

## DOVOLENKA OD 1. 1. 2020

Novela Zákonníka práce č. 380/2019 Z. z. obsahuje dve zmeny, a to:

- a) zmena výmery dovolenky u zamestnancov, ktorí sa trvalo starajú o dieťa (a v príslušnom kalendárnom roku nedosiahli 33 rokov veku),
- b) spresnenie a doplnenie pojmov a zmena výmery, pokiaľ ide o výmeru pre zamestnancov v školstve a vo výskume (účinnosť dňom vyhlásenia novely, t. j. od 19. 11. 2019).

Novelou Zákonníka práce sa ustanovilo, že výmeru dovolenky **najmenej 5 týždňov** má aj zamestnanec, ktorý sa trvalo stará o dieťa. Táto úprava priniesla celý rad aplikačných otázok.

Pojem „trvalá starostlivosť o dieťa“ je pojmom prekonaným. Použitie tohto spojenia pre účely dovolenky je sporné. Zamestnanec musí zamestnávateľovi preukázať trvalú starostlivosť o dieťa a zamestnávateľ môže určiť (prípád od prípadu, ktoré sa rôzne), aké doklady bude požadovať a aké doklady uzná (napr. rodný list, rozhodnutie súdu o rozvode, čestné vyhlásenie zamestnanca, prípadne jeho manželky/manžela – vrátane popisu aktivít, doklad o pobyte, o úhrade výdavkov na spoločnú domácnosť, o dieťa). V komplikovanejších prípadoch pôjde často o kumuláciu dokladov. Vzhľadom na to, že ide o zvýšenie výmery dovolenky, ako času na zotavenie (v tomto prípade nie priamo z titulu vykonávania práce, ale starostlivosti o dieťa, resp. z dôvodu zvýšenia času, ktoré s ním možno stráviť, platenie iba výživného sa nepovažuje za trvalú starostlivosť o dieťa – starostlivosť by mala byť de facto osobná).

Dôkazné bremeno ohľadom starostlivosti o dieťa je na zamestnancovi, a teda on musí zamestnávateľovi preukázať, že sa stará o dieťa. Zamestnávateľ môže vo vnútornom predpise ustanoviť, aké doklady bude od zamestnancov požadovať. Dôležité zo strany zamestnávateľa je, aby upovedomil zamestnancov, že mu skutočnosť – trvalú starostlivosť o dieťa musia oznamovať. Neoznámenie alebo neskoré oznámenie by znamenalo aj pre zamestnávateľa celý rad interpretačných problémov.

Nárok na vyššiu výmeru dovolenky majú obaja rodičia, ak sa trvale starajú o dieťa, ide teda o rodičov, ktorí okrem iného zabezpečujú výchovu dieťaťa, starajú sa o jeho zdravie, výživu a všestranný rozvoj bez ohľadu na to, či žijú v jednej domácnosti s dieťaťom (ak zamestnanec nežije v domácnosti s dieťaťom, je potrebné aby preukázal relevantnú mieru starostlivosti, t. j. nielen to, že sa s ním občas stretne).

Ak súd rozhodol o úprave vzťahov rodičov k dieťaťu, napr. jednému z rodičov určil osobnú starostlivosť o dieťa a druhý má právo na styk s dieťaťom, iba styk s dieťaťom (ako aj platenie výživného) nepredstavuje trvalú starostlivosť o dieťa pre účely Zákonníka práce z hľadiska dovolenky.

V prípade striedavej starostlivosti o dieťa majú osobnú starostlivosť striedavo obaja rodičia, a teda z tohto hľadiska sa javí, že ide o trvalú starostlivosť o dieťa.

Nárok na vyššiu výmeru dovolenky majú aj na zamestnanci, ktorí prevzali na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti.

V prípade § 103 ods. 2 Zákonníka práce ide primárne o dieťa rodiča alebo náhradného rodiča (podľa zákona o rodine), t. j. o právny (rodinný) vzťah. Zároveň ide o dieťa aj z hľadiska veku – do 18 rokov (alebo do nižšieho veku, ak osoba nadobudne plnoletosť uzatvorením manželstva). Zákonník práce nerozlišuje z hľadiska práv zamestnanca, či v prípade § 103 ods. 2 ide o trvalú starostlivosť o dieťa do 3,5 alebo 15 rokov, preto je na mieste použitie rozširujúceho výkladu a za dieťa považovať osobu do dovŕšenia plnoletosti.

Ak zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že od 20. 12. sa trvalo stará o dieťa, ktoré sa v tento deň narodilo jeho manželke, vzniká otázka, či má takýto zamestnanec nárok na 5 týždňov dovolenky za celý kalendárny rok alebo na určitú pomernú časť. Prístup môže byť dvojaký, užší – statusový alebo širší – na báze kalendárneho roka. Užší prístup nie je v rozpore so zákonom, pretože je založený na statuse, ktorý sa nadobudol 20. 12. , Zákonník práce však zamestnávateľovi nebráni priznať aj vyššiu výmeru dovolenku (slovo „najmenej“).

Novela Zákonníka práce **nerieši** zvýšenie výmery dovolenky pre zamestnancov do 33 rokov, ak sa trvale starajú o dieťa a pracujú v štátnej službe.

Zákonník práce v novelizovanom § 103 ods. 3 ustanovuje, že dovolenka je najmenej **osem týždňov** v kalendárnom roku, ak ide o

- a) pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu,
- b) vysokoškolského učiteľa,
- c) výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy,
- d) 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.