



TÉMA: Ako a kedy môžete dať výpoveď zo zdravotných dôvodov a ako je to s odstupným?

Odpoveď:

Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Ak chce dať výpoveď zamestnanec, môže v podstate uviesť do výpovede akékoľvek dôvody (nemusí), ale nárok na odstupné mu nevznikne. Nárok na odstupné totiž nikdy nevzniká v prípade výpovede danej zamestnancom. Je to však možné riešiť nasledovne.

Ak má zamestnanec zdravotné problémy, ktoré mu bránia vo výkone práce, je potrebné dodržať určitý postup. V prvom rade je potrebné relevantne zistiť existenciu zdravotných dôvodov, pre ktoré zamestnanec dlhodobo nemôže vykonávať svoju prácu a na základe takéhoto zistenia- potvrdeného lekárskeho posudkom- požiadať zamestnávateľa o preradenie na inú prácu. V zmysle ustanovenia § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu:

a) ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo

b) ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Z lekárskeho posudku, nie len z nálezu alebo doporučenia, musí vyplývať, že zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu; takýto posudok vydáva lekár, špecializovaný lekár alebo zdravotnícke zariadenie. Lekársky posudok, ktorého záverom je zistenie o chorobe z povolania alebo o ohrozenie chorobou z povolania vydávajú len špecializované zdravotníckymi zariadenia zamerané na pracovné lekárstvo.

Ak zamestnanec získal lekárskeho posudok, musí zamestnávateľovi tento posudok predložiť a požiadať o preradenie na inú prácu.

Ak zamestnávateľ nemá možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu, môže dať zamestnancovi výpoveď z výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. c) , t.j. ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. V tomto prípade upozorňujeme, že vhodnosť práce sa posudzuje podľa kvalifikačných predpokladov, predchádzajúcej praxe aj zdravotných predpokladov na výkon práce. Ak zamestnanec dostane výpoveď z jedného z vyššie uvedených dôvodov alebo ak sa dohodne so zamestnávateľom na skončení pracovného pomeru z jedného vyššie uvedených dôvodov, má nárok na odstupné.



Opätovne upozorňujeme, že sa musí jednať o výpoveď danú zamestnávateľom. Výška odstupného závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru aj od spôsobu skončenia pracovného pomeru. V prípade, ak by šlo o chorobu z povolania, tak by sa jednalo o § 76 ods. 3 ZP, ktorý stanovuje 10 násobok primeraného mesačného zárobku. Ak by šlo "len" o stratenie spôsobilosti na základe lekárskeho posudku, tak by sa aplikoval § 76 ods. 1. To by neplatilo, ak to odbory majú v PKZ určené odlišne (výhodnejšie). Samozrejme, najideálnejšie je vždy sa dohodnúť cez inštitút dohody.

Spracoval:

Mgr. Matúš Jarolín

Právnik OZ DLV