

## Vzorec na výpočet dovolenky zamestnanca, ktorý ma pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne

Podľa § 104 Zákonníka práce, ak dovolenku čerpá **zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom** na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87 Zákonníka práce), patrí mu toľko **pracovných dní dovolenky**, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

Pri výpočte dovolenky určovanej v pracovných dňoch je vhodné postupovať nasledovne:

Je potrebné zistiť priemerný počet pracovných dní pripadajúcich, v kalendárnom roku podľa rozvrhu pracovných zmien zamestnanca, na jeden týždeň. Tento počet sa vynásobí počtom týždňov - výmerou dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok a výsledok je celkový počet pracovných dní, ktorý zamestnancovi prislúcha z titulu dovolenky.

Je pri tom možné použiť nasledujúci vzorec:

$$X : Y = Z \qquad Z \cdot V = N$$

**X** = počet pracovných zmien, ktoré podľa harmonogramu pripadajú na zamestnanca v kalendárnom roku

**Y** = počet týždňov v kalendárnom roku

**Z** = výsledok, ktorý určuje, koľko pracovných dní pripadá priemerne na 1 týždeň (tiež na 1 týždeň dovolenky)

**V** = výmera dovolenky (počet týždňov dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok v zmysle §103 Zákonníka práce)

**N** = počet dní dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok

**Náhrada mzdy za dovolenku má zodpovedať rozsahu pracovného času, ktorý by zamestnanec odpracoval v čase čerpania dovolenky keby nečerpal dovolenku ale pracoval.** Ak teda mal v deň čerpania dovolenky odpracovať napr. 7,5 hodín, patrí mu aj náhrada mzdy za dovolenku v rozsahu 7,5 hodín; ak by mal odpracovať 11,5 hodín, má nárok na náhradu mzdy v rozsahu 11,5 hod.

### Poznámka:

**Podľa § 144 ods. 5 Zákonníka práce 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 s výnimkou neospravedlnenej neprítomnosti v práci.**

Znamená to, že ak má zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý rovnomerne na päť pracovných dní v týždni, odpracovať 60 dní, na zistenie či splní uvedenú podmienku zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne, je potrebné aby sa pracovný čas, ktorý odpracoval za skúmané obdobie „rozvrhol na päť dní v týždni“. Rozsah týždenného pracovného času bude pre tento účel jeho ustanovený týždenný pracovný čas (§ 85 ods. 8 Zákonníka práce).

Príklad:

Zamestnanec pracujúci striedavo vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzky má ustanovený týždenný pracovný čas 35 hodín. Za sledované obdobie odrobil celkovo 350 hodín.

**Koľko dní odrobil je možné zistiť dvoma spôsobmi:**

**350 celkovo odrobených hodín : 35 hodín týždenného pracovného času = 10 týždňov po 5 dní = 50 dní,  
alebo 35 hodín týždenného pracovného času : 5 dní = 7 hodín, ktoré odrobí denne; 350 celkovo odrobených hodín : 7 hodinami, ktoré odrobí denne = 50 dní**

**Poznámka:**

Zamestnancovi, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa dovolenka určuje rovnako ako ostatným zamestnancom. Rozdiel je len v tom, že u tohto zamestnanca predstavuje týždeň dovolenky nie 5 dni ale toľko dní, koľko by mal v týždni odpracovať. Ak by teda pracoval napr. len v pondelok, utorok, stredu a štvrtok, jeho týždňom dovolenky je „ týždeň “, ktorý pozostáva z týchto štyroch dní. Náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku mu patrí za tieto dni a za toľko hodín, koľko hodín mal počas týchto dni odpracovať.