

Začína dovolenkové obdobie a to je začiatok problémov.

Letné prázdniny sa začnú presne o dva týždne. Už ste sa opýtali nadriadeného, či môžete ísť na dovolenku vtedy, keď chcete? Radšej to riešte v predstihu. Pri určovaní dovolenky je síce potrebné prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca, ale prinajmenšom také dôležité sú aj úlohy zamestnávateľa. Kedy pôjdete na dovolenku, závisí nielen od vášho rozhodnutia, ale aj od zamestnávateľa. Jej čerpanie určuje dovolenkový plán odsúhlasený zástupcami zamestnancov. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Preto je nevyhnutné zachovať vyváženosť medzi jednou aj druhou podmienkou pri jej určovaní. Je úplne bežné, že firma takýto plán nemá. Ani to vás však neoprávňuje vypísať si dovolenkový lístok podľa vlastnej vôle. Objem práce sa môže v priebehu roka meniť. Niektorý zo zamestnancov môže ochoreť, firma môže náhle dostať objednávku, ktorá vyžaduje mobilizáciu všetkých pracovných síl. Zamestnanec má v zásade nárok najmenej na štyri týždne dovolenky ročne. Ak vám zamestnávateľ neumožní užiť si ju v tomto roku, zvyšok si môžete preniesť do budúceho roka - ďalej už nie. Nevyčerpaná dovolenka potom prepadne bez nároku na akúkoľvek náhradu, ibaže by ste ochoreli či šli na materskú.

1. Môžem si sám určovať čas čerpania dovolenky kedykoľvek?

To závisí aj od zamestnávateľa. Jej čerpanie určuje podľa plánu dovoleniak odsúhlaseného zástupcami zamestnancov. Zamestnanec má vyčerpať aspoň štyri týždne dovolenky za rok, ak má na ne nárok a ak tomu nebránia prekážky v práci na jeho strane. Aspoň jedna časť dovolenky musí byť najmenej dva týždne, ak sa s nadriadeným nedohodnete inak. Zamestnávateľ vám nesmie naplánovať dovolenku na obdobie práceneschopnosti, materskej alebo rodičovskej dovolenky. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže dovolenku určiť len na vašu žiadosť. Ak dovolenkujúci zamestnanec ide na péenku, alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa prerušuje. Pri nástupe na materskú alebo rodičovskú dovolenku platí to isté.

2. Čo znamená, že môj podnik vyhlásil celozávodné voľno (hromadnú dovolenku)?

Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadnú dovolenku, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Celozávodné voľno nesmie byť dlhšie ako dva týždne. Len z vážnych prevádzkových dôvodov môže ísť o tri týždne. Vážne prevádzkové dôvody sa oznámia najmenej šesť mesiacov vopred.

3. Môžem preniesť časť dovolenky, ak ano, za akých podmienok?

Cieľom je, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla do konca roka. Ak to nie je možné preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na vašej strane, dovolenku musíte minúť v ďalšom roku. Výnimkami sú prípady, keď vám v tom bráni práceneschopnosť, materská alebo rodičovská dovolenka. Nevyčerpanú dovolenku zamestnávateľ poskytne po uplynutí prekážky.

Ak si prenášate časť dovolenky, nadriadený vám ju musí schváliť najneskôr do 30. júna nasledujúceho roka, inak si môžete nástup na ňu určiť vy.

4. Preplatí mi zamestnávateľ nevyčerpanú časť dovolenky?

Za vyčerpanú dovolenku dostanete náhradu mzdy vo výške svojho priemerného zárobku.

Pri nevyčerpanej dovolenke záleží na jej dĺžke. Ak ide o viac ako o štyri týždne základnej výmery, náhrada vám patrí len za časť dovolenky, ktorú ste si nemohli vybrať ani do konca nasledujúceho roka.

Za nevyčerpané štyri týždne celoročnej výmery sa náhrada mzdy neposkytuje. Jedinou výnimkou je prípad, keď zamestnanec nemohol mať voľno z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

5. Kedy strácam nárok na dovolenku, ktorá mi patrí?

Absencia v práci je jediným legitímnym dôvodom na krátenie dovolenky. Tomu, kto už v jednej firme a v jednom kalendárnom roku odpracoval 60 dní, obmedzenie dovolenky hrozí vtedy, ak časť roka nepracoval z týchto dôvodov:

rodičovská dovolenka,

výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

dôležité osobné prekážky v práci (dočasná práceneschopnosť, karanténa, ošetrovanie chorého člena rodiny, starostlivosť o dieťa mladšie ako desať rokov) alebo pracovné voľno na žiadosť zamestnanca.

Za prvých 100 a za každých ďalších 21 dní zameškaných pracovných dní sa dovolenka môže skrátiť o jednu dvanástinu. Ak máte trvalý pracovný pomer, jedna jej časť musí byť aspoň jeden týždeň.

Dovolenka sa neobmedzuje za obdobie práceneschopnosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ, a za obdobie materskej dovolenky.

Za každú neospravedlnenú zameškanú zmenu (pracovný deň) sa dovolenka môže krátiť o jeden až dva dni. Neospravedlnené absencie sa sčítajú.

6. Môže ma zamestnávateľ stiahnuť z dovolenky. Má na to právo?

Áno, zamestnávateľ vás môže z dovolenky stiahnuť. Môže sa stať, že firma vám zmení nástup na plánovanú dovolenku alebo vás z nej odvolá. Zákonník práce hovorí, že zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu tým vznikli - čiže náklady na cestu, ako sú letenka, hotel a podobne.

Na koľko dní dovolenky máte nárok?

4 týždne je minimálna celoročná výmera. 33 rokov veku stačí na to, aby zamestnanec mohol mať najmenej päť týždňov dovolenky, čiže 25 pracovných dní ročne. Aspoň 60 odpracovaných dní u jedného zamestnávateľa si vyžaduje nárok na dovolenku v celoročnej výmere. Najmenej dva dni dovolenky, čo je jedna dvanástina celoročnej výmery, vám patria za jeden mesiac zamestnania, ak netrvalo celý rok. Pomerná časť dovolenky sa týka najmä ľudí v pracovnom pomere na určitý čas. Za každých 21 odpracovaných dní máte nárok na jednu dvanástinu celoročnej výmery dovolenky, ak ste odpracovali menej ako 60 dní.

