ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1959

Vyhlásené: 31.12.1959 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

**81**

**Zákon**

z 18. decembra 1959

**o platenej dovolenke na zotavenie**

Národné zhromaždenie Republiky československej sa uznieslo na tomto zákone:

## Časť I

### § 1
### Nárok na dovolenku

(1) Zamestnanec, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trvá nepretržite aspoň 11 mesiacov (čakacia doba), má nárok na platenú dovolenku na zotavenie za bežný kalendárny rok, ak v ňom konal prácu aspoň 75 dní.

(2) U zamestnanca, ktorý skončil povinnú školskú dochádzku alebo ktorý úspešne skončil štúdium na výberovej alebo vysokej škole a vstúpil bez zbytočného prieťahu do pracovného pomeru, je čakacia doba 5 mesiacov. Čakacia doba 5 mesiacov platí aj pre ženu, ktorá sa stará aspoň o jedného príslušníka domácnosti a vstúpi do pracovného pomeru z domácnosti. Ak nejde o prvý vstup z domácnosti do pracovného pomeru, prislúcha žene táto výhoda, len ak trvalo prerušenie pracovného pomeru aspoň dva roky, pokiaľ nepreukáže, že skorší pracovný pomer rozviazala z dôležitých rodinných alebo zdravotných dôvodov.

(3) Zamestnancom, ktorí splnia podmienku päťmesačnej čakacej doby (odsek 2) v kalendárnom roku, v ktorom vstúpili do zamestnania, prislúcha za tento kalendárny rok, ak konali v ňom prácu aspoň 75 dní, pomerná časť dovolenky. Ak ale splnia v tomto roku podmienky uvedené v odseku 1, majú nárok na plnú dovolenku.

### Dĺžka dovolenky

### § 2

(1) Základná výmera dovolenky sú dva kalendárne týždne v kalendárnom roku.

(2) Nárok na tri kalendárne týždne dovolenky má zamestnanec, ktorý do konca bežného kalendárneho roku

a) dovŕši aspoň 5 rokov nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa po 18 roku veku,

b) nedovŕši 18 rokov veku,

c) dovŕši 50 rokov veku.

(3) Dovolenka vo výmere štyroch kalendárnych týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca bežného kalendárneho roku dovŕši aspoň 15 rokov nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa po 18. roku veku.

(4) Nárok na dlhšiu než základnú výmeru dovolenky je povinný zamestnanec preukázať pred nástupom dovolenky, najneskoršie do konca bežného kalendárneho roku, v ktorom nárok na dlhšiu dovolenku u toho istého zamestnávateľa po prvý raz uplatňuje; inak nárok na dlhšiu dovolenku za tento kalendárny rok zaniká.

(5) Dovolenka učiteľov je osem kalendárnych týždňov, dovolenka učiteliek materských škôl šesť kalendárnych týždňov, dovolenka vychovávateľov štyri kalendárne týždne v kalendárnom roku.

**§ 3**

Do trvania nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa sa pre predĺženie dovolenky započítava aj doba vojenskej činnej služby, ako aj doba úspešne ukončeného štúdia, doba vedeckej (umeleckej) ašpirantúry a doba členstva vo výrobnom družstve, pokiaľ spadajú do doby po 18. roku veku zamestnanca.

**§ 4**

Ak pripadne v dobe dovolenky zamestnanca platený sviatok alebo náhradné voľno za nadčasovú prácu na deň, ktorý je inak obvyklým pracovným dňom zamestnanca, nezapočítavajú sa mu tieto dni do dovolenky.

**Dodatková dovolenka**

**§ 5**

(1) Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok pod zemou, sa dovolenka podľa § 2 ods. 1 až 3 predlžuje o jeden kalendárny týždeň. Ak pracuje pod zemou len časť kalendárneho roku, prislúcha mu za každých 25 odpracovaných dní pod zemou jedna dvanástina tohto kalendárneho týždňa, a to i vtedy, ak mu nevznikol nárok na riadnu dovolenku (§ 2 ods. 1 až 3).

(2) Banícki učni majú bez ohľadu na vek nárok na dovolenku v dĺžke štyroch kalendárnych týždňov.

**§ 6**

Vláda určí nariadením na návrh Ústrednej rady odborov, ktorým zamestnancom konajúcim práce zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné, za akých podmienok a o akú dobu sa predlžuje dovolenka, na ktorú majú nárok podľa § 2 ods. 1 až 3 a § 5 ods. 1.

**§ 7**
**Zvýhodnená zmena zamestnania**

(1) Ak zmení zamestnanec zamestnanie z dôvodov všeobecného záujmu alebo z iných vážnych dôvodov, započíta sa mu u nového zamestnávateľa ako doba nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa doba, ktorá mu bola alebo mala byť započítaná pre predĺženie dovolenky u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(2) Pri zmene zamestnania podľa predchádzajúceho odseku náleží zamestnancovi za kalendárny rok, v ktorom k zmene zamestnania došlo, pomerná časť dovolenky u doterajšieho i nového zamestnávateľa, i keď u nich nesplňuje podmienky pre vznik nároku na dovolenku (§ 1). Ak si

vybral zamestnanec u doterajšieho zamestnávateľa dlhšiu dovolenku, než na akú u neho mal nárok, započíta sa mu časť dovolenky pripadajúcej na zvyšujúcu časť kalendárneho roku do dovolenky, ktorá mu náleží u nového zamestnávateľa. Ustanovenie § 8 o krátení dovolenky zostáva nedotknuté.

## § 8
## Krátenie dovolenky

(1) Ak nekonal zamestnanec pred vybraním dovolenky v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, prácu po viacej než 75 pracovných dní pre dôležité osobné prekážky v práci alebo pre výkon vojenskej činnej služby, kráti sa mu dovolenka za každých ďalších 25 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu.

(2) Za každý pracovný deň, ktorý zamestnanec zameškal bez dôležitých osobných prekážok v práci, kráti sa mu dovolenka o jeden alebo dva pracovné dni. O tom, či ide o zameškanie bez dôležitej osobnej prekážky v práci, spolurozhoduje po vypočutí zamestnanca závodný výbor základnej organizácie Revolučného odborového hnutia, ktorý tiež záväzne určí, či sa má za každý takto zameškaný deň krátiť zamestnancovi dovolenka o jeden či dva dni. Zameškania pracovnej doby, ktoré sú kratšie než celý pracovný deň, sa spočítajú. Ak si zamestnanec dovolenku už vyčerpal alebo ak mu nevznikol na ňu nárok, je zamestnávateľ povinný skrátiť mu rovnakým spôsobom dovolenku v nasledujúcom roku.

(3) Podľa odsekov 1 a 2 nemožno krátiť dodatkovú dovolenku (§ 5 ods. 1 a § 6).

## § 9
## Nástup dovolenky

(1) Nástup dovolenky určuje zamestnávateľ, ktorý je povinný rozložiť dovolenky podľa plánu určeného tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať zásadne vcelku a do konca bežného kalendárneho roku. Pri určení plánu dovoleniek je nutné brať zreteľ na úlohy vyplývajúce pre podnik zo štátneho plánu rozvoja národného hospodárstva a prihliadať pritom v medziach prevádzkových potrieb na oprávnené záujmy zamestnanca. Pokiaľ sa zamestnancovi dovolenka výnimočne poskytuje v niekoľkých čiastkach, musí aspoň jedna časť tvoriť celý kalendárny týždeň a u mladistvých do 16 rokov dva kalendárne týždne. Deň nástupu dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred; túto lehotu možno výnimočne skrátiť, ak dá na to súhlas závodný výbor základnej organizácie Revolučného odborového hnutia.

(2) Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať v priebehu kalendárneho roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že mu zamestnávateľ jej nástup neurčil, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi po uplynutí kalendárneho roku tak, aby sa skončila najneskoršie do 31. marca nasledujúceho roku; inak si ju zamestnanec nemôže už vyčerpať. V ktorých prípadoch prislúcha zamestnancovi peňažná náhrada za nevyčerpanú dovolenku, určuje § 13 ods. 2 a 3.

(3) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi nástup dovolenky, len čo zamestnanec splnil podmienku čakacej doby; ak ale zamestnanec v kalendárnom roku neodpracuje aspoň 75 dní, je povinný vrátiť zamestnávateľovi, pokiaľ nejde o zvýhodnenú zmenu zamestnania (§ 7) alebo o prípady uvedené v § 12 ods. 2 veta druhá, náhradu mzdy, ktorá sa mu vyplatila za dobu dovolenky, na ktorú mu nevznikol nárok.

(4) Zamestnávateľ nesmie určiť nástup dovolenky na dobu, keď je zamestnanec uznaný práce neschopným pre nemoc alebo úraz, ani na dobu materskej dovolenky.

(5) Plán dovoleniek i jeho prípadné zmeny a doplnky a ďalej presun dovolenky na budúci kalendárny rok z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčil zamestnancovi nástup dovolenky, je zamestnávateľ povinný dohodnúť so závodným výborom základnej organizácie Revolučného odborového hnutia.

### § 10
### Prerušenie dovolenky

Ak bol zamestnanec po nastúpení dovolenky uznaný práce neschopným pre nemoc alebo úraz, prerušuje sa mu dovolenka. Dovolenka zamestnankyne sa prerušuje aj nástupom na materskú dovolenku.

### § 11
### Náhrada mzdy po dobu dovolenky

(1) Zamestnancovi prislúcha po dobu dovolenky náhrada mzdy (platu), ktorý by dosiahol, keby pracoval, okrem náhrady hotových výdavkov. Náležia mu aj všetky naturálne požitky.

(2) Náhrada mzdy a náhrada naturálnych požitkov za dobu dovolenky sú zročné v obvyklých výplatných dňoch. Ak ale požiada o to zamestnanec, musia sa mu tieto náhrady vyplatiť pri nastúpení dovolenky. Pritom sa však daň zo mzdy zráža podľa bežných výplatných období.

### § 12
### Vplyv skončenia pracovného pomeru na dovolenku

(1) Ak zruší predčasne pracovný pomer zamestnanec bez dôležitého dôvodu alebo zamestnávateľ z dôležitého dôvodu zavineného zamestnancom, stráca zamestnanec nárok na dovolenku za bežný kalendárny rok u zamestnávateľa, u ktorého došlo k predčasnému zrušeniu pracovného pomeru.

(2) V ostatných prípadoch skončenia pracovného pomeru prislúcha zamestnancovi pomerná časť dovolenky; ak ale nejde o zvýhodnenú zmenu zamestnania (§ 7), musí splniť podmienky pre vznik nároku na dovolenku. Zamestnancovi, ktorý rozviaže pracovný pomer z toho dôvodu, že sa mu priznal invalidný alebo starobný dôchodok, prislúcha pomerná časť dovolenky, i keď v kalendárnom roku neodpracoval 75 dní; to isté platí pre ženu, ktorá rozviaže pracovný pomer z dôvodu tehotnosti alebo potrebnej starostlivosti o dieťa. Ustanovenie § 8 o krátení dovolenky zostáva nedotknuté.

(3) Ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru po vyčerpaní dovolenky alebo jej časti, je zamestnávateľ povinný požadovať od zamestnanca náhradu mzdy, ktorú mu vyplatil za dovolenku alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol, pokiaľ nejde o zvýhodnenú zmenu zamestnania (§ 7). Zamestnávateľ je oprávnený zraziť si príslušnú sumu pri výplate zamestnancovej mzdy.

(4) Za každý pracovný deň, ktorý zamestnanec zameškal bez dôležitých osobných prekážok v práci po vyčerpaní dovolenky v kalendárnom roku, je zamestnávateľ povinný požadovať od neho náhradu mzdy pripadajúcej na jeden deň, prípadne dva dni poskytnutej dovolenky (§ 8 ods. 2), ak nemožno pre skončenie pracovného pomeru previesť krátenie dovolenky na nasledujúci kalendárny rok. Zamestnávateľ je oprávnený zraziť si príslušnú sumu pri výplate zamestnancovej mzdy.

(5) Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru potvrdenie o tom, aká doba sa mu započítala do doby rozhodnej pre určenie dĺžky dovolenky, koľko pracovných dní si zamestnanec zo svojej dovolenky vyčerpal, prípadne za koľko pracovných dní dostal náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku a o koľko pracovných dní sa mu dovolenka skrátila.

### § 13
### Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku

(1) Poskytovanie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku je okrem prípadov uvedených v odsekoch 2 a 3 neprípustné.

(2) Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku alebo jej časť sa vyplatí, len keď si zamestnanec nemohol dovolenku alebo jej časť vyčerpať ani do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roku z naliehavých prevádzkových dôvodov, pre prekážky v práci, ďalej preto, že mu zamestnávateľ jej nástup neurčil alebo preto, že mu zamestnávateľ nesprávne určil dĺžku dovolenky, hoci zamestnanec riadne preukázal nárok na jej dlhšiu výmeru.

(3) Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku alebo jej pomernú časť sa tiež vyplatí, ak si zamestnanec nemohol dovolenku alebo jej pomernú časť vyčerpať pre skončenie pracovného pomeru.

(4) Učiteľom a učiteľkám materských škôl prislúcha náhrada mzdy najviacej za štyri kalendárne týždne nevyčerpanej dovolenky.

(5) Za dodatkovú dovolenku (§ 5 ods. 1 a § 6) nemožno náhradu mzdy poskytnúť; táto dovolenka sa musí vždy vyčerpať, a to prednostne.

## Časť II
## Prechodné a záverečné ustanovenia

### § 14

(1) U zamestnanca, ktorý bol 31. decembra 1959 v pracovnom pomere, sa považuje za dobu nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa doba, ktorá mu bola alebo mala byť k tomuto dni podľa platných predpisov započítaná pre predĺženie dovolenky, ako aj doba úspešne ukončeného štúdia, doba vedeckej (umeleckej) ašpirantúry a doba členstva vo výrobnom družstve, pokiaľ spadajú do doby po 18. roku veku zamestnanca.

(2) Zamestnancovi, ktorý k 31. decembru 1959 nebol z vážnych dôvodov v pracovnom pomere, sa započíta do doby nepretržitého zamestnania u zamestnávateľa, ku ktorému po 1. januári 1960 po prvý raz vstúpil do pracovného pomeru bez zbytočných prieťahov po odpadnutí vážnych dôvodov, doba, ktorá mu bola alebo mala byť podľa platných predpisov započítaná pre predĺženie dovolenky u posledného zamestnávateľa, ako aj doba úspešne ukončeného štúdia, doba vedeckej (umeleckej) ašpirantúry a doba členstva vo výrobnom družstve, pokiaľ spadajú do doby po 18. roku veku zamestnanca.

### § 15

Ustanovenia tohto zákona platia aj pre učňov a domáckych robotníkov.

### § 16

Dojednania, ktoré sú v rozpore s týmto zákonom alebo s predpismi podľa neho vydanými sú neplatné, i keď sa uzavreli pred jeho účinnosťou.

### § 17

Tento zákon sa nevzťahuje na príslušníkov ozbrojených síl v činnej službe ani na príslušníkov bezpečnostných zborov Ministerstva vnútra.

**§ 18**

(1) Ústredná rada odborov sa splnomocňuje, aby v dohode so zúčastnenými ústrednými úradmi vydala bližšie predpisy, ktorými podrobnejšie upraví najmä,

a) ktoré zmeny zamestnania sa považujú za zmeny z dôvodov všeobecného záujmu alebo z iných vážnych dôvodov,

b) ktoré doby sa posudzujú na účely tohto zákona ako výkon práce, i keď zamestnanec nepracuje,

c) dovolenku sezónnych a kampaňových zamestnancov,

d) spôsob výpočtu náhrady mzdy po dobu dovolenky a náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku,

e) ako sa určuje pomerná časť dovolenky,

f) za akých podmienok sa pre predĺženie dovolenky započítava doba štúdia,

g) krátenie dovolenky pre výkon trestu odňatia slobody.

(2) Ústredná rada odborov, prípadne orgány ňou splnomocnené sú oprávnené robiť opatrenia na odstránenie tvrdostí, ktoré by sa vyskytli pri vykonávaní tohto zákona.

**§ 19**

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januárom 1960; vykonajú ho všetci členovia vlády.

**Novotný v. r.**

**Fierlinger v. r.**

**Široký v. r.**

**Dolanský v. r.**

**Kopecký v. r.**

**Barák v. r.**

**Inž. Šimůnek v. r.**

**Inž. Jankovcová v. r.**

**Dr. Kyselý v. r.**

**Plojhar v. r.**

**Dr. Šlechta v. r.**

**David v. r.**

**Ďuriš v. r.**

**Krajčír v. r.**

**Krosnář v. r.**

**Generál armády Lomský v. r.**

**Machačová v. r.**

**Dr. Nejedlý v. r.**

**Poláček v. r.**

**Štrougal v. r.**

**Uher v. r.**

**Beran v. r.**

**Jonáš v. r.**

**Dr. Kahuda v. r.**

**Reitmajer v. r.**

**Dr. Škoda v. r.**

**Dr. Vlasák v. r.**

**Brabec v. r.**

**Inž. Černý v. r.**

**Dr. Neuman v. r.**

**Ouzký v. r.**

**Pospíšil v. r.**

**Inž. Púčik v. r.**

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.