

PRACOVNOPRÁVNÝ ROZMER VÝKONU ZDRAVOTNÍCKEHO POVOLANIA FARMACEUT

6. ČASŤ – NÁROK ZAMESTNANCA NA DOVOLENKU – 1. DIEL

Nadväzujúc na predchádzajúcu sériu článkov venovaných téme skončenia pracovného pomeru a otázkam peňažných plnení v podobe odstupného a odchodného, prinášame ďalšiu časť venovanú nároku zamestnanca na dovolenku.

■ Ústavou Slovenskej republiky garantované právo každého zamestnanca na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a s ním spojené zákonné zabezpečenie najkratšej prípustnej dĺžky platenej dovolenky na zotavenie, je prejavované do Zákonníka práce, ktorý zamestnancovi priznáva, za podmienok v ňom ustanovených, nárok na:

- dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- dovolenku za odpracované dni,
- dodatkovú dovolenku.

Dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomernú časť

■ Zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku za kalendárny rok, ak sú splnené nasledovné podmienky, ktoré nemožno, či už jednostranne alebo dohodou účastníkov pracovného pomeru, meniť:

- zamestnanec je v nepretržitom pracovnom pomere k tomu istému zamestnávateľovi (za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi) a
- zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, pričom za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny, t. j. nadpolovičnú časť svojej pracovnej zmeny s tým, že časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nescítajú. Inak povedané, ak zamestnanec pre zamestnávateľa odpracuje v pracovný deň menej ako polovicu pracovnej zmeny, takýto pracovný deň sa do výpočtu pre vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok nezapočíta.

Tieto podmienky vzniku nároku na dovolenku za kalendárny rok nemožno meniť.

Nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok

■ Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, ale jeho pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka, má nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok a teda pomer sa určuje podľa počtu kalendárnych mesiacov, počas ktorých pracovný pomer trval nepretržite celý čas.

kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Pre úplnosť informácie, dovolenka je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku, ak ide napr. o pedagogického zamestnanca, vysokoškolského učiteľa, alebo zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied.

Tieto výmery dovolenky sú definované ako minimálne, pričom môžu byť pre zamestnanca aj priaznivejšie a teda dohodnuté alebo zamestnávateľom prostredníctvom kolektívnej zmluvy priznané vo zvýšenom rozsahu.

”Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.”

Základná výmera dovolenky

■ Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne; týždeň dovolenky je týždňom siedmich po sebe idúcich dní.

Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok nad rámec základnej výmery dovolenky patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom

Osobitné pravidlo výpočtu dovolenky sa uplatňuje u zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo celý kalendárny rok a teda ak v rôzne týždne má zamestnanec odpracovať rôzny počet pracovných dní, patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného



času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni (za jeden deň dovolenky sa v tomto prípade považuje priemerne dĺžka pracovnej zmeny vyplývajúca z ustanoveného pracovného času zamestnanca bez ohľadu na počet odpracovaných hodín pripadajúcich na konkrétny deň).

Dovolenka za odpracované dni

■ Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku. Ak teda pracovný pomer u zamestnávateľa netrval po celý kalendárny rok, vznikne zamestnancovi pri odpracovaní aspoň 21 dní nárok na dovolenku za odpracované dni, pričom za každých 21 odpracovaných dní v kalendárnom roku má zamestnanec nárok na dovolenku v dĺžke 1/12 výmery dovolenky za kalendárny rok. Nárok na dovolenku za odpracované dni patrí zamestnancovi len do času odpracovania najviac 59 pracovných dní v kalendárnom roku. Ak zamestnanec odpracuje pre zamestnávateľa v kalendárnom roku 60 a viac pracovných dní, už mu vzniká nárok na dovolenku za kalendárny rok.

Aj v prípade dovolenky za odpracované dni sa za odpracovaný deň považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny.

Dodatková dovolenka

■ Dodatková dovolenka je osobitný druh dovolenky uplatňujúci sa na okruh prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých a ako aj prác pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje napr. zamestnanec, ktorý pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity, alebo je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia.

Takémuto zamestnancovi, ak v uvedení podmienkach pracuje po celý kalendárny rok, vzniká nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

Krátenie dovolenky

■ Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za

každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu napr. čerpania rodičovskej dovolenky poskytnutej na prehlásenie starostlivosti o dieťa v prípade zamestnanca, ktorý o to požiada, z dôvodu dôležitých osobných prekážok napr. titulom dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny, ako aj z dôvodu poskytnutia pracovného voľna na žiadosť zamestnanca.

Zameškaným pracovným dňom nie sú len dni pondelok až piatok, ale napr. aj sobota, nedeľa a aj sviatok, a to za podmienky, ak mal počas nich zamestnanec pracovať podľa rozvrhu pracovných zmien.

Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky v trvaní 34 týždňov (v prípade osamelej ženy v trvaní 37 týždňov, v prípade ženy, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí v trvaní 43 týždňov) a za obdobie rodičovskej dovolenky.

Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Pri krátení dovolenky sa ale musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa.

Dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť iba z dôvodu neospravedlnene zameškanej zmeny (pracovného dňa).

Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

Podmienky čerpania dovolenky, ako aj úprava náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi za čerpanú dovolenku, ako aj za nevyčerpanú dovolenku, budú spracované v ďalšom vydaní časopisu.

(ld)