

V zákonníku očakávajte novinky

Zmeny budú pri hromadnom voľne a celoročnej dovolenke. Ak ich schváli parlament.

Zuzana Kullová
zuzana.kullova@ecopress.sk

ehh

Bratislava – Ak pracujete ako zamestnanec, máte podľa súčasného znenia Zákonníka práce nárok na štyri týždne dovolenky. Platí to, ak ste už vo firme odpracovali aspoň 60 dní, čiže takmer tri mesiace. Pokiaľ v zamestnaní odpracujete 15 rokov, môžete sa tešiť na päť týždňov dovolenky za rok. Po novom, ak poslanci prijímajú novelu Zákonníka práce, to bude s nárokom na dlhšie voľno ešte jednoduchšie.

Novela prinesie novinky

Novela Zákonníka práce už prešla prvým kolom v pléne Národnej rady a poslanci tak vládny návrh posunuli do druhého čítania. Definíívne by sa o jej osude malo rozhodnúť na budúcej júlovej schôdzi. Ako dodáva Daniela Šulcová z mediálneho odboru Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, novela Zákonníka práce prináša nasledujúce zmeny v oblasti dovolenky.

Po novom na ňu bude mať nárok každý, kto dosiahne vek 33 rokov. „Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, bude najmenej päť týždňov. V Zákonníku práce sú v súčasnosti ustanovené aj „náhradné doby za trvanie pracovného pomeru“.

To znamená, že nárok na predĺženú výmeru dovolenky má aj zamestnanec, ktorý nebol po dovŕšení 18 rokov veku v pracovnom pomere aspoň 15 rokov, ak bol v situácii, ktorá sa na tieto účely za trvanie pracovného pomeru považuje. Napríklad starostlivosť o dieťa vo veku do troch rokov, vedenie v evidencii nezamestnaných, úspešné štúdium, práca v cudzine a podobne. Vzhľadom na to, čo sa považuje za „náhradné doby“, je podľa Šulcovej predpoklad, že väčšina by splnila podmienky na vznik nároku na predĺženú výmeru dovolenky dosiahnutím veku 33 rokov. „Podmieňovať poskytnutie dlhšej výmery dovolenky vekom zamestnanca sa preto javí ako jednoduchší a prehľadnejší princíp.“

Nástup určí zamestnávateľ

Firma môže nariadiť čerpanie dovolenky. Zákon ukladá, že musí pritom prihliadať aj na záujmy zamestnancov. Ako hovorí Jaroslava Rudyová, právnická koncipientka z advokátskej kancelárie Hagyari Kubovič & Partners v Bratislave, ak firma nemá podmienky na to, aby vám umožnila čerpať celú dovolenku naraz, môže určit čerpať ju po častiach. „V takomto prípade musí aspoň jedna časť dovolenky trvať najmenej dva týždne, ak sa s firmou nedohodnete inak.“ Čas



Nárok na voľno máte určený v Zákonníku práce. Držte sa plánu dovoleniek, ktorý firma schválila ešte začiatkom roka.

Snímka: Dreamstime

čerpania dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek schváleného zástupcami zamestnancov. Ak vo firme nepôsobia, firma sa dohodne len s ním.

Hromadné voľno vo firme

Rovnako môže zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určiť aj hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

„Nedostatok práce je nepochybne vážnym prevádzkovým dôvodom, ktorý oprávňuje firmu, aby nariadila hromadné čerpanie dovolenky. Jej čerpanie však nesmie byť dlhšie ako dva týždne,“ tvrdí Alena Huťanová, odborníčka na pracovné právo. Podobne je na tom aj zamestnanec Ján Košťalik z Trnavy, ktorý pracuje v neďalekej výrobní firme. Má nárok na 25 dní dovo-

lenky, zamestnávateľ však pracovníkom nariadil hromadné čerpanie voľna 10 pracovných dní.

Jaroslava Rudyová radí – odmietnuť čerpanie nariadeného voľna by bolo možné len vtedy, ak by zamestnávateľ neoznámil termín čerpania dovolenky aspoň dva týždne vopred. Po novom, ak bude schválená novela Zákonníka práce a firma vám oznámi najmenej šesť mesiacov vopred hromadné voľno z vážnych prevádzkových dôvodov, môže byť hromadné voľno určené na tri týždne.

Zo dňa deň alebo v značnom predstihu?

Nečakaná výhodná last minute ponuka cenovo výhodného zájazdu či iná udalosť v rodine niekedy môžu vyústiť do toho, že firmu požiadate o voľno zo dňa na deň. Zákon to však priamo nerieši. „Čer-

panie dovolenky v trvaní dvoch, prípadne viac týždňov by bolo vhodné firme oznámiť aspoň 14 dní vopred.

Voľno na jeden deň alebo pár dní stačí firme oznámiť zo dňa na deň, alebo pár dní pred nástupom na pobyt. Podmienkou však je, aby s tým váš zamestnávateľ súhlasil,“ tvrdí Alena Huťanová. Zamestnanec pred nástupom na dovolenku vyplní dovolenkový lístok, predloží ho na schválenie vedúcemu pracoviska.

Jaroslava Rudyová zároveň upozorňuje, že žiadne ustanovenie zákona výslovne neprikazuje kladne vybaviť vašu žiadosť o dovolenku, a to bez ohľadu na to, či o jej čerpanie požiadate s menším alebo väčším časovým predstihom. „Nič nebráni tomu, aby zamestnávateľ upravil túto otázku v interných predpisoch, prípadne aby ste si vo

firme dohodli pravidlá čerpania dovolenky v pracovnej zmluve.“

Kedy dovolenku skrátiť

Zákonník práce v paragrafe 109 dáva podľa Lucie Menkeovej, advokátky advokátskej kancelárie Rowan Legal, viac možností, kedy vám môže firma dovolenku skrátiť. Pre ospravedlnenú neprítomnosť v práci, spočítavajúcu v čerpaní rodičovskej dovolenky, ďalej pri dôležitých osobných prekážkach v práci, za neospravedlnenú neprítomnosť v práci (absenciu) a za výkon trestu odňatia slobody. Avizovaná novela ministerstva práce tieto možnosti ešte rozširuje. Dôležité je podľa Aleny Huťanovej vedieť, že dovolenku možno skrátiť aj po jej vyčerpaní. „Vtedy sa vám už preplatená náhrada za dovolenku zrazí zo mzdy alebo sa kráti váš budúci nárok na dovolenku.“

Živnostník si nepíše voľno

Bratislava – Zamestnanec má dovolenku, ktorú mu firma zaplatí, ani živnostník však nezostáva bez nároku na voľno. Živnostníkovi totiž žiadny právny predpis neupravuje, kedy a za akých podmienok má pracovať – dôležitý je len výsledok práce či výkon určený v zmluve.

„Táto možnosť však v podstate závisí aj od dohody medzi objednávatelom a jeho dodávateľom v podobe živnostníka – v niektorých prípadoch firma môže pracovný čas zmluvne dohodnúť, pokiaľ sa má živnostník zdržovať v jej priestoroch kvôli výkonu nejakých montážnych prác, školiacich aktivít a podobne,“ tvrdí Jaroslava Lukačovič-

Nedobrovoľný návrat. Zamestnávateľ vám musí náklady z dovolenky v plnej výške preplatiť.

Odvolanie z pobytu si nechajte zaplatiť

Bratislava – Oddychovali ste na pláži pri mori, alebo ste boli na turistike v horách, ale firma trvala na tom, že sa musíte vrátiť do práce? Pokiaľ však váš nadriadený trvá na tom, aby ste sa vrátili predčasne, podľa paragrafu 112 Zákonníka práce je povinný nahradiť náklady, ktoré vám z tohto dôvodu vznikli. Samozrejme, náklady mu musíte preukázať.

Nároky pri odvolaní

Ako dodáva Alena Huťanová, odborníčka na pracovné právo, pokiaľ ste si ako zamestnanec riadne svoju dovolenku s vedomím zamestnávateľa plánovali, je firma v

vinný vám tieto náklady v plnej výške preplatiť. Musí ísť o riadne preukázané náklady, napríklad dokladom o zaplatení zájazdu, ktoré priamo súvisia s vašim odvolaním

z dovolenky.“ Určite si preto odkladajte všetky cestovné doklady na návrat z miesta, kde ste trávili dovolenku, kým vás neodvolali späť. Platí to aj v prípade, ak ste

museli zaplatiť napríklad storno poplatok v cestovnej kancelárii. Obráťte sa na vášho zamestnávateľa a preukážte mu všetky výdavky, ktoré vám vznikli s tým, že ich žiadate preplatiť.

PN počas voľna

Iná situácia nastáva v prípade, ak počas dovolenky ochoriete a navštívite lekára. „Ak ste ako zamestnanec počas dovolenky boli uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, dovolenka sa vám automaticky prerušuje. Pokiaľ by práceneschopnosť trvala kratšie, ako bolo plánované čerpanie dovolenky a vy by ste mali po skonče-



Co sa chystá

Hlavné zmeny týkajúce sa dovolenky v schvaľovanej novele Zákonníka práce

1. zmena

Viac voľna ide s vekom

Po starom: Nárok na 25 dovolenky (5 týždňov) má každý, ak odpracujete 15 rokov a viac od svojich 18 narodenín. Svoj nárok však musí zamestnávateľovi preukázať.

Po novom: Nárok na 25 dovolenky bude mať každý automaticky, kto dosiahne vek 33 rokov.

2. zmena

Prerušenie dovolenky

Po starom: Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku, zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážku v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Po novom: Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného chorobou alebo úraz, a to do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nasledujúceho po kalendárnom roku, v ktorom zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Rovnako sa bude postupovať ak bol zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

3. zmena

Z dvoch tri týždne

Po starom: Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne a v umeleckých súboroch z povolenia štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.

Po novom: Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť určené na viac ako dva týždne, ak zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

4. zmena

Krátenie dovolenky

Po starom: Dovolenka sa kráti (§ 109) z dôvodu výnimkovej služby počas krízovej situácie, alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu, z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky a pre dôležité osobné prekážky v práci.

Po novom: Zamestnanec bude krátiť nárok na dovolenku aj z dôvodu dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce, a to za prvých 100 takto zameškaných dní o jednodvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných dní rovnako o jednu dvanásť-

5. zmena

Celoročná dovolenka

Po starom: V súčasnosti zamestnanec nastúpi do zamestnania, nárok na celoročnú dovolenku nemá (treba odpracovať aspoň 21 dní). Od zamestnávateľa dostane len jej pomernú časť v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní.