

Os sociálneho dialógu		Trh práce
Názov témy		Sociálnosť trhu práce
Skúmaná oblasť		Dovolenky a dni pracovného voľna

Zodpovední autori: Peter Goliaš
Dušan Zachar

Za spoluprácu pri zostavení štúdie ďakujeme výkonnému riaditeľovi Podnikateľskej aliancie Slovenska (PAS) Róbertovi Kičínovi.

Táto štúdia bola napísaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVR SR

Bratislava, 3. augusta 2011
(štúdia môže byť v priebehu roka 2011 aktualizovaná)

Zhrnutie

Táto štúdia skúma právnu úpravu dovoleniek a úpravu sviatkov na Slovensku a vo vybraných krajinách OECD. Porovnáva základnú výmeru dovolenky pre nových a služobne starších zamestnancov, vyplácanie náhrady mzdy a iných benefitov počas dovolenky a popisuje ďalšie špecifiká ohľadom poskytovania dovoleniek vo vybraných krajinách. Zároveň skúma počet štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja v skúmaných krajinách a nároky, ktoré zamestnancom prináležia v prípade pracovania a nepracovania vo sviatok, možnosti presúvania sviatkov a ďalšie špecifiká, ktoré sa vzťahujú ku sviatkom v skúmaných krajinách.

Dovolenka je čas určený na zotavenie a odpočinok, kedy zamestnanec dočasne preruší pracovné aktivity. Patrí medzi základné zákonné práva zamestnancov a základné pravidlá poskytovania dovoleniek sú v skúmaných krajinách OECD definované v pracovných kódexoch. Nadštandardné podmienky dovoleniek sa vo väčšine krajín bežne dohadujú v kolektívnom vyjednávaní. Základná výmera dovolenky v SR sú 4 týždne (20 pracovných dní). Na 5 týždňov dovolenky má nárok zamestnanec, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku. Podľa nového znenia Zákonníka práce¹, ktoré má platiť od septembra 2011, na 5 týždňov dovolenky bude mať nárok zamestnanec, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (t.j. odborovej organizácie, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka). Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Počas dovolenky sa zamestnancom vypláca náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku vypočítaného podľa hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancom za posledný kalendárny štvrtrok.

Základná výmera platenej dovolenky v skúmaných krajinách OECD s výnimkou Japonska (10 dní), Kanady (10-15 dní v závislosti od provincie) a USA (0 dní) sa pohybuje v rozmedzí od 20 do 30 dní. Rovnaké rozmedzie platí aj pre základnú výmeru dovolenky pre služobne starších zamestnancov. Na dlhšiu dovolenku majú nárok služobne starší zamestnanci v Maďarsku, Rakúsku, Poľsku, Slovensku, Kanade a Japonsku. Vo väčšine skúmaných krajín však vek alebo dĺžka pracovného pomeru nie je dôvodom na zvýšenie základnej výmery dovolenky. Vo všetkých krajinách je možné základnú výmeru a podmienky dovolenky rozšíriť v rámci kolektívneho vyjednávania na podnikovej alebo odvetvovej úrovni.

S cieľom motivovať zamestnancov k riadnemu čerpaniu dovolenky (a teda naplneniu jej podstaty: zotavenie a oddych), viaceré krajiny obmedzujú možnosť prenášania nevyčerpanej dovolenky do ďalšieho roku, príp. zakazujú preplácanie náhrady za nevyčerpanú dovolenku (napr. Švajčiarsko, Maďarsko, Španielsko, Austrália). USA je jedinou krajinou v skupine skúmaných krajín, kde zamestnávateľ nemusí zamestnancom počas ich dovoleniek platiť náhradu mzdy. Vo Švédsku sa počas dovolenky vypláca náhrada mzdy vo výške 80% hrubej mzdy (zároveň sa však vypláca dovolenkový príplatok na úrovni 12% hrubej mzdy). Dovolenkové príplatky sa vyplácajú aj v Holandsku, Belgicku a na Novom Zélande. Čerpanie dovoleniek vo väčšine krajín určuje zamestnávateľ, avšak spôsob určovania dovoleniek je flexibilnejší ako na Slovensku; nevyžaduje sa súhlas zástupcov zamestnancov s plánom dovoleniek a termín dovoleniek sa určuje na základe priameho dohadovania medzi

¹ Novela Zákonníka práce schválená v NR SR v treťom čítaní dňa 13.7.2011

zamestnancom a zamestnávateľom pri zohľadnení primeraného predstihu týchto rokovaní pred nástupom na dovolenku (napr. Holandsko, Veľká Británia, Francúzsko, Španielsko). V Maďarsku sa ¼ dovolenky poskytuje na žiadosť zamestnanca. Vo viacerých krajinách je určený minimálny rozsah dovolenky, ktorá musí byť zamestnancovi poskytnutá vcelku počas letných mesiacov (Rakúsko, Nemecko, Dánsko, Švédsko, Holandsko, Francúzsko a Švajčiarsko).

Sviatky a dni pracovného pokoja sú dni významné zo štátnického alebo náboženského dôvodu; počas nich sa obvykle nepracuje. V SR je 15 platených štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja. Za prácu vo sviatok prináleží príplatok minimálne 50% priemerného zárobku (vypočítaného podľa zúčtovanej hrubej mzdy za posledný kalendárny štvrtrok) alebo náhradné voľno. V prípade nepracovania počas sviatku, ktorý pripadne na pracovný deň, sa zamestnancovi vypláca náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku vypočítaného podľa hrubej mzdy zamestnanca zúčtovanej za posledný kalendárny štvrtrok.

Slovensko má v skupine skúmaných krajín najvyšší počet platených štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja. V ďalších ôsmich krajinách sa počet sviatkov pohybuje v rozmedzí od 10 do 14. V štyroch krajinách majú menej ako 10 platených sviatkov (Francúzsko, Nový Zéland, Austrália, Kanada). V USA, Japonsku, Švajčiarsku, Veľkej Británii, Holandsku, Švédsku a Dánsku nemajú zamestnávateľa zákonnú povinnosť vyplácať náhradu mzdy počas sviatkov. Náhradu mzdy je však možné dohodnúť v kolektívnom vyjednávaní. Francúzsko a Nový Zéland majú počas roka 11 štátnych sviatkov, no len počas niektorých musia zamestnávateľa vyplácať náhradu mzdy (Francúzsko – 1 sviatok; Nový Zéland – 4 sviatky). Za prácu vo sviatok dostávajú zamestnanci náhradné voľno alebo príplatky najčastejšie na úrovni 100% priemerného zárobku (v SR a Austrálii sa zo zákona požaduje len 50%). Bonusy za prácu vo sviatok je možné vo všetkých krajinách zvýšiť nad zákonom stanovené minimum v kolektívnom vyjednávaní alebo individuálnymi dohodami na podnikovej úrovni. Vo Švédsku, Holandsku a Veľkej Británii nie sú bonusy za prácu vo sviatok určené zákonom, ale dohadujú sa výlučne v kolektívnom vyjednávaní. Vo väčšine krajín sa sviatky slávia v deň, na ktorý pripadnú, a nepresúvajú sa. V Španielsku, Japonsku, Belgicku sa sviatky pripadajúce na nedeľu presúvajú na najbližší nasledujúci pracovný deň. Vo Veľkej Británii a na Novom Zélande sa okrem sviatkov pripadajúcich na nedeľu presúvajú aj sviatky zo soboty na najbližší nasledujúci pracovný deň. V Portugalsku je možné presunúť vybrané sviatky na iný deň po dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancami. V Maďarsku a Japonsku vlády podľa potreby vyhlasujú aj tzv. preklenovacie sviatky, a to v prípade, ak sa medzi dvoma sviatkami alebo sviatkom a víkendom vyskytne jeden pracovný deň. V Maďarsku sa za každý preklenovací sviatok určuje pracovná sobota.

Súčasná úprava dovolení a štátnych sviatkov a pracovných dní má podľa nás viacero problémov:

- Proces určovania dovolení komplikuje zákonom stanovená povinnosť získania súhlasu zástupcov zamestnancov s plánom dovolení. V zahraničí je určovanie dovolení flexibilnejšie, a teda jednoduchšie a lacnejšie z hľadiska transakčných nákladov.
- Spôsob výpočtu náhrady mzdy poberanej počas dovolenky, ktorý sa odvíja z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi v predchádzajúcom kalendárnom štvrtroku, vedie v praxi k špekuláciám čerpať dovolenku v období po odmenách, aby zamestnancom vyšla vyššia náhrada mzdy.

- Povinná náhrada mzdy za všetky štátne sviatky a dni pracovného pokoja pripadajúce na pracovné dni, kedy zamestnanec nepracuje a nič neprodukuje, zvyšuje neproduktívne náklady podnikov.
- SR má najvyšší počet platených štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja v skupine sledovaných krajín OECD, čo má negatívny vplyv na ekonomický rast a konkurenčnú pozíciu podnikov zo SR na medzinárodnom trhu.

Za účelom zvýšenia efektívnosti systému poskytovania dovolení a úpravy štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja navrhujeme prijať viacero opatrení, ktoré sa vyskytujú vo vyspelých ekonomikách:

- Zrušiť zákonnú povinnosť uloženú zamestnávateľom dohadovať plán dovolení so zástupcami zamestnancov a zmeniť ju na dobrovoľnú súčasť kolektívneho vyjednávania.
- Zmeniť spôsob výpočtu priemerného zárobku, ktorý sa využíva na určenie náhrady mzdy za dovolenku tak, aby sa namiesto zúčtovanej mzdy v uplynulom kalendárnom štvrtroku brala do úvahy mzda zúčtovaná zamestnancovi v uplynulých 12 mesiacoch. Rovnaký spôsob určovania náhrady mzdy použiť aj súvislosti so sviatkami.
- Znížiť počet štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja, prípadne počet platených štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja a umožniť dohadovanie vyplácania náhrad mzdy nad rámec zákonne stanoveného počtu platených sviatkov v kolektívnom vyjednávaní (tak ako je to zavedené v Dánsku, Švédsku či Holandsku).

1. Vymedzenie témy

Dovolenka je čas určený na odpočinok a zotavenie zamestnancov. Možno ju definovať ako obdobie, kedy zamestnanec po predchádzajúcej dohode so zamestnávateľom alebo po nariadení zamestnávateľom dočasne preruší prácu a v čase, ktorý je obvykle pracovným časom, sa venuje súkromným aktivitám mimo pracoviska.

Dovolenka patrí medzi základné zákonné práva zamestnancov a jej základná výmera a podmienky získania nároku na ňu sú v krajinách OECD definované v rámci pracovnoprávnej legislatívy (na Slovensku v Zákonníku práce²). Nadštandardné podmienky súvisiace s poskytovaním dovoleniek je možné dohodnúť v kolektívnom vyjednávaní.

Sviatky a dni pracovného pokoja sú dni, ktoré sú významné z hľadiska štátnosti alebo náboženského slávenia. Slovenské štátne sviatky a dni pracovného pokoja sú dni v roku schválené Národnou radou Slovenskej republiky v Zákone o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch³. Počas sviatkov a dní pracovného pokoja sa obvykle nepracuje.

Pre účely tejto analýzy boli preskúmané podmienky poskytovania dovoleniek (základná výmera, dodatočná dovolenka, preplácanie dovolenky) a zákonnej úpravy sviatkov a dní pracovného pokoja (počet sviatkov, príplatky za prácu vo sviatok, presúvanie sviatkov) vo vybraných krajinách OECD.

2. Stručný popis stavu v SR so zdôraznením kľúčových faktorov a problémov

Stav v SR:

Základná výmera dovolenky určená Zákonníkom práce sú 4 týždne, t.j. 20 pracovných dní ročne. Na 5-týždňovú dovolenku má nárok zamestnanec, ktorý má odpracovaných 15 rokov a dosiahol vek 33 rokov. Od septembra 2011 má mať podľa nového znenia Zákonníka práce⁴ nárok na 5 týždňovú dovolenku každý zamestnanec po dosiahnutí veku 33 rokov, bez ohľadu na počet odpracovaných rokov. Pokiaľ pracovný pomer netrvá dostatočne dlho a zamestnanec nemá nárok na plné 4 týždne dovolenky, môže si nárokovať dovolenku za odpracované dni, a to 1/12 z výmery dovolenky za každých 21 odpracovaných dní. Za ťažké a zdraviu škodlivé práce prináleží pracovníkom dodatková dovolenka v trvaní jedného týždňa. Čerpanie dovolenky má právo určiť zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (t.j. odborovej organizácie, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka). Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca⁵. Počas dovolenky sa zamestnancovi vypláca náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, ktorý zisťuje zamestnávateľ z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v predchádzajúcom kalendárnom štvrtroku. Z náhrady mzdy sa platia odvody a dane. Nevýčerpanú dovolenku je možné preniesť a čerpať najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. V prípade nevyčerpania dovolenky sa náhrada mzdy vypláca len za tie dovolenkové dni, ktoré presahujú základnú 4-týždňovú výmeru dovolenky

² Zákon č. 311/2001 Zákonník práce

³ Zákon č. 241/1993 o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch

⁴ Novela Zákonníka práce schválená v NR SR v treťom čítaní dňa 13.7.2011

⁵ § 111 Zákonníka práce

(napr. ak má starší zamestnanec nárok na 5-týždňovú dovolenku, ktorú v danom roku nečerpá, prenesie si ju do ďalšieho roka a ani do konca roka ju nevyčerpá, má nárok na náhradu mzdy za 1 týždeň).

Na Slovensku je 15 platených štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja (okrem nedeľ). Za prácu vykonávanú počas týchto dní patrí zamestnancovi príplatok vo výške minimálne 50% jeho priemerného zárobku, alebo sa môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť na čerpaní náhradného voľna (hodina práce cez sviatok = hodina náhradného voľna). V prípade, ak sviatok pripadne na pracovný deň a zamestnanec nepracuje, patrí mu náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku vypočítaného podľa hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi za posledný kalendárny štvrtrok. Maloobchodný predaj je podľa Zákonníka práce zakázaný počas Prvého sviatku vianočného (25.12.), Nového roka (1.1.), Veľkonočnej nedele a na Štedrý deň (24.12.) po 12. hodine.

Problémy:

Plán dovoleník podmienený súhlasom zástupcov zamestnancov

Zákonník práce ukladá zamestnávateľom administratívnu povinnosť dohodnúť sa so zástupcami zamestnancov na pláne dovoleník, na základe ktorého môže zamestnávateľ dohadovať a určovať čerpanie dovoleník so zamestnancami. Nutnosť dosiahnutia dohody predpísaná zákonom dáva zástupcom zamestnancov do rúk nadštandardnú riadiacu kompetenciu bez rizika znášania následkov za prípadné zlé rozhodnutia. Táto povinnosť zároveň zvyšuje transakčné náklady podnikania. V zahraničí je určovanie dovoleník flexibilnejšie, a teda jednoduchšie a lacnejšie z hľadiska transakčných nákladov.

Priestor na špekulácie pri čerpaní dovoleník krátko po výplate odmien

Náhrady mzdy poberaná počas dovoleník sa počíta z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi v predchádzajúcom kalendárnom štvrtroku. Tento spôsob výpočtu vytvára v praxi priestor na špekulácie čerpať dovoleník v období po odmenách, s cieľom získať od zamestnávateľa vyššiu náhradu mzdy.

Náhrada mzdy za štátne sviatky a dni pracovného pokoja

V prípade, ak sviatok pripadne na pracovný deň, má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, hoci nie je v práci a nič neprodukuje. Pre zamestnávateľov tak sviatky znamenajú zvýšené mzdové náklady bez vytvorenia adekvátnych obchodovateľných tovarov a služieb. Vo viacerých krajinách, vrátane sociálne orientovaných severských štátov, zákon nestanovuje povinnosť vyplácať náhradu príjmu za ušlú mzdu kvôli sviatku; náhradu je však možné dohodnúť v kolektívnom vyjednávaní.

Vysoký počet sviatkov a pamätných dní

Slovensko má 15 platených štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja, čo je najviac v skupine analyzovaných krajín OECD. Podľa odhadu Trend Analyses⁶ možno predpokladať, že ekonomická produkcia počas sviatkov klesá na tretinu v porovnaní s ekonomickou produkciou počas bežného pracovného dňa. Vysoký počet sviatkov teda pri statickom pohľade spomaľuje ekonomický rast. Vysoký počet platených sviatkov zároveň znižuje konkurencieschopnosť podnikov pôsobiacich v SR na medzinárodnom trhu.

⁶ <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/nejasna-sprava-o-sviatkoch.html>

3. História a vývoj úpravy dovoleniiek a sviatkov v SR

Zákonník práce

Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce priznával zamestnancom nárok na dovolenku, ktorej základná výmera bola 2 týždne. Na 3 týždne mal nárok zamestnanec, ktorý mal menej ako 18 alebo viac ako 50 rokov, resp. odpracoval aspoň 5 rokov po dosiahnutí veku 18 rokov. Štyri týždne dovolenky patrili pracovníkovi, ktorý odpracoval aspoň 15 rokov po dosiahnutí veku 18 rokov. Počas dovolenky bola zamestnancovi vyplácaná náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku a „prípadné naturálne požitky“. Za prácu vo sviatok prináležal zamestnancovi popri mzde aj príplatok vo výške priemerného zárobku. Príplatok sa nevyplácal v prípade poskytnutia náhradného voľna na žiadosť zamestnanca. Pokiaľ zamestnanec vo sviatok nepracoval, mal nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Nástup dovolenky určovala organizácia „podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru tak, aby si pracovník mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka“ (táto formulácia zostala nezmenená až do súčasnosti, akurát slová „závodného výboru“ boli nahradené slovami „zástupcov zamestnancov“).

Zákonom č. 188/1988 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1.1.1989 (išlo o novelu socialistického Zákonníka práce) sa predĺžila základná výmera dovolenky na 3 týždne; 4 týždne pre zamestnancov, ktorí odpracovali viac ako 15 rokov zostal naďalej v platnosti. Ostatné ustanovenia o dovolenke a náhrade mzdy za sviatok ostali v platnosti.

Novela Zákonníka práce účinná k 1.9.1996 predĺžila základnú výmeru dovolenky na 4, resp. 5 týždňov, po odpracovaní 15 rokov.

Prvá verzia reformovaného Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. účinná od 1.4.2002 znížila príplatok za prácu zamestnanca vo sviatok na „najmenej 50% jeho priemerného zárobku“. Právna úprava dovoleniiek zostala nezmenená.

Zákony o sviatkoch

Zákonom 93/1951 Zb. o štátnom sviatku, o dňoch pracovného pokoja a o pamätných a významných dňoch sa od 1.1.1952 ustanovilo 7 štátnych sviatkov:

- 1) 1. január – Nový rok,
- 2) Veľkonočný pondelok,
- 3) 1. máj – Sviatok práce,
- 4) 9. máj – Výročie oslobodenia Československa Sovietskou armádou,
- 5) 28. október – Deň znárodnenia,
- 6) 25. december – Prvý sviatok vianočný,
- 7) 26. december – Druhý sviatok vianočný.

V prípade „hospodárskych záujmov štátu“ mohla vláda presunúť sviatok z 28.10. na iný deň, prípadne rozhodnúť o nadpracovaní sviatku cez tzv. pracovnú sobotu.

V období od roku 1975 do roku 1988 bol zo štátnych sviatkov vyradený 28. október.

V postkomunistickom Československu bol zoznam sviatkov v roku 1990 rozšírený o 5. júl (Deň slovanských vierozvestcov Cyrila a Metoda) a 24. december (Štedrý deň). Došlo tiež k premenovaniu sviatku *Výročie oslobodenia Československa* na *Deň oslobodenia od fašizmu* a sviatok sa presunul z 9. na 8. mája.

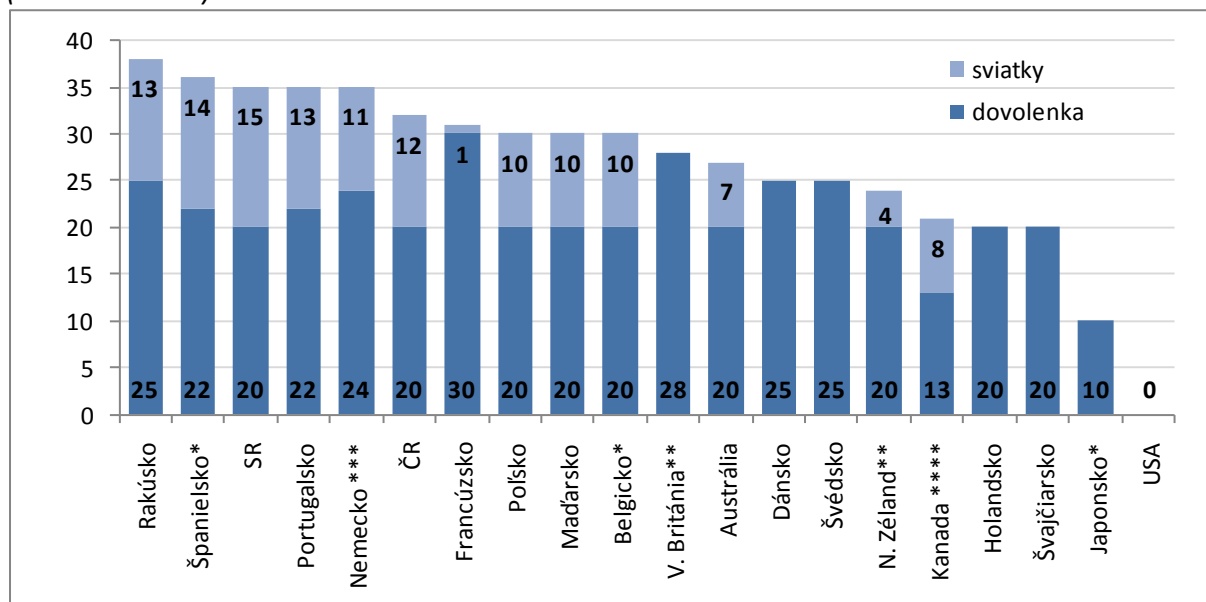
Od roku 1994 sú sviatky v Slovenskej republike upravené zákonom č. 241/1993 Z.z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch. V prvom znení tento zákon definoval nasledovných 13 sviatkov a dní pracovného pokoja:

- 1) 1. január – Deň vzniku Slovenskej republiky,
- 2) 6. január – Zjavenie Pána (Traja králi a vianočný sviatok pravoslávnych kresťanov),
- 3) Veľký piatok,
- 4) Veľkonočný pondelok,
- 5) 1. máj - Sviatok práce,
- 6) 5. júl – sviatok svätého Cyrila a svätého Metoda,
- 7) 29. august – výročie Slovenského národného povstania,
- 8) 1. september – Deň Ústavy Slovenskej republiky,
- 9) 15. september – Sedembolestná Panna Mária,
- 10) 1. november – sviatok Všetkých svätých,
- 11) 24. december – Štedrý deň,
- 12) 25. december – prvý sviatok vianočný,
- 13) 26. december – druhý sviatok vianočný.

Deň oslobodenia od fašizmu, pôvodne zaradený medzi pamätné dni, bol zaradený medzi dni pracovného pokoja v roku 1996 (novela mala účinnosť od roku 1997). V roku 2001 bol medzi štátne sviatky pridaný 17. november – Deň boja za slobodu a demokraciu. Tým sa počet štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja zvýšil na konečných 15, ktoré platia do súčasnosti.

4. Tabuľkové a grafické údaje pre SR

Graf 1: Základná výmera platenej dovolenky a počet platených sviatkov (v dňoch za rok)



Pozn.: * Sviatky, ktoré pripadnú na nedeľu, sú nahradené voľnom počas nasledujúceho pracovného dňa
 ** Sviatky, ktoré pripadnú na víkend, sú nahradené voľnom počas nasledujúceho pracovného dňa
 *** V Nemecku počet platených sviatkov kolíše od 9 do 13 v závislosti od spolkovej krajiny
 **** V Kanade počet platených sviatkov kolíše od 5 do 10 v závislosti od provincie; rozsah dovolenky kolíše od 10 do 15 dní

Zdroje: [The European Job Mobility Portal: Living and Working](http://www.ejmportal.com), European Commission, 2011 a <http://www.qppstudio.net/publicolidays.htm>

V skupine skúmaných krajín OECD je Slovensko spolu s Portugalskom a Nemeckom treťou krajinou s najvyšším počtom platených voľných dní. Hoci rozsahom dovolenky sa nevyvíka priemeru, počet platených sviatkov je najvyšší spomedzi sledovaných krajín. Špecifickou krajinou v tejto oblasti sú USA, kde zamestnávateľia nemusia platiť náhradu mzdy počas čerpania dovoleniek a sviatkov. Krajiny severnej Európy – Švédsko, Dánsko, Veľká Británia, Holandsko – a Švajčiarsko neupravujú náhradu mzdy počas sviatkov zákonom, no ponechávajú túto otázku na kolektívne vyjednávanie.

Presúvanie sviatkov a reálne platené sviatky

Slovensko patrí do skupiny krajín, kde sa štátne sviatky slávia v deň na ktorý pripadnú a neprenášajú sa, t.j. pokiaľ pripadnú na víkend, nie sú kompenzované voľným dňom v nasledujúci pracovný deň. Vzhľadom na to, že zamestnávateľia na Slovensku vyplácajú náhradu mzdy len za sviatky, ktoré pripadnú na pracovný deň (z titulu mzdy ušlej kvôli sviatku), reálny počet platených sviatkov na Slovensku je nižší ako 15. Rovnaký princíp platí aj v ďalších skúmaných krajinách OECD s výnimkou Španielska, Belgicka a Japonska, kde sa na najbližší pracovný deň presúvajú sviatky pripadajúce na nedeľu, a Veľkej Británie a Nového Zélandu, kde sa na najbližší pracovný deň presúvajú sviatky pripadajúce na sobotu aj nedeľu.

Tab.1: Počet sviatkov pripadajúcich na pracovné dni v SR

Rok	Počet sviatkov	Rok	Počet sviatkov
2001	11	2007	11
2002	11	2008	12
2003	13	2009	11
2004	10	2010	10
2005	10	2011	10
2006	13	2012	11
Priemer za obdobie 2001 až 2012: 11,08			

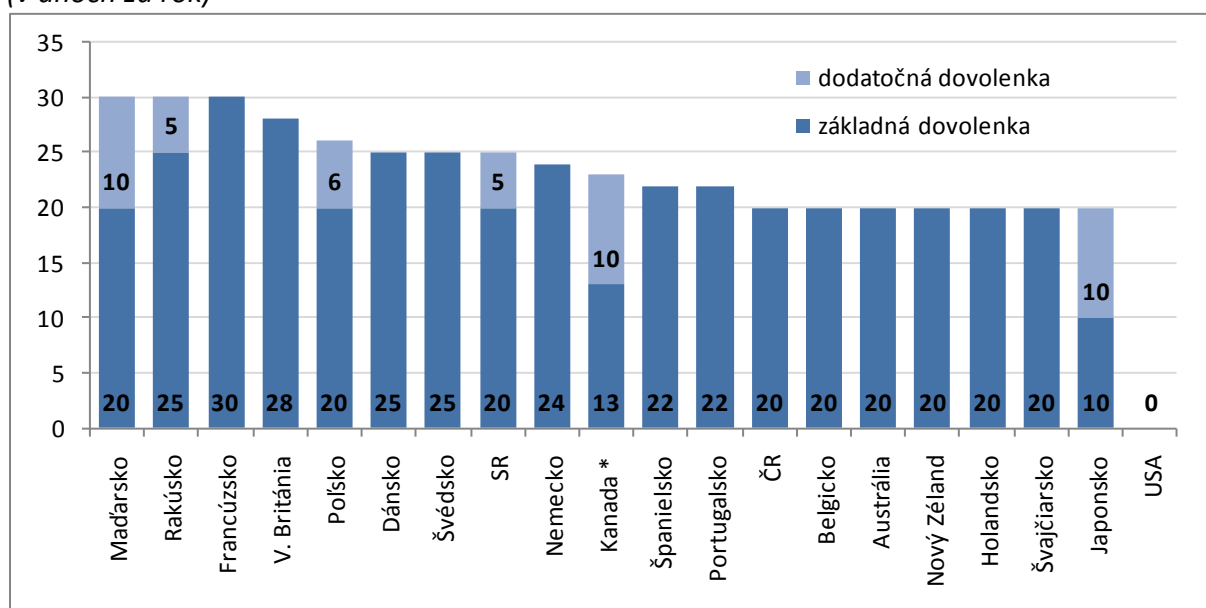
Zdroj: <http://www.kalendar.sk/pracovny/>

Tab.2: Počet sviatkov pripadajúcich na pracovné dni v krajinách V4 a Rakúsku

	SK	CZ	HU	PL	AT
2008	12	9	8	8	9
2009	11	10	7	7	10
2010	10	8	6	7	9
2011	10	7	5	8	10
2012	11	9	9	9	11
Priemer 2008-2012	10,8	8,6	7	7,8	9,8
Celkový počet sviatkov v krajine	15	12	10	10	13
Podiel sviatkov pripadajúcich na pracovný deň	72%	72%	70%	78%	75%

Zdroj: <http://calendar.zoznam.sk/worktime-sksk.php>

Graf 2: Základná dovolenka a dodatočná dovolenka pre 50-ročného zamestnanca s 10-ročným úväzkom
(v dňoch za rok)



Pozn.: * V Kanade rozsah základnej dovolenky kolíše od 10 do 15 dní a dodatkovj dovolenky od 5 do 15 dní
Zdroj: [The European Job Mobility Portal: Living and Working](#), European Commission, 2011

Len v šiestich z dvadsiatky krajín je služobne starším zamestnancom zákonom priznaná dlhšia dovolenka. Slovensko s 25 dňami pre zamestnancov starších ako 33 rokov patrí ku krajinám s nadpriemernou dobou dovolenky (priemer je 22,5 dňa). Spolu s Dánskom a Švédskom je Slovensko šiestou krajinou s najdlhším výmerom dovolenky pre služobne starších zamestnancov.

Tab. 3: Priemerný ročný odpracovaný čas dohodnutý v kolektívnom vyjednávaní
(v hodinách za rok)

Krajina	2009	2010	zmena 2009/2010
Holandsko	1 957	1 956	-1
Slovensko	1 950	1 945	-5
Estónsko	1 840	1 848	+8
Grécko	1 840	1 840	0
Rumunsko	1 824	1 872	+48
Írsko	1 801	1 801	0
Luxembursko	1 790	n/a	n/a
Španielsko	1 753	1 762	+9
Fínsko	1 716	1 715	-1
Nemecko	1 658	1 659	+2
Taliansko	1 643	n/a	n/a
Francúzsko	1 640	n/a	n/a
Dánsko	1 621	1 621	0

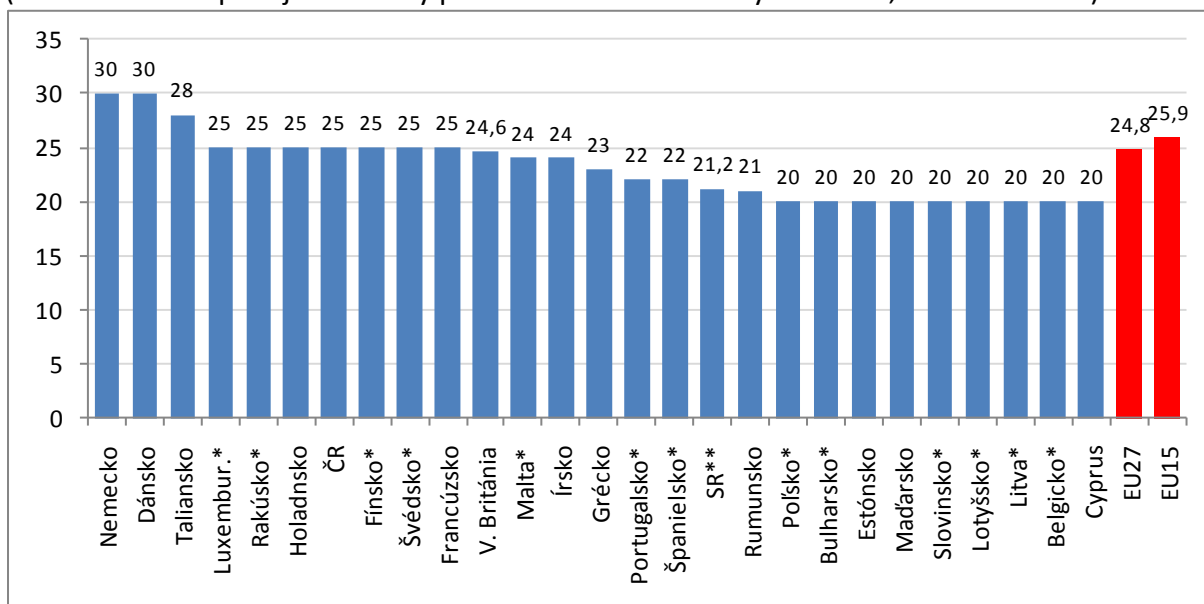
Pozn.: Pri meraní boli brané do úvahy tiež dovolenky, sviatky a „flexibility arrangements“.

Zdroj: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm#tab4>

V počte odpracovaných hodín za rok je Slovensko nad priemerom EÚ, a to i napriek skutočnosti, že má najvyšší počet sviatkov a výmeru dovolenky blízku priemeru vyspelých krajín OECD.

Graf 3: Priemerné trvanie dovolenky v krajinách EÚ

(reálna dĺžka čerpanej dovolenky pri zohľadnení kolektívnych dohôd; v dňoch za rok)



Pozn.: * Uvádzame základnú výmeru dovolenky, keďže údaje o kolektívnych zmluvách neboli dostupné

** V prípade SR uvedený údaj zrejme nie je správny, keďže väčšina zamestnancov má nárok na 25 dní dovolenky; autori štúdie v tejto súvislosti oslovili Eurofound so žiadosťou o vysvetlenie, resp. opravu.

Zdroj: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm#tab5>

V porovnaní reálnej dĺžky dovolenky čerpanej v krajinách EÚ sa Slovensko umiestnilo pod priemerom EÚ (autor porovnania – agentúra Eurofound – urobil v prípade SR pravdepodobne chybu, keďže nezobral do úvahy skutočnosť, že väčšina slovenských zamestnancov má zákonný nárok na základnú dovolenku v trvaní 5 týždňov, t.j. 25 pracovných dní; pri zohľadnení tejto skutočnosti by reálna dĺžka dovolenky v SR podľa autorov tejto štúdie mohla byť zhruba 23,9 pracovných dní). Z porovnania tiež vyplýva, že ekonomicky vyspelejšie krajiny zvyknú mať dlhšie dovolenku, čo je dôsledok vyššej produktivity práce, ale tiež silného vplyvu kolektívneho vyjednávania v týchto krajinách.

5. Dovolenky a sviatky vo vybraných krajinách OECD⁷

Česká republika

Základná výmera dovolenky je 20 dní (priemerná dĺžka dovolenky dohodnutá v kolektívnom vyjednávaní je 25 dní). Za každý odpracovaný mesiac prináleží zamestnancovi pomerná časť dovolenky v rozsahu 1/12 ročnej výmery. Za ťažké a zdraviu škodlivé práce patrí pracovníkom dodatková dovolenka v trvaní jedného týždňa. Čerpanie dovolenky má právo určiť zamestnávateľ podľa rozvrhu čerpania dovoleniek vydaného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

V Českej republike je 12 platených štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja. Za prácu cez sviatok patrí zamestnancovi náhradné voľno v rozsahu práce vykonanej cez sviatok. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom namiesto náhradného voľna dohodnúť na poskytnutí príplatku vo výške najmenej 100% priemerného zárobku zamestnanca. Sviatky sa nepresúvajú a sú platené.

Poľsko

Základná výmera dovolenky je 20 dní pre zamestnancov pracujúcich menej ako 10 rokov a 26 dní pre zamestnancov pracujúcich viac ako 10 rokov. Za každý odpracovaný mesiac prináleží pomerná časť dovolenky v rozsahu 1/12 ročnej výmery. Na žiadosť zamestnanca môže byť ročná dovolenka rozdelená na viacero častí, avšak časť dovolenky musí byť aspoň 14 po sebe nasledujúcich dní.

V Poľsku je 10 štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja. Počas sviatkov platí zákaz maloobchodného predaja (platí od novembra 2007). Sviatky sa nepresúvajú a sú platené.

Maďarsko

Základná výmera dovolenky závisí výlučne od veku zamestnanca, a to: 20 pracovných dní do dosiahnutia veku 25 rokov; 21 dní po dosiahnutí veku 25 rokov; do dosiahnutia veku 31 rokov má zamestnanec nárok na dodatočný deň dovolenky po každých 3 rokoch; do dosiahnutia veku 45 rokov má zamestnanec nárok na dodatočný deň dovolenky po každých 2 rokoch. Po dosiahnutí veku 45 rokov má zamestnanec nárok na 30-dňovú dovolenku. Dodatková dovolenka sa priznáva zamestnancovi, ktorý vychováva dieťa do veku 16 rokov, alebo ktorý je zdravotne postihnutý, alebo ktorý pracuje v sťažených a zdravie ohrozujúcich podmienkach. 25% dovolenky sa poskytuje na žiadosť zamestnanca, ktorý to musí oznámiť 15 dní vopred. Zvyšok určuje zamestnávateľ po dohode so zamestnancom. Len 25% dovolenky možno preniesť do nasledujúceho roka. Dovolenka môže byť čerpaná vo viac ako dvoch etapách len na základe žiadosti zamestnanca.

V Maďarsku je 10 štátnych sviatkov. Pracovať počas sviatkov je povolené len u zamestnávateľov s nepretržitou prevádzkou, alebo ak to vyplýva z povahy podnikania (napr. reštaurácie). Za prácu cez sviatok patrí zamestnancovi príplatok vo výške 100%

⁷ Spracované podľa:

Rebecca Ray, John Schitt: No-vacation nation USA – a comparison of leave and holiday in OECD countries,

European Economic and Employment Policy Brief No. 3, ETUI-REHS, 2007

[The European Job Mobility Portal: Living and Working](#), European Commission, 2011

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/index.htm>

<http://www.qppstudio.net/publicolidays.htm>

priemerného zárobku. Sviatky sa nepresúvajú a sú platené. V prípade, ak sviatok pripadne na utorok alebo štvrtok, vyhlasuje ministerstvo práce na pondelok, resp. piatok tzv. preklenovací štátny sviatok (Bridge Public Holiday); takýto dodatočný voľný deň je však kompenzovaný pracovnými sobotami, ktoré určuje ministerstvo.

Rakúsko

V Rakúsku je základná výmera dovolenky 30 dní vrátane sobôt (t.j. 25 pracovných dní) a po 25 odpracovaných rokoch 36 dní (30 pracovných dní). Existujú však viaceré špeciálne režimy, napr. mladí pracovníci majú nárok na dovolenku v rozsahu 30 pracovných dní, pričom na 12 dňovú súvislú dovolenku majú nárok na požiadanie v období od 15. júna do 15. septembra. V prípade práce doma má zamestnanec nárok na dovolenku v trvaní 2,5 pracovného dňa za mesiac.

V Rakúsku je 13 platených štátnych sviatkov a pamätných dní. Počas nich má zamestnanec nárok na 24 hodinový nepretržitý platený odpočinok. Za akúkoľvek prácu vykonávanú v deň štátneho sviatku má zamestnanec nárok na 100% príplatok k bežnej mzde alebo na náhradné voľno. Počas sviatkov platí zákaz maloobchodného predaja. Sviatky sa nepresúvajú a sú platené.

Nemecko

Základná výmera dovolenky je 24 dní, vrátane 4 sobôt (priemerná dĺžka dovolenky dohodnutá v kolektívnom vyjednávaní je 30 dní). Mladí zamestnanci pred dosiahnutím veku 16 rokov majú nárok na dodatočný týždeň dovolenky; 16-roční zamestnanci majú nárok na dodatočné 3 dni a 17-roční zamestnanci majú nárok na dodatočný 1 deň dovolenky. V kolektívnych zmluvách je doba dovolenky zvyčajne dohodnutá na 30 dní. Plná výmera dovolenky je zamestnancovi uznaná po odpracovaní 6 mesiacov. Dovolenka môže byť rozdelená kvôli dôvodom na strane zamestnávateľa alebo na žiadosť zamestnanca na viacero častí, pričom aspoň jedna časť dovolenky musí byť minimálne 12 po sebe nasledujúcich dní.

Počet platených sviatkov v jednotlivých spolkových krajinách Nemecka kolíše medzi 9 až 13. Práca cez sviatok je platovo zvýhodnená. Sviatky sa nepresúvajú.

Dánsko

Dánsky zákonník práce garantuje zamestnancom 25 dní dovolenky za odpracovaný rok (priemerná dĺžka dovolenky dohodnutá v kolektívnom vyjednávaní je 30 dní). Za každý odpracovaný mesiac prináleží zamestnancovi 2,5 dňa dovolenky. Zamestnanci môžu čerpať dovolenku v priebehu roka nasledujúceho po roku, v ktorom nárok na dovolenku vznikol; prenos do ďalšieho roka (2 roky po vzniku nároku) nie je dovolený. Dovolenku je možné čerpať aj v prvom roku zamestnania, no zamestnávateľ nie je povinný ju platiť. 15 dní dovolenky musí byť vyčerpaných v období od 2. mája do 30. septembra.

V Dánsku je 11 štátnych sviatkov a pamätných dní. Práca cez sviatok alebo náhrada mzdy za sviatok nie sú upravené v zákone a dohadujú sa v kolektívnom vyjednávaní. Za prácu počas sviatkov majú zamestnanci nárok na 100%-ný príplatok. Sviatky sa nepresúvajú.

Švédsko

Zamestnanci majú nárok na platenú dovolenku v trvaní 25 pracovných dní. V mesiacoch jún až august majú právo čerpať minimálne 4-týždňovú nepretržitú dovolenku. Počas dovolenky sa zamestnancovi vypláca náhrada mzdy vo výške 80% hrubej mzdy a dovolenkový príplatok vo výške 12% hrubej mzdy. V kolektívnom vyjednávaní je možné dohodnúť dlhšie trvanie dovolenky.

Vo Švédsku je 12 štátnych sviatkov a pamätných dní, no zamestnávateľa nie sú povinní vyplácať počas sviatkov náhradu mzdy. Náhrada mzdy a príplatky za prácu vo sviatok sú predmetom kolektívneho vyjednávania. Sviatky sa nepresúvajú.

Holandsko

Pracovníci majú nárok na 4-týždňovú dovolenku (priemerná dĺžka dovolenky dohodnutá v kolektívnom vyjednávaní je 5 týždňov). Zamestnávateľ má právo určiť termín čerpania dovolenky, avšak po konzultácii so zamestnancom a s dostatočným časovým predstihom, aby si stihol zamestnanec naplánovať dovolenku. Pokiaľ je to možné, dovolenka by sa mala vyčerpať v celku v čase od 30. apríla do 1. októbra. V prípade potreby zamestnávateľa alebo na žiadosť zamestnanca sa však môže dovolenka rozdeliť na obdobia v trvaní minimálne 2 týždňov. Trvanie dovolenky možno predĺžiť v kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľa vyplácajú počas trvania dovolenky dovolenkový príplatok vo výške minimálne 8% hrubej mzdy.

V Holandsku je 9 štátnych sviatkov. Žiadny z nich nie je platený. Poskytnutie náhradného voľna alebo príplatkov za prácu počas sviatkov nie je upravené v legislatíve a je predmetom kolektívneho vyjednávania. Sviatky sa nepresúvajú.

Veľká Británia

Zamestnanci majú nárok na 28-dňovú dovolenku, ktorú musia vyčerpať v danom roku, a nie je možná žiadna kompenzácia za nevyčerpanú dovolenku (s výnimkou rozviazania pracovného pomeru, kedy sa nevyčerpaná dovolenka môže preplatiť). Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť na dodatočnej dovolenke; na tú sa predošlé zákazy nevzťahujú, keďže ide o dobrovoľnú dohodu účastníkov pracovného vzťahu. Zamestnanci si spravidla plánujú dovolenky sami, no vyžaduje sa súhlas zamestnávateľa. Čerpanie dovolenky je nutné oznámiť v predstihu rovnajúcemu sa dvojnásobku trvania dovolenky (2-dňovú dovolenku treba oznámiť 4 dni vopred). Rovnaké pravidlo platí aj v prípade, ak čerpanie dovolenky nariadi zamestnávateľ. Zamestnávateľ môže odmietnuť alebo zrušiť dovolenku zamestnanca, no musí to oznámiť v predstihu rovnajúcom sa trvaniam dovolenky.

Počet sviatkov je rozdielny: Anglicko a Wales (8), Škótsko (9), Severné Írsko (10). Žiadny z nich nie je platený. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno nie sú upravené v zákone, no je možné ich dohodnúť individuálne so zamestnávateľom na podnikovej úrovni. Ak niektorý sviatok pripadne na víkend, automaticky sa posúva na najbližší pracovný deň po víkende.

Iné krajiny OECD

Austrália

Minimálna doba dovolenky sú 4 týždne pre zamestnanca s 38 hodinovým pracovným časom (dovolenka sa počíta ako 1/13 odpracovaného času za mesiac). Robotníci pracujúci na zmeny majú nárok na dodatkovú dovolenku v trvaní 1 týždňa. V prípade nevyčerpania dovolenky je možná finančná náhrada; preplatiť však možno maximálne 2 týždne nevyčerpanej dovolenky. V Austrálii je 7 platených štátnych sviatkov. Práca vo sviatok podlieha dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V prípade práce vo sviatok sa vypláca príplatok vo výške 50% hrubej mzdy. Sviatky sa nepresúvajú.

Belgicko

Belgickí zamestnanci majú nárok na 20 dní dovolenky. Čerpanie dovolenky je možné až po riadne odpracovanom roku. Počas čerpania dovolenky sa popri náhrade mzdy vypláca dovolenkový príplatok vo výške 1/12 hrubej mzdy za mesiac v ktorom sa dovolenka čerpá. V Belgicku je 10 platených štátnych sviatkov. Práca vo sviatok je možná, no zamestnávateľ musí zamestnancovi poskytnúť náhradné voľno do 6 týždňov od sviatku. Ak sviatok pripadne na nedeľu alebo deň pracovného voľna, presúva sa na najbližší pracovný deň.

Kanada

Provincie Kanady si upravujú dĺžku dovolenky autonómne. Trvanie dovolenky sa pohybuje od 2 do 3 týždňov. Dodatočný týždeň dovolenky môžu získať zamestnanci, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac rokov (5 až 15 v závislosti od provincie). Rozdielny je tiež počet platených sviatkov – od 5 v Novom Škótsku do 10 v Severozápadných teritóriách.

Francúzsko

Vo Francúzsku majú zamestnanci nárok na dovolenku od prvého mesiaca po nastúpení do práce. Dĺžka dovolenky je 2,5 dňa za odpracované 4 týždne, resp. 30 pracovných dní (vrátane 5 sobôt) za rok (priemerná dĺžka dovolenky dohodnutá v kolektívnom vyjednávaní je 25 dní bez sobôt). Aspoň 12 dní dovolenky sa musí čerpať v sezóne od mája do októbra. Čerpanie dovolenky si dohoduje individuálne zamestnanec so zamestnávateľom; v prípade nedohody rozhodne zamestnávateľ. Vo Francúzsku je 11 štátnych sviatkov, avšak len jeden z nich (1. máj) je platený. Sviatky, ktoré pripadnú na pracovný deň, môžu byť preplácané v závislosti od dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Sviatky sa nepresúvajú.

Japonsko

Po odpracovaných 6 mesiacoch získava zamestnanec nárok na 2 týždne dovolenky (musí odpracovať aspoň 80% pracovných dní). Po 18 mesiacoch získava dodatočný voľný deň za každý odpracovaný rok. Horný limit dovolenky je 20 pracovných dní. V Japonsku je 15 sviatočných dní. Ak sviatok pripadne na nedeľu, posúva sa na najbližší pracovný deň. Pokiaľ sa medzi dvoma sviatkami vyskytne jeden pracovný deň, pripadne na ten deň preklenovací štátny sviatok. Sviatky sa nepreplácajú.

Portugalsko

Základná výmera dovolenky je 22 dní. Zamestnanci, ktorí neodpracovali celý rok, majú nárok na 2 pracovné dni za odpracovaný mesiac; dovolenku však môžu začať čerpať až po odpracovaní 60 pracovných dní. Dovolenku možno preniesť do ďalšieho roku, maximálne však do apríla. Za nevyčerpanú dovolenku prináleží náhrada mzdy. Dodatočnú dovolenku 1 až 3 dni môžu získať zamestnanci, ktorí v predchádzajúcom roku nemali žiadnu

neospravedlnenú absenciu v práci. V Portugalsku je 13 platených sviatkov. Za prácu vo sviatok sa vypláca 100%-ný príplatok ku mzde. V prípade niektorých sviatkov je možná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom o čerpaní voľna v iný deň (t.j. niektoré sviatky možno po dohode presunúť).

Španielsko

Dĺžka dovolenky sa dohaduje v kolektívnom vyjednávaní na úrovni individuálnych podnikov. Nesmie byť však kratšia ako 22 pracovných dní. Čerpanie dovolenky si dohaduje zamestnanec so zamestnávateľom aspoň 2 mesiace vopred. Za nevyčerpanú dovolenku nie je možné vyplatiť náhradu mzdy. Na platené voľno má zamestnanec nárok aj vtedy, ak si plní občianske povinnosti (napr. sobáš, predvolanie na súd) a pri sťahovaní sa (1 deň plateného voľna). V Španielsku je 12 národných a 2 regionálne platené sviatky; ak sviatok pripadne na nedeľu, presúva sa na pondelok.

Švajčiarsko

Základná výmera dovolenky sú 4 týždne pre zamestnancov vo veku nad 20 rokov. Pre mladších zamestnancov a učňov zákon určuje 5 týždňovú dovolenku. Viac dovolenky je možné dohodnúť v kolektívnom vyjednávaní (zvyknú sa zohľadniť odpracované roky a vek zamestnancov). Aspoň 2 týždne dovolenky musí byť vyčerpanej v celku. Dovolenka musí byť vyčerpaná v danom roku a nie je možná finančná náhrada za nevyčerpanú dovolenku. Vo Švajčiarsku sú 4 národné sviatky; jednotlivé kantóny majú ďalšie minimálne 4 sviatky. Sviatky nemusia byť platené; zamestnancom pracujúcim vo sviatok prináleží mzdové zvýhodnenie.

USA

Zamestnanci v USA nemajú zo zákona nárok na žiadne platené voľno, t.j. počas dovolenky a sviatkov nemajú nárok na náhradu príjmu (s výnimkou firiem spolupracujúcich s vládou a ich subdodávateľov).

Nový Zéland

Zamestnanci majú nárok na 4-týždňovú platenú dovolenku; počas dovolenky dostávajú navyše dovolenkovú prémie vo výške 8% hrubej mzdy. V krajine je 11 sviatkov; povinne platené sú len 4 z nich. Za prácu vo sviatok patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 50% hrubej mzdy alebo platené náhradné voľno. Ak sviatok (okrem Vianoc a Nového roka) pripadne na víkend, presúva sa na najbližší pracovný deň.

6. Tabuľkové porovnanie dovoleniek a sviatkov vo vybraných krajinách OECD

Tab. 4: Porovnanie úpravy dovoleniek a sviatkov v skúmaných krajinách

	Základná platená dovolenka podľa zákona	Dodatková dovolenka pre starších zamestnancov	Počet platených sviatkov	Bonus za prácu vo sviatok	Presun sviatkov	Poznámka
SR	20d	+5d po dosiahnutí 33 rokov	15	min. +50%	nie	zákaz maloobch. predaja 24.12. po 12:00, 25.12, 1.1. a na Veľkonočnú nedeľu
ČR	20d	0	12	+100% alebo náhr. voľno	nie	
Poľsko	20d	+6d po 10 rokoch pracovania	10	n/a	nie	zákaz maloobch. predaja
Maďarsko	20d	predĺžovanie dovolenky pre starších ako 25 rokov až po +10d po dosiahnutí 45 rokov	10	+100%	nie	preklenovacie voľno na pondelok alebo piatok, ak sviatok prípadne na utorok alebo štvrtok; nahrádza sa pracovnou sobotou
Rakúsko	25d	+5d (po 25 odpracovaných rokoch)	13	+100% alebo náhr. voľno	nie	zákaz maloobch. predaja
Nemecko	24d	0	9-13	mzdové zvýhodnenie	nie	
Dánsko	25d	0	0 (preplácanie sviatkov sa dohaduje v kolektívnom vyjednávaní)	+100%	nie	
Švédsko	25d	0	0 (preplácanie sviatkov sa dohaduje v kolektívnom vyjednávaní)	príplatky sa dohadujú v kolektívnom vyjednávaní	nie	počas dovolenky sa vypláca náhrada mzdy vo výške 80% HM a príplatok vo výške 12% HM
Holandsko	20d	0	0 (preplácanie sviatkov sa dohaduje v kolektívnom vyjednávaní)	príplatky sa dohadujú v kolektívnom vyjednávaní	nie	počas dovolenky sa vypláca príplatok vo výške 8% HM
V. Británia	28d	0	0 (preplácanie sviatkov sa dohaduje v kolektívnom vyjednávaní)	príplatky sa dohadujú v kolektívnom vyjednávaní	áno (presun víkendových sviatkov na najbližší nasledujúci pracovný deň)	
Austrália	20d	+5d (pre zmenových robotníkov)	7	+50%	nie	
Belgicko	20d	0	10	náhradné voľno	áno (sviatky pripadajúce na nedeľu sa presúvajú na pondelok)	počas dovolenky sa vypláca príplatok vo výške 1/12 HM
Kanada	10-15d (v závislosti od provincie)	+5 až +15d	5 až 10	n/a	n/a	

Francúzsko	30d	0	1 (sviatky pripadajúce na prac. deň môžu byť platené po dohode medzi ZC a ZĽ)	n/a	nie	
Japonsko	10d	+1d za každý odpracovaný rok; max +10d	0	n/a	áno (z nedele na pondelok)	Ak je medzi 2 sviatkami 1 prac. deň, poskytuje sa preklenovacie voľno
Portugalsko	22d	+1 až +3 dni ak zamestnanec nemal v predchádzajúcom roku neospravedlnenú absenciu	13	+100%	niektoré áno – po dohode medzi ZC a ZĽ	
Španielsko	22d	0	14	n/a	áno (z nedele na pondelok)	
Švajčiarsko	20d	0	0	mzdové zvýhodnenie	nie	
USA	0d	0	0	n/a	nie	
Nový Zéland	20d	0	4	+50%	áno (z víkendu na najbližší prac. deň)	počas dovolenky sa vypláca príplatok vo výške 8% HM

Pozn.: d = deň; ZĽ = zamestnávateľ; ZC = zamestnanec; HM = hrubá mzda; n/a = nezistené

Zdroje: The European Job Mobility Portal: Living and Working, European Commission, 2011 a <http://www.appstudio.net/publicolidays.htm>

7. Odporúčania

- Zrušiť zákonnú povinnosť uloženú zamestnávateľom dohadovať plán dovoleniak so zástupcami zamestnancov a zmeniť ju na dobrovoľnú súčasť kolektívneho vyjednávania.

Dopad na verejné financie: Opatrenie má minimálny pozitívny vplyv na verejné financie vyplývajúce z úspory transakčných nákladov po zrušení povinnosti dohadovať plán dovoleniak so zástupcami zamestnancov.

- Zmeniť spôsob výpočtu priemerného zárobku, ktorý sa využíva na určenie náhrady mzdy za dovolenku tak, aby sa namiesto zúčtovanej mzdy v uplynulom kalendárnom štvrtroku brala do úvahy mzda zúčtovaná zamestnancovi v uplynulých 12 mesiacoch. Rovnaký spôsob určovania náhrady mzdy použiť aj súvislosti so sviatkami.

Dopad na verejné financie: Približne neutrálny vplyv na verejné financie.

- Znížiť počet štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja, prípadne počet platených štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja a umožniť dohadovanie vyplácania náhrad mzdy nad rámec zákonne stanoveného počtu platených sviatkov v kolektívnom vyjednaní (tak ako je to zavedené v Dánsku, Švédsku či Holandsku).

Dopad na verejné financie: Pozitívny vplyv na verejné financie vyplýva z vyššej tvorby HDP, a teda ekonomické subjekty zaplatia štátu viac daní. Marginálny negatívny vplyv – nižšie mzdy zamestnancov z titulu toho, že nebudú príplatky za prácu v sviatok, keďže ten bude zrušený – nižšie odvody a dane zamestnancov. Pozitívny vplyv prevýši ten negatívny.