

Absencie uberajú z dovolenky

Tak, ako Zákonník práce prisudzuje zamestnancovi nárok na čerpanie dovolenky, tak dovoľuje aj jej krátenie v určitých prípadoch, ako napríklad pri dlhobojej púenke či neospravednenej absencii.

Zaspávanie sa nevypláca

V súlade so Zákonníkom práce môže teda zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku za každú neospravedlnenú zmeškanú zmenu, a to o 1 až 2 dni. Neospravedlnené kratšie meškania sa pre potreby takéhoto krátenia sčítavajú. Ak teda zamestnanec pravidelne ráno zaspáva do práce a chodí neskôr, môže prísť o čas dovolenky. Závisí to totiž od toho, či mu takéto meškanie zamestnávateľ ospravedlní alebo nie. *"O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov (odborová organizácia, respektíve ak u zamestnávateľa nepôsobí, tak zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník), ak títo nie sú ustanovení, rozhoduje sám zamestnávateľ. Ak teda zamestnanec v roku, v ktorom mu vznikol nárok na dovolenku, viackrát zaspí do práce a takáto absencia nie je ospravedlnená, pričom celkový takto neospravedlnene zameškaný čas dosiahne aspoň čas jednej zmeny (pracovného dňa), zamestnávateľ je oprávnený mu krátiť dovolenku o 1 až 2 dni podľa svojho posúdenia,"* vysvetlil Tomáš Rybár z advokátskej kancelárie Čechová & Partners.

Krátenie dovolenky za kalendárny rok postihne zamestnanca aj vtedy, ak nepracoval z dôvodu výkonu mimoriadnej vojenskej alebo alternatívnej služby, z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, dlhobojej práceneschopnosti alebo ak bol zamestnanec vo výkone trestu odňatia slobody alebo bol vo vyšetrovacej väzbe. Za takto zmeškaných prvých 100 dní sa mu dovolenka kráti o 1/12 a potom za každých ďalších 21 zmeškaných dní tiež o 1/12 z nároku, ktorý mu v kalendárnom roku prislúcha.

Zamestnancovi sa nekráti dovolenka vtedy, ak zamestnanec nevykonával prácu pre pracovný úraz alebo chorobu z povolanía, za ktoré preukázateľne zodpovedá zamestnávateľ.

Zamestnancovi však nemôže skrátiť všetku dovolenku. Ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, musí zamestnancovi poskytnúť dovolenku aspoň v dĺžke jedného týždňa. Výnimkou však môže byť absencia - neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny. V tomto prípade totiž Zákonník práce nehovorí o minimálnom nároku na dovolenku.

Dovolenka aj cez materskú

Dovolenku nemôže zamestnávateľ krátiť zamestnankyni, ktorá je na materskej dovolenke. *"Pre účely vzniku nároku na dovolenku sa materská dovolenka v trvaní 28 resp. 37 týždňov (sem patrí aj tzv. otcovská dovolenka, ak sa muž stará o narodené dieťa) považuje za výkon práce, aj keď zamestnankyňa reálne nepracuje. Z dôvodu čerpania materskej dovolenky teda nemožno zamestnankyni krátiť nárok na dovolenku, ktorý jej vznikol za príslušný kalendárny rok,"* radí právnička Elena Chorvátová z advokátskej kancelárie PETERKA & PARTNERS.

Iný režim platí v prípade rodičovskej dovolenky na prehlbenie starostlivosti o dieťa. *"Rodičovská dovolenka bezprostredne nadväzuje na materskú dovolenku a môže trvať až do troch rokov veku dieťaťa (v prípade dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu až do 6 rokov veku dieťaťa). Rodičovská dovolenka sa podľa platného zákonníka práce nepovažuje za výkon práce na účely dovolenky,"* dodáva Chorvátová.

Ak zamestnanec začne čerpať rodičovskú dovolenku v priebehu kalendárneho roka, a z tohto dôvodu zamešká viac ako 100 pracovných dní, jeho nárok na dovolenku za kalendárny rok sa kráti, a to za prvých 100 zmeškaných pracovných dní o jednu dvanástinu, a potom o jednu dvanástinu za každých ďalších 21 dní. Aj v prípade krátenia dovolenky zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval celý kalendárny rok, sa však zamestnancovi musí poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke 1 týždňa. *"Čo sa týka prenášania nároku na dovolenku, zákonník práce výslovne ustanovuje, že ak si zamestnankyňa nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nárok neprepadá a zamestnávateľ ho poskytne po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky,"* zdôrazňuje Chorvátová.

Nová legislatíva pri PN

- zmeny by mali čoskoro nastať pri krátení dovolenky pri dlhobojej práceneschopnosti
- súčasná právna úprava – krátenie dovolenky, ak je zamestnanec chorý dlhšie ako 100 dní, nie je v súlade s verdiktom, ktorý v januári prijal Európsky súdny dvor v Luxemburgu
- podľa súdneho dvora musí zamestnávateľ uznať nárok na dovolenku aj dlhodobo chorému zamestnancovi, alebo mu za ňu vyplatiť finančnú náhradu

Nová legislatíva pri PN

Zmeny by mali čoskoro nastať aj pri krátení dovolenky pri dlhobojej práceneschopnosti. Súčasná právna úprava - krátenie dovolenky ak je zamestnanec chorý dlhšie ako 100 dní, respektíve odopretie nároku na dovolenku pri PN trvajúcej celý rok, totiž nie je v súlade s verdiktom, ktorý v januári prijal Európsky súdny dvor v Luxemburgu. Podľa neho musí zamestnávateľ uznať nárok na dovolenku aj dlhodobo chorému zamestnancovi, alebo mu za ňu vyplatiť finančnú náhradu. Podľa Chorvátovej musí byť smernica na Slovensku transponovaná tak, ako ju vykladá Európsky súdny dvor. *"V prípade nesprávnej implementácie smernice môže proti členského*

š státu začat' konanie Európska komisia. Navyše, podľa zákona o zodpovednosti štátu za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci, si môže zamestnanec za nesprávne prebratú smernicu nárokovať náhradu škody od štátu,“ dodáva Chorvátová.

Príklad

Zamestnankyňa v rámci kalendárneho roka 2009 u zamestnávateľa pracovala od 1.1. do 31.3. 2009. Od 1.4. nastúpila na materskú dovolenku, ktorú bude čerpať (v prípade 28-týždňovej materskej dovolenky) až do 14.10. 2009. Následne nastúpi na rodičovskú dovolenku. Ide o zamestnankyňu, ktorá má nárok na základnú výmeru dovolenky 4 týždne s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na 5 pracovných dní v týždni, ktorá si z roku 2008 neprenáša žiadne nevyčerpané dni dovolenky.

Za rok 2009 jej teda vznikne nárok na 4 týždne základnej výmery dovolenky. Keďže z dôvodu rodičovskej dovolenky v roku 2009 nevymešká viac ako 100 pracovných dní, jej nárok na dovolenku sa vôbec nekráti. Za rok 2009 má teda nárok na dovolenku v rozsahu 4 týždňov. Čo sa týka nároku na dovolenku počas budúceho kalendárneho roka, nebude mať zamestnankyňa nárok na žiadnu dovolenku, ak bude počas celého roka na rodičovskej dovolenke. Po skončení rodičovskej dovolenky má zamestnankyňa nárok na nevyčerpanú dovolenku za rok 2009, t.j. 4 týždne.

Zdroj: advokátska kancelária PETERKA & PARTNERS

Autor/fi:

Stránky projektu ihned.cz pripravuje [Economia OnLine](http://Economia.OnLine). ISSN 1213-7693. [Kontakty](#).
Copyright © 1996-2006 [ECONOMIA a. s.](http://ECONOMIA.a.s.), člen skupiny Dow Jones - Handelsblatt.
Autorská práva vykonáva vydavateľ. Jakékoľiv šírení dat bez souhlasu vydavatele je zakázáno. Více informací [zde](#).
Economia Online je členem Sekce vydavatelů internetových titulů [UVDT](#). Informace o inzerci [zde](#).