie dovolenky za rok bolo menej ako 100 dní, ku kráteniu nedošlo.

Zostatok dovolenky: 30 (ročný nárok) - 5 (čerpanie dovolenky) = **25 dní**

Rok 2008

Celý rok rodičovská dovolenka.

Odpracované dni 0. Nárok na dovolenku: **0 dní**

Rok 2009

Od 01. 01.2009 do 03. 12. 2009 rodičovská dovolenka.

Od 04. 12. 2009 do 31. 12. 2009 materská dovolenka – do odpracovaných sa započítalo 20 dní.

Odpracovaných dní pre nárok na dovolenku bolo menej ako 60 dní, nevznikol nárok na dovolenku za rok.

Odpracovaných dní pre nárok na dovolenku bolo menej ako 21 dní, nevznikol ani nárok na dovolenku za odpracované dni.

Nárok na dovolenku: **0 dní**

Rok 2010

Od 01. 01. 2010 do 17. 06. 2010 materská dovolenka – do odpracovaných sa započíta 120 dní.

Od 18. 06. 2010 do 31. 12. 2010 rodičovská dovolenka – do neodpracovaných sa započíta 141 dní.

Odpracovaných dní pre nárok na dovolenku bolo viac ako 60 dní, vznikol nárok na dovolenku za rok.

Neodpracovaných dní pre krátenie dovolenky za rok bolo 141, za tieto dni je to krátenie o 2/12 (1/12 za prvých 100 dní, 1/12 za ďalších celých 21 dní), t.j. $30 : 12 \times 2 = 5$ dní.

Zostatok dovolenky: 30 (ročný nárok) – 5 (krátenie dovolenky) = **25 dní**

Rok 2011-2012

Celý rok rodičovská dovolenka.

Odpracované dni 0. Nárok na dovolenku: **0 dní**

Rok 2013

Od 01. 01. 2012 do 19. 01. 2013 rodičovská dovolenka.

Po návrate z rodičovskej dovolenky v roku 2013 si zamestnankyňa môže začať čerpať dovolenku v trvaní 25 + 25 = **50 dní**.

V roku 2013 potom, ako odpracuje 60 dní (časť z nich môže čerpať dovolenku za predchádzajúce roky), má nárok dovolenku za rok. Ak by pracovný pomer trval až do konca roka a nedošlo by k situácii, kedy je možné dovolenku za rok krátiť, bude si môcť táto zamestnankyňa v roku 2013 čerpať až 80 dní dovolenky (50 dní za uplynulé roky a 30 dní za rok 2013).