

# Aké ďalšie prípady môžu pri PN nastat?

Využitie maróky aj samotná liečba prináša pre všetky zúčastnené strany niekoľko povinností. Okrem toho, že zamestnanca môže skontrolovať Sociálna poisťovňa, skrátiť sa mu môže aj nárok na dovolenkou. Firmy zasa musia dodržiavať práva podriadeného.



ILUSTRÁCIA SNÍMKOV: DREAMSTIME

## PRÍKLAD 1:

Zamestnanec bol počas roka dlhodobo praceneschopný. Za akých podmienok mu môže zamestnávateľ skrátiť nárok na dovolenkou a kedy to urobiť nemôže?

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi skrátiť vzniknutý nárok zamestnanca na dovolenkou. Jedným z dôvodov, pre ktoré to môže urobiť, sú dôležité osobné prekážky v práci. Medzi ne sa zaraduje aj pracovna neschopnosť. Od čoho závisí krátenie dovolenky? Veronika Pazmányová, vedúca advokátku v advokátskej kancelárii Glatzová & Co., vysvetluje, že to záleží na počte dní strávených na PN „Za prvých sto dní

PN o ďalšíu dvanaásťnitu,“ vysvetľuje. V praxi to znamená, že ak ako zamestnanec za rok odpracujete len 60 dní povinných na vznik ročnej dovolenky (pre výpočet rátame so 4-týždňovou ročnou dovolenkou) a nasledne strávite zvyšok roka ako praceneschopný, vás nárok na dovolenkou za takýto

sa nárok na dovolenkou môže krátiť o dvanásťnitu ročného nároku a následne za každých ďalších plných 21 dní ktoré to môže urobiť, sú dôležité osobné prekážky v práci. Medzi ne sa zaraduje aj pracovna neschopnosť. Od čoho závisí krátenie dovolenky? Veronika Pazmányová, vedúca advokátku v advokátskej kancelárii Glatzová & Co., vysvetluje, že to záleží na počte dní strávených na PN „Za prvých sto dní

Zákonomdarca v tomto prípade vychádza z pravidla, že PN nie je čas odpotinku vás ako zamestnanca, ale čas nevyhnutné na uzdravenie a regeneráciu. Preto stanovuje, že aj pri uplatnení krátenia dovolenky zamestnanco, ktorý bol u zamestnanca v chorobe pri mzdze. V prípade PN počas prvých troch dní doštanete len 25 percent zo sumy denného výmeriavacieho základu a následne až do konca 52. týždňa od vzniku pénky 55 percent z takejto sumy. „Výhodou pénky je, že zamestnanec zamestnanca počas nej nemôže dať výpoved a musí

staťať za obdobie

zamestnanca takpovediac

„držať“ zamestnaného,“

hovorí Pazmányová.

Výnimkami sú situácie,

keď sa praceneschopným

stanete, pretože ste užili drogy alebo alkohol,

a situácia, keď sa zamestnáva-

teľ ako právnická osoba ruší.

Zamestnanec navyše počas

pénky nemôže svojvoľne určiť

zamestnanovi čerpanie do-

volenky. Tá sa mu zo zákona

nástupom na PN prenášuje a je

vateľ zamestnancovi počas nej

zamestnanca takpovediac

„držať“ zamestnaného,“

hovorí Veronika Pazmányová. Z pohľadu za-

pracovnej povinnosti hrozí, že náhradu stratí celú.

Okrém toho môžete aj ponúsiť

pracovného pomeru, „Zároveň

však zamestnanec musí byť

ostražitý a dbať na svoje práva,

pretože to, že mu ich zamestná-

vateľ automaticky nieke-

dy nepriazná, neznaeme-

ná, že ich zamestnanec

nemá alebo ich stratí,“

hovorí Veronika Pazmá-

nová. Z pohľadu za-

pracovnej povinnosti hrozí,

že môžete napríklad požiadať

o preverenie dodržiavania liečeb-

ného režimu. Ak bol porušený,

možno zamestnávateľ vyvodiť

zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami jednoznačne právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zákonom, „Zároveň však má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo konáť,“ hovorí. V praxi to zamestnanec môže napríklad požiadať o preverenie dodržiavania liečebného režimu. Ak bol porušený, možno zamestnávateľ vyvodiť zamestnanovi príslušné

dôsledky.

Zamestnanec má v prípade podozrení o zneužívani tohto inštitútu svojimi zamestnancami právo kon