

PRAKTICKÝ SPRIEVODCA PRÁVAMI ŤAŽKO ZDRAVOTNE POSTIHNUTÝCH

PACIENT V PRÁCI



**ZDRUŽENIE
PACIENTOV**
S HEMATOLOGICKÝMI
MALIGNITAMI

Združenie pacientov s hematologickými malignitami

Nezábudková 52, 821 01 Bratislava

E-mail: info@hematologickypacient.sk

Telefón: 0902 688 121

Web: www.hematologickypacient.sk



Návšteva u lekára

Zamestnanec má právo čerpať platené voľno (pracovné voľno s náhradou mzdy) na návštevu zdravotníckeho zariadenia v rozsahu najviac siedmich dní v kalendárnom roku. Jeden deň pracovného voľna zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej zmeny podľa ustanoveného týždenného pracovného času. Pri osemhodinovom pracovnom čase na deň (40 hodín týždenne) je to 56 hodín ročne. Na rozdiel od dovolenky, ktorej čerpanie sa ráta na dni, **pracovné voľno na návštevu lekára sa započítava podľa počtu hodín, ktoré lekár vyznačí na potvrdení.**

Preto je nutné na potvrdení vyznačiť nielen deň, ale aj čas vyšetrenia.

Ak zamestnanec potrebuje ďalšie pracovné voľno, aby mohol navštíviť zdravotnícke zariadenie, zamestnávateľ

je povinný mu toto pracovné voľno poskytnúť, ale už bez náhrady mzdy (neplatené voľno).

Podmienkou poskytnutia tak plateného, ako aj neplateného pracovného voľna je, že **vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.** To, či zamestnanec môže alebo nemôže navštíviť lekára mimo pracovného času, závisí od jeho pracovnej doby, ordinačných hodín lekára a času, ktorý zamestnanec potrebuje na návrat na pracovisko.

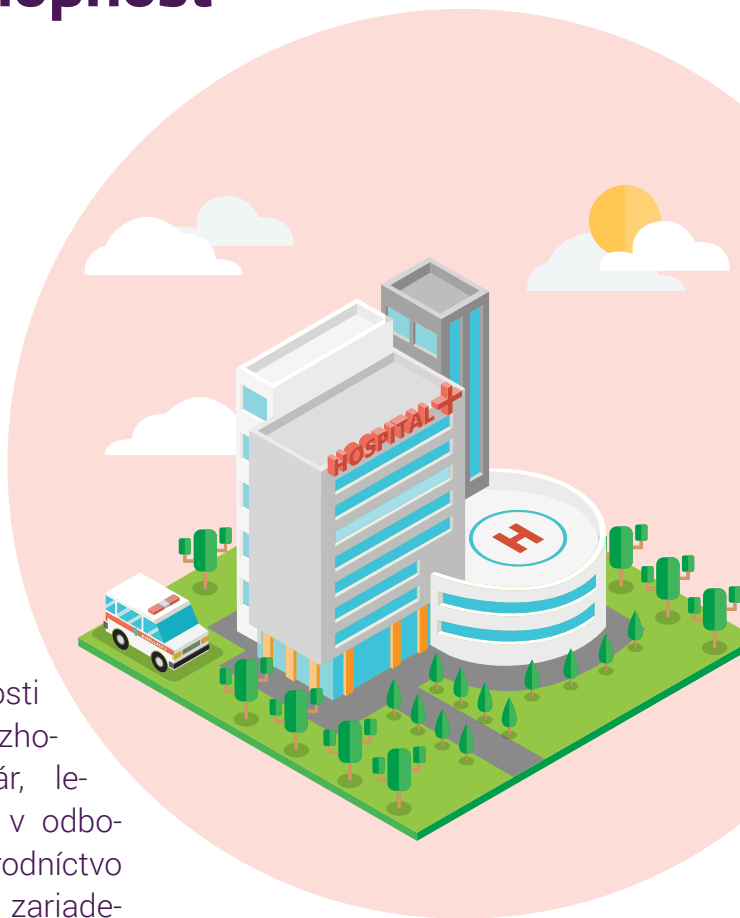
Ak zamestnanec vie vopred, že v určitý deň pôjde k lekárovi, mal to zamestnávateľovi včas oznámiť. Ak to vopred nevie, je povinný zamestnávateľa upovedomiť o svojej návšteve zdravotníckeho zariadenia hneď, ako je to možné.

Zamestnávateľ nesmie preverovať dôvody lekárskeho vyšetrenia. Ak vyšetrenie bolo poskytnuté v zdravotníckom zariadení a zamestnanec ho riadne preukáže potvrdením, zamestnávateľ nemôže skúmať ďalšie podrobnosti.

Tieto pravidlá sa vzťahujú iba na pracovný pomer uzatvorený na základe pracovnej zmluvy. Nárok na poskytnutie plateného pracovného voľna na návštevu u lekára nemajú ľudia pracujúci na dohodu ani samostatne zárobkovo činné osoby.



Práceschopnosť



O práceschopnosti a dĺžke jej trvania rozhoduje všeobecný lekár, lekár so špecializáciou v odbore gynekológia a pôrodníctvo a lekár zdravotníckeho zariadenia, v ktorom je pacient hospitalizovaný. Iní lekári (napríklad špecialisti, ku ktorým pacient chodí na odborné vyšetrenia) nemôžu vystaviť potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti. Ukončiť práceschopnosť nemôže ani posudkový lekár Sociálnej poisťovne.

Nároky, ktoré pacientovi pri práceschopnosti vzniknú, sa líšia podľa jeho sociálneho postavenia – teda v závislosti od toho, či je zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba, dobrovoľne poistená osoba alebo osoba v tzv. ochrannnej dobe. Pre výpočet výšky nemocenského je však vždy potrebné určiť tzv. vymeriavací základ – sumu, z ktorej sa dávka vypočíta.

Zamestnanec:

- ▶ prvé tri dni trvania PN - náhrada príjmu od zamestnávateľa vo výške 25 % z vymeriavacieho základu,
- ▶ štvrtý až desiaty deň – náhrada príjmu od zamestnávateľa vo výške 55% z vymeriavacieho základu,
- ▶ od jedenásteho dňa – nemocenské zo Sociálnej poisťovne vo výške 55% z vymeriavacieho základu.

Vymeriavací základ zamestnanca je jeho hrubá mzda. Ak zamestnanec u súčasného zamestnávateľa pracoval počas celého predchádzajúceho roka, jeho nemocenské sa vypočíta z hrubej mzdy, ktorú mal v predchádzajúcom roku. Ak u súčasného zamestnávateľa pracoval aspoň 90 dní (teda nie celý predchádzajúci rok), nemocenské sa vypočíta z hrubej mzdy, ktorú mal počas tohto obdobia.

Samostatne zárobkovo činná osoba:

prvé tri dni trvania PN - nemocenské zo Sociálnej poisťovne vo výške 25% z vymeriavacieho základu,

- ▶ od štvrtého dňa - nemocenské zo Sociálnej poisťovne vo výške 55% z vymeriavacieho základu.

Vymeriavacím základom SZČO je príjem, z ktorého platila poisťné do Sociálnej poisťovne.

Dobrovoľne nemocensky poistená osoba:

- ▶ prvé tri dni trvania PN - nemocenské zo Sociálnej poisťovne vo výške 25% z vymeriavacieho základu,
- ▶ od štvrtého dňa - nemocenské zo Sociálnej poisťovne vo výške 55% z vymeriavacieho základu.

Vymeriavacím základom dobrovoľne poistenej osoby je čiastka, ktorú si sama určila ako základ pre platenie poisťného. Podmienkou pobrania nemocenského je trvanie poisťovania aspoň 270 dní v posledných dvoch rokoch pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti.

Osoba v ochrannej lehote je človek, ktorému nemocenské poistenie zaniklo (napríklad skončil jeho pracovný pomer), a po zániku tohto poistenia v určitej lehote – ochrannej lehote - ochorel alebo utrpel úraz a stal sa dočasne práceneschopným. Ochranná lehota je 7 dní po zániku nemocenského

poistenia; v prípade tehotnej ženy je ochranná lehota osem mesiacov. Osoba, ktorá sa stane práceneschopnou do 7 dní od zániku poistenia, má nárok na nemocenskú dávku:

- ▶ prvé tri dni trvania PN - nemocenské zo Sociálnej poisťovne vo výške

25% z vymeriavacieho základu,

- ▶ od štvrtého dňa - nemocenské zo Sociálnej poisťovne vo výške 55% z vymeriavacieho základu.

Nemocenské sa vypláca mesačne pozadu, spravidla okolo 20. dňa mesiaca. Ak dočasná pracovná neschopnosť pokračuje aj nasledujúci mesiac, ošetrojúci lekár vystaví tlačivo „Preukaz o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti“ (tzv. lístok na peniaze), ktorý je potrebné po jeho podpísaní predložiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Bez tohto dokladu Sociálna poisťovňa nevyplatí nemocenské za príslušný mesiac.

Nemocenské sa vypláca najviac 52 týždňov od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti. Práceschopnosť môže trvať aj viac ako 52 týždňov, avšak už bez vyplácania nemocenského.

Ak dočasná pracovná neschopnosť a nepriaznivý zdravotný stav trvajú dlhodobo, t. j. trvajú alebo je pravdepodobné, že budú trvať dlhšie ako jeden rok, je možné požiadať o priznanie invalidného dôchodku. Žiadosť o invalidný dôchodok sa zvyčajne podáva ku koncu 52 týždňového obdobia poberanie nemocenského, pretože o invalidite hovoríme iba v prípade, ak nepriaznivý zdravotný stav trvá alebo má trvať dlhšie ako rok. Ak je však zrejmé, že zdravotný stav je zhoršený trvalo a nie je predpoklad, že by sa počas práceneschop-

nosti zlepšil, žiadosť o dôchodok je možné podať aj bez toho, aby bol človek predtým PN, resp. aby bol PN celých 52 týždňov.

Aj invalidný dôchodca môže byť práceneschopný a poberať nemocenské, pokiaľ on alebo jeho zamestnávateľ platia odvody (poistné na nemocenské poistenie) do Sociálnej poisťovne. Práceschopnosť by nemala byť vystavená na tú istú diagnózu, pre ktorú je človek invalidný v tom rozsahu, v akom je pre ňu invalidný. Pokiaľ teda dôjde k prechodnému zhoršeniu ochorenia, ktoré je príčinou invalidity nad rozsah invalidity, tak človek môže byť práceneschopný a poberať nemocenské. Rovnako môže byť práceneschopný aj pre iné ochorenia nesúvisiace s invaliditou.

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti je nevyhnutné, aby pacient



dodržiaval liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom, pretože v opačnom prípade mu môže Sociálna poisťovňa prestať vyplácať nemocenské. Počas trvania PN je pacient povinný zdržiavať sa na adrese uvedenej v žiadosti o nemocenské (t. j. na adrese uvedenej na tlačive Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti). Ošetrojúci lekár môže povoliť zmenu miesta pobytu počas PN, ak ho o to pacient požiada. Ak to povaha choroby umožňuje, ošetrojúci lekár môže dočasne práceneschopnej osobe povoliť vychádzky. Zmena času vychádzok a ich zrušenie je tiež vo výlučnej kompetencii lekára, ktorý o PN rozhodol. Dodržiavanie liečebného režimu kontroluje zamestnanec Sociálnej poisťovne. Kontrola môže byť vykonaná kedykoľvek od prvého

dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, a to aj mimo pracovného času a cez víkend. Kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti, má právo vykonávať aj zamestnávateľ.

Obdobie práceneschopnosti zamestnanca je tzv. ochrannou dobou, čo znamená, že **práceneschopnému zamestnancovi môže dať zamestnávateľ výpoveď iba výnimočne**, a to iba v prípade, ak sa zamestnávateľ ruší alebo ak zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu. Aj počas práceneschopnosti sa môže pracovný pomer skončiť dohodou alebo uplynutím doby, pokiaľ bol dohodnutý na dobu určitú.



Preradenie na inú prácu

Ak sa zamestnanec zhorší zdravotný stav do tej miery, že stratí spôsobilosť vykonávať svoju doterajšiu prácu, nemusí hneď skončiť pracovný pomer. Môže **požiadať zamestnávateľa o preradenie na inú prácu**. Podmienkou preradenia je, aby zdravotný stav zamestnanca znemožňoval vykonávať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve a tento stav je dlhodobý, teda trvá alebo je predpoklad, že bude trvať dlhšie ako jeden rok. Krátkodobé zhoršenie zdravotného stavu je možné riešiť práceneschopnosťou.

Zamestnanec nemusí byť uznaný za invalidného Sociálnou poisťovňou.

Strata spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu sa zamestnávateľovi dokladuje lekárskeho posudkom, vystaveným na žiadosť zamestnanca ošetrojúcim lekárom, nie posudkom lekára Sociálnej poisťovne. Musí však ísť o posudok ošetrojúceho lekára, nestačí lekárske odporúčanie, nález alebo potvrdenie.

Zamestnávateľ preradí zamestnanca na inú prácu na základe jeho žiadosti. Keďže Zákonník práce výslovne nestanovuje lehotu, dokedy je zamestnávateľ povinný zamestnanca preradiť, je vhodné v žiadosti nejakú lehotu (napríklad 15 dní) uviesť.

Práca, na ktorú zamestnávateľ zamestnanca preradí, by mala zodpovedať jeho zdravotným obmedzeniam, kvalifikácii a schopnostiam. Ak zamestnávateľ svoju povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu nespĺní, zamestnanec nie

je povinný vykonávať doterajšiu prácu a zamestnávateľ mu musí poskytnúť náhradu mzdy vo výške jeho priemernej mzdy. Nepreradenie na inú vhodnú prácu v lehote 15 dní odo dňa predloženia lekárskeho posudku, podľa ktorého zamestnanec nemôže vykonávať doterajšiu prácu bez ohrozenia svojho zdravia, je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom.

V prípade, ak zamestnávateľ zamestnanca na inú prácu preradiť nemôže, pretože ju nemá, alebo zamestnanec o preradenie ani nežiadal, no doterajšiu prácu už nie je schopný zastávať, pracovný pomer bude potrebné ukončiť dohodou alebo výpoveďou. Rozhodnutie **Sociálnej poisťovne o priznaní invalidného dôchodku nespôsobuje zánik pracovného pomeru**. Aj človek, ktorý bol uznaný za invalidného, môže ďalej pracovať.

Vzor Žiadosti o preradenie na inú prácu

Zamestnávateľ

Adresa

Vec : Žiadosť o preradenie na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce

Podľa pracovnej zmluvy uzavretej dňa XX.XX vykonávam prácu –

Dňa XX.XX som sa podrobil odbornému lekárskeму vyšetreniu v hematologickej ambulancii v XX. Týmto vyšetrením bolo zistené, že nie je vhodné, aby som dohodnutú prácu ďalej vykonával, lebo vážne ohrozuje moje zdravie. Odborný lekársky posudok pripájam k tejto žiadosti.

Vzhľadom na skutočnosti uvedené v lekárskom posudku žiadam, aby som bol najneskôr do 15 dní preradený na inú, pre mňa vhodnú prácu.

V XX, dňa XX.XX

.....

podpis



Skončenie pracovného pomeru

V tzv. skúšobnej dobe sa pracovný pomer môže skončiť hocikedy, z akéhokoľvek dôvodu. Po uplynutí skúšobnej doby sa pracovný pomer môže skončiť:

- ▶ dohodou,
- ▶ okamžitým skončením,
- ▶ výpoveďou,
- ▶ uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer uzatvorený.

Dohoda znamená, že zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodnú, že pracovný pomer sa skončí. Obe strany teda so skončením súhlasia. Zamestnanec alebo zamestnávateľ môžu navrhnúť (aj písomne) druhej strane, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. **Ak s tým zamestnanec alebo zamestnávateľ nesúhlasia, pracovný pomer sa dohodou nemôže skončiť.** V prípade, že zamestnávateľ zamestnanca prinúti, aby dohodu uzatvoril, takáto dohoda je neplatná. Pri skončení pracovného pomeru dohodou sa tento končí dňom uvedeným v dohode, t. j. neplynie žiadna výpovedná lehota. **Pokiaľ je dôvodom uzatvorenia dohody zhoršenie zdravotného stavu zamestnanca, ktorý viac nie je spôsobilý vykonávať doterajšiu prácu, je nutné v dohode tento dôvod uviesť.** V opačnom prípade zamestnanec nebude mať nárok na odstupné.

Okamžité skončenie pracovného po-

meru (nesprávne nazývané aj okamžitá alebo hodinová výpoveď) je možné iba výnimočne a výlučne z dôvodov vymedzených v Zákonníku práce. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom iba ak ten závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu alebo bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. **Zamestnávateľ nie je oprávnený okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom z dôvodu jeho nepriaznivého zdravotného stavu.**

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu, zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti, alebo ak je bezprostredne ohrozený jeho život ale-

bo zdravie. Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnancom má zamestnanec nárok na vyplatenie dvojnásobku priemerného zárobku. Neplatí to však v prípade, ak pracovný pomer okamžite skončil zamestnávateľ. Pracovný pomer zaniká doručením oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru druhej strane. Výpovedná doba neplatí.

Výpoveď a výpovedná doba

Dôvody pre výpoveď zamestnávateľa:

- ▶ Zamestnávateľ sa zrušuje alebo premiestňuje.
- ▶ Zamestnanec sa stane nadbytočný. Podmienkou je, aby zamestnávateľ vydal rozhodnutie o organizačných zmenách, ktoré reálne sleduje zefektívnenie práce (nie je účelové) a na základe tohto rozhodnutia zanikne potreba výkonu práce zamestnanca.
- ▶ Zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.
- ▶ Zamestnanec prestal spĺňať predpoklady na výkon dohodnutej práce (napr. vodič z povolania príde o vodičský preukaz).
- ▶ Zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy. Z tohto dôvodu možno dať zamestnancovi výpoveď iba v prípade, že ho zamestnávateľ v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich napriek výzve neodstránil.
- ▶ Zamestnanec menej závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.
- ▶ Zamestnávateľ by mohol so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer.

Výpoveď

si nevyžaduje súhlas druhej strany. Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, dokonca ani nemusí dôvod vo výpovedi uviesť. Zamestnávateľ však môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov uvedených v Zákonníku práce.



Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď **iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa dozvedel o tom, že zamestnanec porušil pracovnú disciplínu**. Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Ak zamestnávateľ nemá nijaký z týchto dôvodov, nemôže dať zamestnancovi platnú výpoveď.

Výpoveď musí byť druhej strane vždy doručená (osobne na pracovisku alebo poštou), musí byť písomná a v prípade, ak ju dáva zamestnávateľ, musí v nej byť presne uvedený dôvod výpovede podľa Zákonníka práce.

Pracovný pomer trvá aj po podaní výpovede, až kým neuplynú **výpovedná doba**. Tá začína plynúť od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, teda ak bola výpoveď doručená v júli, začne plynúť 1. augusta a pod. Dĺžka výpovednej doby závisí od trvania pracovného pomeru aj od dôvodu výpovede.

Dĺžka výpovednej doby pri výpovedi z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru:

Dĺžka pracovného pomeru	Dĺžka výpovednej doby
Menej ako 1 rok	1 mesiac
1 rok až menej ako 5 rokov	2 mesiace
5 rokov a viac	3 mesiace

V prípade, ak zamestnanec pre svoj zdravotný stav nemôže počas výpovednej doby vykonávať doterajšiu prácu a zamestnávateľ ho nepreradil na inú prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Takýto zamestnanec preto nemusí počas výpovednej doby chodiť do práce, ale bude zamestnaný a zamestnávateľ mu bude vyplácať náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku.

Výpoveď môže dať aj zamestnanec, a to z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez dôvodu. Tak ako výpoveď daná zamestnávateľom, aj výpoveď zamestnanca musí byť písomná a musí byť zamestnávateľovi doručená – poštou alebo prostredníctvom podateľne zamestnávateľa. Pokiaľ sa posiela výpoveď (alebo akýkoľvek iný dôležitý dokument) poštou, odporúčame poslať ho doporučené s doručenkou, aby zamestnanec vedel, kedy presne ju zamestnávateľ prevzal a bolo možné určiť začiatok plynutia výpovednej doby.



Výpoveď daná zamestnancom – výpovedná lehota

Dĺžka pracovného pomeru

Menej ako 1 rok

1 rok a viac

Dĺžka výpovednej doby

1 mesiac

2 mesiace

Ľudia si často zamieňajú dôvody skončenia pracovného pomeru (napríklad sa stretávame s mylným a neexistujúcim pojmom “výpoveď dohodou”). **Rozdiel medzi výpoveďou a dohodou je predovšetkým v tom, že dohoda si vyžaduje súhlas tak zamestnávateľa, ako aj zamestnanca, kým výpoveď je výsledkom jednostranného rozhodnutia buď zamestnávateľa alebo zamestnanca a nevyžaduje si súhlas druhej strany.** Ak by teda zamestnanec nesúhlasil so skončením pracovného pomeru dohodou, jeho pracovný pomer by dohodou nemohol skončiť. Ak by však nesúhlasil s výpoveďou (a na znak svojho nesúhlasu by napríklad odmietol podpísať jej prevzatie), nemalo by to nijaký vplyv na jej platnosť. Rozdiel je tiež medzi výpoveďou zamestnanca a zamestnávateľa. Kým výpoveď daná zamestnávateľom musí vždy obsahovať konkrétny dôvod výpovede zhodný s výpovednými dôvodmi uvedenými v Zákonníku práce, výpoveď daná zamestnancom žiaden dôvod pre skončenie pracovného pomeru obsahovať nemusí. Obe však musia byť písomné a doručené.

Je všeobecne známe, že počas PN

možno dať zamestnancovi výpoveď iba výnimočne, a to iba v prípade, ak sa zamestnávateľ ruší alebo ak zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu. Menej sa však vie, že aj zamestnanec, ktorý bol uznaný za invalidného a predloží zamestnávateľovi rozhodnutie Sociálnej poisťovne, je **vo zvýšenej miere chránený pred prepustením.** Zamestnávateľ mu nemôže dať výpoveď bez súhlasu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak zamestnanec dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, ak sa zamestnávateľ zrušuje alebo premiestňuje, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu alebo bol odsúdený za spáchanie úmyselného trestného činu. **Zdravotne postihnutý zamestnanec nemôže bez súhlasu úradu práce dostať výpoveď pre nadbytočnosť, nedostatočné plnenie pracovných úloh alebo ak kvôli zdravotnému stavu stratí spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu či prestane spĺňať predpoklady na jej výkon.** Keď dá zamestnávateľ zdravotne postihnutému zamestnancovi výpoveď bez súhlasu úradu práce, takáto výpoveď bude neplatná.

Odstupné a odchodné

Zamestnanec má nárok na odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou preto, že zamestnanec pre svoj zdravotný stav stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Výška odstupného pri **DOHODE** závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru:

Trvanie pracovného pomeru	Odstupné
Menej ako 2 roky	1 priemerný mesačný zárobok
2 roky až menej ako 5 rokov	2 priemerné mesačné zárobky
5 rokov až menej ako 10 rokov	3 priemerné mesačné zárobky
10 rokov až menej ako 20 rokov	4 priemerné mesačné zárobky
20 a viac rokov	5 priemerných mesačných zárobkov



Na odstupné má zamestnanec nárok aj v prípade, ak sa **pracovný pomer skončí výpoveďou** zamestnávateľa z dôvodu, že zamestnanec pre svoj zdravotný stav stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.



Výška odstupného pri **VÝPOVEDI** závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru:

Trvanie pracovného pomeru	Odstupné
2 roky až menej ako 5 rokov	1 priemerný mesačný zárobok
5 rokov až menej ako 10 rokov	2 priemerné mesačné zárobky
10 rokov až menej ako 20 rokov	3 priemerné mesačné zárobky
20 a viac rokov	4 priemerné mesačné zárobky

V prípade, ak zamestnanec z pracovného pomeru odchádza do plného invalidného dôchodku (pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %), má **nárok na odchodné** najmenej v sume jedného priemerného mesačného zárobku. Podmienkou je, aby si zamestnanec podal žiadosť o invalidný dôchodok ešte počas trvania pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Pracovný pomer trvá vždy až dovtedy, kým ho zamestnanec alebo zamestnávateľ neukončia,

alebo kým neuplynie doba, na ktorú bol uzatvorený. **Pracovný pomer trvá aj počas práceneschopnosti – okrem prípadu, ak bol pracovný pomer uzatvorený** na určitý čas, ktorý počas PN uplynul. V prípade, že zamestnanec počas práceneschopnosti požiada o invalidný dôchodok, a tento mu bude priznaný, má nárok na odchodné od zamestnávateľa, za predpokladu, že sa rozhodne pracovný pomer ukončiť. Súčasne má nárok na odstupné vo výške a za podmienok popísaných vyššie.

Výhody zamestnávania zdravotne postihnutých

Osoby so zdravotným postihnutím patria medzi **znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, preto je ich zamestnávanie osobitne podporované**. Pri uplatňovaní práv v pracovných vzťahoch treba pamätať na určitý zmätok v pojmoch. Za občana so zdravotným postihnutím je v pracovnom práve považovaný človek, ktorý bol uznaný za invalidného rozhodnutím Sociálnej poisťovne, t. j. jeho ochorenie spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40%. Nie je to človek, ktorý je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím (má preukaz osoby s ŤZP) podľa rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Samozrejme, aj osoba s ŤZP môže byť zároveň aj uznaná za invalidnú, nemusí to tak ale byť vždy.

Každý **zamestnávateľ, ktorý má viac ako dvadsať zamestnancov, je povinný zamestnávať zdravotne postihnutých**, a to v počte 3,2 % z celkového počtu zamestnancov. Plne invalidný zamestnanec (s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%), sa počíta za troch. Ak zamestnávateľ túto povinnosť nesplní, musí raz ročne zaplatiť Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny určitú sumu peňazí, za každého človeka, ktorý mu chýba do splnenia „limitu“. **Zamestnávať zdravotne postihnutých je pre zamestnávateľa aj**

výhodné – za zamestnanca s ťažkým zdravotným postihnutím odvádza o polovicu nižšie odvody na zdravotné poistenie a na takéhoto zamestnanca môže poberať rôzne príspevky.

Odvody do zdravotnej poisťovne. Sadzba preddavkov do zdravotnej poisťovne je oproti zdravému zamestnancovi v polovičnej výške, to je 5 % za zamestnávateľa a 2 % za zamestnanca. Osoba, ktorá je poberateľom plného invalidného dôchodku (pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 70%), neplatí poistné na poistenie v nezamestnanosti.



Príspevok na zamestnávanie zdravotne postihnutých. O príspevok môže zamestnávateľ požiadať Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Podmienkou je, aby bol zdravotne postihnutý aspoň tri mesiace vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie, a aby ho zamestnávateľ zamestnal aspoň na polovičný úväzok. Výška príspevku sa v rámci Slovenskej republiky líši. V Bratislavskom kraji príspevok predstavuje 25% z celkovej ceny práce zamestnanca (mzda plus odvody), v okresoch s nezamestnanosťou nižšou alebo rovna-

kou ako je celoslovenský priemer je výška príspevku 30% a v okresoch s vyššou nezamestnanosťou je to 40% z celkovej ceny práce zamestnanca mesačne. Príspevok sa poskytuje najviac 24 mesiacov.

Chránená dielňa a chránené pracovisko. Zamestnávateľ môže požiadať úrad práce o príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska aj o príspevok na úhradu ich prevádzkových nákladov a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov. Chránená dielňa je pracovisko, ktoré spĺňa dve podmienky - sú tam zriadené aspoň dve pracovné miesta pre ľudí so zdravotným postihnutím a zdravotne postihnutí predstavujú aspoň polovicu z celkového počtu zamestnancov. Pre poskytnutie príspevku na zriadenie chránenej dielne je ešte potrebné, aby zdravotne postihnutí zamestnanci boli predtým aspoň mesiac vedení v evidencii nezamestnaných. Chránené pracovisko je pracovné miesto jedného človeka so zdravotným postihnutím, napríklad aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím. Miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, na ktoré sa poskytol príspevok, musí existovať najmenej dva roky. Maximálna výška príspevku



na jedno zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo pracovisku sa líši podľa miery nezamestnanosti na danom mieste. Po vytvorení chránenej dielne, resp. pracoviska je možné požiadať úrad práce o **príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov**. Prevádzkovými nákladmi sú napr. nájomné, platby za energie, mzdy a odvody zamestnancov so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľ, ktorý nemá priznané postavenie chránenej dielne, no ľudia so zdravotným postihnutím tvoria viac ako štvrtinu jeho zamestnancov, môže požiadať úrad práce o **príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní**. Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených

zamestnávateľom mesačne zo mzdy zamestnanca – občana so zdravotným postihnutím. Príspevok sa poskytuje štvrtročne na pracovníka, ktorý pracuje najmenej polovicu týždenného pracovného času.

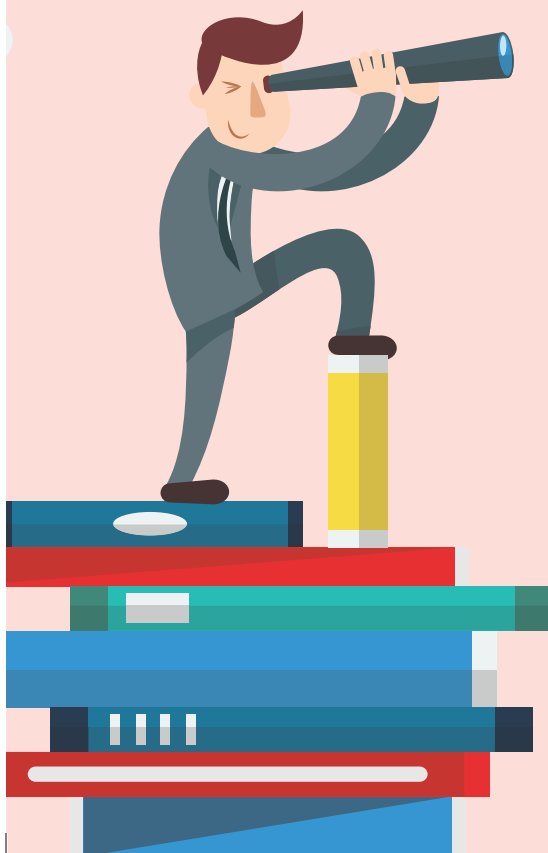
Pomoc v práci. Pracovný asistent je človek, ktorý poskytuje zamestnancovi so zdravotným postihnutím pomoc pri vykonávaní pracovných úloh a osobných potrieb počas pracovného času. Na pracovného asistenta má nárok aj samostatne zárobkovo činná osoba so zdravotným postihnutím. Pracovný asistent nemusí spĺňať nijaké osobitné predpoklady, stačí ak má 18 rokov a je spôsobilý na právne úkony. Pracovný asistent je u zamestnávateľa zamestnaný, SZČO uzatvára s pracovným asistentom zmluvu o poskytovaní pomoci pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti. Presnú náplň práce asistenta zákon nezakotvuje, môže teda plniť akékoľvek úlohy, ktorými pomáha zdravotne postihnutému počas pracovnej doby. Zamestnávateľ alebo SZČO môžu požiadať úrad práce o **príspevok na činnosť pracovného asistenta**.

Osoba so zdravotným postihnutím sa môže zamestnať aj v sociálnom podniku. Hlavným cieľom takéhoto podniku nie je dosahovanie čo najväčšieho zisku, ale plnenie spoločensky prospešnej úlohy, napr. aj podpora zamestnávania znevýhodnených a zraniteľných osôb.



Hľadanie práce

Diskriminovať uchádzača o zamestnanie z dôvodu, že trpí nejakým ochorením, je v SR zakázané. Zamestnávateľ je povinný zaobchádzať s uchádzačmi o zamestnanie aj so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom (zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou). V súvislosti s prácou sa ochrana pred diskrimináciou vzťahuje na výber zamestnancov,



výkon zamestnania vrátane odmeňovania, postupu v zamestnaní a prepúšťania, ako aj na prístup ku vzdelávaniu a členstvu v odborových organizáciách. Pokiaľ ide o výber zamestnancov, diskrimináciou nie je, ak zamestnávateľ stanoví, že určité zamestnanie môže vykonávať iba zdravotne spôsobilá osoba, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania. Zamestnávateľ môže (a musí) napríklad trvať na tom, aby osoba manipulujúca s potravinami netrpela infekčným ochorením, alebo aby človek zaujímajúci sa o prácu hasiča, bol fyzicky výkonný. **Zamestnávateľ sa však nemôže svojvoľne rozhodnúť, že do zamestnania príjme iba zdravého človeka, ak danú prácu dokáže vykonávať aj osoba, ktorá zdravá nie je.** Ak zdravotná spôsobilosť nie je podmienkou na výkon určitej práce, zamestnávateľ sa na pracovnom pohovore nesmie uchádzača dopytovať na jeho zdravotný stav a pri rozhodovaní koho zamestná, nesmie brať kritérium zdravotného stavu do úvahy. Na druhej strane je však uchádzač o zamestnanie povinný informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu. Človek trpiaci určitým ochorením by preto mal vždy zvážiť, či môže rozumne predpokladať, že danú prácu zvládne. Osoba, ktorá sa domnieva, že voči nej nebola dodržaná zásada

rovnakého zaobchádzania, má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť, na ktorú je zamestnávateľ povinný odpovedať a/alebo sa môže obrátiť na súd a domáhať sa nápravy súdnou cestou. Ľuďom so zdravotným postihnutím

majú pri hľadaní práce pomáhať aj **agentúry podporovaného zamestnávania**. Zoznam agentúr podporovaného zamestnávania je zverejnený na stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (www.upsvar.sk).

Ako sa domôcť svojich práv

Pri podozrení na akékoľvek porušenie pracovného práva zamestnávateľom (napríklad v súvislosti s poskytovaním pracovného voľna, preradením na inú prácu, pracovnými podmienkami a pod.) sa zamestnanec môže obrátiť na **inšpektorát práce**. Úlohou inšpektorátov práce, ktoré sídli v každom kraji, je vykonávať dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov aj predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kolektívnych zmlúv. Na inšpektorát práce sa môže obrátiť zamestnanec, a to aj bývalý, aj tretia

osoba, poštou na adresu krajského inšpektorátu práce podľa sídla zamestnávateľa alebo na adresu Národného inšpektorátu práce, emailom, osobne na podateľni inšpektorátu, prípadne telefonicky do záznamu.

Kontaktné údaje Národného inšpektorátu práce sú:

Masarykova 10, 040 01 Košice

tel.: +421 55 7979 902

fax: +421 55 7979 904

e-mail: nip@ip.gov.sk,

podatelna@ip.gov.sk.

V podaní je potrebné uviesť:

- ▶ meno, priezvisko a adresu bydliska oznamovateľa,
- ▶ presnú adresu firmy, resp. zamestnávateľa, u ktorého dochádza k porušovaniu predpisov,
- ▶ čo je podľa oznamovateľa vo firme porušované, napr. pracovnoprávne predpisy alebo predpisy súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, porušenie je dobré popísať čo najpresnejšie.

Pokiaľ na porušenie pracovného práva upozorní zamestnanec, ide o podnet, na základe ktorého by mal inšpektorát

prácu vykonať u zamestnávateľa inšpekciu v lehote 30 dní od doručenia podnetu. Ak o porušení informuje iná osoba, ide o oznámenie, ktoré má byť vybavené v lehote do 60 dní od doručenia. Výsledkom inšpekcie u zamestnávateľa môže byť nariadenie opatrení na odstránenie nedostatkov (a následná kontrola ich dodržiavania), ale aj začatie konania vedúceho k uloženiu pokuty, prípadne až zákazu činnosti. Oznamovateľ musí byť informovaný o výsledku vybavenia podnetu a oznámenia.

Oznámiť porušenie pracovných predpisov je možné aj anonymne. Anonymné oznámenia sa však ne-

prešetrujú automaticky, ale o ich vybavení rozhoduje hlavný inšpektor práce na základe posúdenia závažnosti predmetu oznámenia. V takomto prípade však oznamovateľ nebude informovaný o výsledku inšpekcie práce. Bližšie informácie o inšpekcii práce nájdete na www.safework.gov.sk.

Ak sa zamestnanec domnieva, že s ním zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne, teda inak ako spôsobom a z dôvodov ustanovených Zákonníkom práce, ktoré v tejto príručke popisujeme, má právo **oznámiť zamestnávateľovi, že dôvod skončenia pracovného pomeru považuje za neplatný a trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a podať na súd žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.**

Žaloba v pracovnoprávných sporoch sa podáva na Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave, Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave, Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne, Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre, Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline, Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici, Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove, Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach. Pokiaľ je však žaloba podaná na iný než príslušný súd, nič strašné sa nestane, pretože súdy sú povinné postúpiť žalobu na správny súd.

Zákon posilňuje postavenie zamestnanca v pracovnoprávnom spore. Súd je povinný ho poučiť o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť

a o všetkých možnostiach na bránenie jeho práv. Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol.

Za podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa neplatí súd-

ny poplatok.

Pokiaľ by žaloba mala

nejaký nedostatok, súd žalobcu (zamestnanca) vyzve na jeho odstránenie. Žalobca tiež môže požiadať súd, aby mu ustanovil zástupcu - advokáta, ktorý ho bude v konaní zastupovať (v prípade zlej materiálnej situácie) alebo sa môže obrátiť na niektorého z advokátov zapísaných v zozname vedenom Slovenskou advokátskou komorou (www.sak.sk). Náklady právneho zastúpenia uhradí v prípade úspechu zamestnanca v spore zamestnávateľ.

Ak bude zamestnanec v spore úspešný, bude mu musieť zamestnávateľ poskytnúť náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Po právoplatnom rozhodnutí súdu, ktorý vyhoví zamestnancovi, bude zamestnanec môcť opäť vykonávať prácu alebo sa môže so zamestnávateľom dohodnúť na skončení pracovného pomeru.

Zamestnanec sa môže dať v individuálnom pracovnoprávnom spore zastupovať nielen advokátom alebo inou osobou, ale aj odborovou organizáciou. **Odborová organizácia** je občianske



združenie, ktoré vzniká v súlade so zákonom o združovaní občanov. Zamestnanci na akomkoľvek pracovisku sa môžu dohodnúť, že založia odborovú organizáciu a zamestnávateľ je povinný umožniť jej pôsobenie. Na založenie odborovej organizácie (ako aj akéhokoľvek iného občianskeho združenia) sú potrebné aspoň tri osoby. Úlohou

odborovej organizácie je chrániť záujmy zamestnancov, a to aj prostredníctvom **kolektívnej zmluvy**, ktorá upravuje pracovné a mzdové podmienky zamestnancov výhodnejšie, ako Zákonník práce. Uzatvorenú kolektívnu zmluvu je zamestnávateľ povinný dodržiavať.

Vec: Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní

Na základe pracovnej zmluvy zo dňavykonávam vo Vašej spoločnosti prácu

Dňa mi bola doručená Vaša písomná výpoveď (resp. okamžité zrušenie pracovného pomeru). Ako dôvod rozviazania pracovného pomeru ste uviedli: (uviesť ako zamestnávateľ vymedzil dôvod rozviazania pracovného pomeru, napr. závažné porušenie pracovnej disciplíny), podľa ustanovenia § zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Týmto Vám v zmysle ustanovenia §79 Zákonníka práce oznamujem, že rozviazanie môjho pracovného pomeru považujem za neplatné a trvám na svojom ďalšom zamestnaní a prideľovaní práce podľa pracovnej zmluvy zo dňa

Keďže po tomto oznámení môj pracovný pomer trvá naďalej, ste mi povinný poskytnúť náhradu mzdy, až do doby, keď mi umožníte pokračovať v práci.

Určenie neplatnosti Vašej výpovede (resp. okamžitého zrušenia pracovného pomeru) si budem spolu s nárokom na náhradu mzdy uplatňovať na príslušnom súde.

S pozdravom

V..... dňa.....

.....

podpis zamestnanca

Právna poradňa

Podrobné informácie o invalidite, ťažkom zdravotnom postihnutí, práceneschopnosti, ale aj ďalších právnych súvislostiach hematologických ochorení nájdete v našom časopise Krvinka a na webovej stránke www.hematologickypacient.sk, kde je vám k dispozícii aj bezplatná právna poradňa pre pacientov a ich blízkych.

Hematologická poradňa

Ak sa chcete o svojom ochorení poradiť s hematológom, volajte bezplatne na telefónne číslo **0800 007 693** v pracovných dňoch od 14.00 – 17.00.



Združenie pacientov s hematologickými malignitami

Združenie pacientov s hematologickými malignitami zastupuje pacientov s nádorovými ochoreniami krvi, krvotvorných buniek a lymfatického systému, ako sú leukémie, lymfómy, myelodysplastické syndrómy, mnohohopočetný myelóm, polycytémia vera, esenciálna trombocytémia a myelofibróza. Pacientom pomáhame dostať sa k správnej liečbe, dodržiavať liečebný režim, poskytujeme im aktuálne a zrozumiteľné informácie o ich ochorení a právach pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

Sme pripravení počúvať vás, hľadať odpovede na vaše otázky a pomôcť vám dostať sa k najlepšej možnej liečbe.

Ak potrebujete pomoc, podporu či radu alebo vás zaujíma naša činnosť, môžete sa na nás obrátiť:

emailom: info@hematologickypacient.sk

poštou: Združenie pacientov s hematologickými malignitami,
Nezábudková 52, 821 01 Bratislava

www.hematologickypacient.sk

www.facebook.com/hematologickypacient