



Justičná akadémia

17.9.2019

Jiří Doležilek, Andrea Olšovská



Zdravotný stav zamestnanca

Zdravotná spôsobilosť

Predzmluvné vzťahy - § 41 ods. 2 ZP

Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.

... osobitný predpis – napr. práca šóféra z povolania, zákon 355/2007....

?? osobitný predpis – zákon o BOZP? (124/2006)

Lekárske prehliadky

§ 30e ods. 2 zákona 355/2007:

Povinnosť zamestnanca podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu upravuje osobitný predpis (odkaz na § 12 ods. 2 písm. i) zákona o BOZP: Povinnosť zamestnanca podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu upravuje osobitný predpis)

§ 30e ods. 9 zákona 355/2007:

Lekárske preventívne prehliadky (pozn. okrem osobitne upravených situácií) vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) prvého bodu, písm. b) prvého bodu a písm. c) prvého bodu sa vykonávajú

a) **pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu** alebo obdobného pracovného vzťahu alebo pred začatím výkonu práce fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby...

Vstupná prehliadka (zákon č. 355/2007 Z.z.)

- 3. a 4. kategória
- 1. a 2. kategória (ak tak stanoví osobitný predpis)



Lékařské prohlídky CZ

§ 32 ZP:

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce

Zvláštní předpis - zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

- Vstupní lékařská prohlídka musí být zajištěna před vznikem každého pracovního poměru (bez ohledu na rizikovost práce)
- Vstupní lékařskou prohlídku hradí
 - osoba ucházející se o zaměstnání
 - zaměstnavatel, jestliže uzavře pracovněprávní vztah

Zdravotný stav

Zákon o BOZP (124/2006) - § 6 ods. 1 písm. o) :

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný...

zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu (odkaz na zákon 355/2007), schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ...

Zákon 355/2007 - § 30 ods. 1 písm. f):

Zamestnávateľ

zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa § 30e

...

Zdravotní stav CZ

Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti [§ 103 odst. 1 písm. a) ZP]

Zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským prohlídkám stanoveným zvláštními právními předpisy [§ 106 odst. 4 písm. b) ZP]

Nesplnění této povinnosti zaměstnance může zakládat důvod pro jednostranné rozvázání pracovního poměru

Nočná práca

Nočná práca: § 98 ods. 3 ZP

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil **posúdeniu zdravotnej spôsobilosti** na prácu v noci

- a) pred zaradením na nočnú prácu,
- b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
- c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
- d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena.

CZ: Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem o specifických zdravotních službách. **Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována** (§ 94 odst. 2 ZP)

Zdravotná spôsobilosť a pracovná zmluva

Pracovná zmluva

- právny úkon: platnosť podľa Zákonníka práce, aj podľa Občianskeho zákonníka

§ 39 OZ: Neplatný je právny úkon, ktorý svojim obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

? ZL nemá splnenú povinnosť – zaradenie zamestnanca v súlade s jeho zdravotnou spôsobilosťou, lebo ju neskúmal

.... ? platný pracovný pomer

CZ: Osoba uchádzajúca sa o zamestnanie sa považuje za zdravotne nezpôsobilou k výkonu práce, k níž má byť zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce (§ 59 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb.)

- Zakládá tato fikce neplatnost pracovní smlouvy?

Preradenie

§ 55 ods. 2 písm. a)

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa **lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej 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.

.... musí ZL realizovať preradenie?

....alebo môže dať výpoveď aj bez „pokusu o zaradenie“?

Zdravotná spôsobilosť (§ 56 ZP):

Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho **lekárske vyšetrenie** v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

Preradenie CZ

§ 41 odst. 1 (Převedení na jinou práci)

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu **podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb** nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice

Judikatura NS ČR

Nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a nedošlo-li mezi smluvními stranami základních pracovníprávních vztahů (zaměstnancem a zaměstnavatelem) k dohodě o řešení situace tím vzniklé,

zákon zaměstnavateli nepředepisuje, zda má postupovat podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZP (a převést zaměstnance na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci), nebo podle ustanovení § 52 písm. d) ZP (a dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru) [NS 21 Cdo 1276/2016]

Neplatnost dohody o převedení

Dohoda o převedení na jinou práci uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v situaci, kdy zaměstnanec již v době, kdy byl tento právní úkon učiněn, nebyl zdravotně způsobilý k výkonu práce, na kterou měl být podle této dohody převeden (nejednalo-li se pouze o dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance), **je neplatná pro rozpor se zákonem** (NS 21 Cdo 673/2018)

Výpověď SK

§ 63 ods. 1 písm. c)

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

.... nie rozhodnutie Sociálnej poisťovne o priznaní invalidného dôchodku, ani odporúčanie lekára....

Výpověď - CZ

§ 52

- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle **lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává**, dlouhodobě zdravotní způsobilost,

Okamžité skončenie SK

§ 69 ods. 1 písm. a)

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,



Okamžité skončenie CZ

§ 56 odst. 1 písm. a)

a) podľa **lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu**, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce

Lekársky posudok



Zákon č. 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti (§ 16)

- (1) **Lekársky posudok na účely tohto zákona je výsledok posúdenia**
 - a) **zdravotnej spôsobilosti na prácu,**
 - b) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania,
 - c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.
- (2) Lekársky posudok vydáva poskytovateľ a posudzovanie podľa odseku 1 vykonáva poskytovateľom určený lekár.
- (3) Lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby.

zákon neupravuje obsahové ani formálne náležitosti.... problémy v aplikačnej praxi

§ 17 ods. 11: Ak sa osoba domnieva, že sa jej neposkytla zdravotná starostlivosť správne (§ 4 ods. 3), alebo sa domnieva, že iné rozhodnutie ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti je nesprávne, má právo požiadať poskytovateľa o nápravu; žiadosť sa podáva písomne.

Lekársky posudok – 355/2007

§ 30f ods. 2 zákona 355/2007:

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje evidenčné číslo, údaje o zamestnávateľovi, a to obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby alebo obchodné meno a miesto podnikania fyzickej osoby – podnikateľa; údaje o zamestnancovi alebo fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, a to meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu bydliska, pracovné zaradenie, posudzovanú prácu, faktory práce a pracovného prostredia a kategóriu práce pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia.

Záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu znie

- a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
- b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo
- c) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

§ 30g zákona 355/2007:

Ak sa zamestnanec, domnieva, že posúdenie jej zdravotnej spôsobilosti na prácu je nesprávne, môže písomne požiadať o preskúmanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu lekára, ktorý lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa § 30f vydal; lekár je povinný najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti písomne informovať žiadateľa o spôsobe jej vybavenia. ... Ak lekár lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu nezmení, žiadateľ môže písomne požiadať o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici, ktorú vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo alebo špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia. ... Žiadateľ musí o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu požiadať prostredníctvom poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorý mu vydal pôvodný lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Lékařský posudek CZ

Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována

Má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání

Návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost



Lekársky posudok – otázky

Lekársky posudok – 355/2007

.... ? spôsobilosť s dočasným obmedzením ...napr. 3 mesiace ... ? aký režim počas tohto obdobia

....? spôsobilosť s dočasnou spôsobilosťou ... napr. 2 mesiace ...potom ďalšia prehliadka
opätovne dočasná spôsobilosť ... ? opätovne prehliadka ..medzitým dočasná nespôsobilosť

Lekársky posudok

? zamestnávateľ má pochybnosti o posudku ... akú možnosť „obrany“ má?

? PZS vydá odlišný posudok ako predložil zamestnanec od ošetrojúceho lekára
...ako má postupovať zamestnávateľ

? lekári: uvedomenie si dôležitosti dokumentu – lekárskeho posudku

? obdobie vypracovania posudku – niekedy dlhé obdobie ... ? vykonávanie práce zamestnancom počas tohto obdobia

? napr. choroba z povolania ZL dáva výpoveď len pre bežnú zdravotnú nespôsobilosť.... iná
výška odstupného.... dopláca zamestnanec..... ? platnosť výpovede

Lekársky posudok

Najvyšší súd SR 3 Cdo 150/2005 (okamžité skončenie pracovného pomeru: kto je oprávnený vydať lekársky posudok a aké náležitosti by mal lekársky posudok spĺňať):

- lekársky posudok vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca (t.j. môže to byť všeobecný lekár, lekár – špecialista, napr. kardiológ a pod.).

- čo sa týka obsahu lekárskeho rozhodnutia, ten musí **deklarovať nepriaznivý zdravotný stav**, t.j. musí obsahovať výslovné stanovisko, že zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce.

- rozhodnutie nerieši presné formálne a obsahové náležitosti lekárskeho posudku, požaduje však, aby išlo o taký lekársky posudok, ktorý **„nepripúšťa iný odborný názor ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia.“**

? je to iný posudok ako pri výpovedi

.... má zamestnanec pýtať 2 posudky od ošetrojúceho lekára??

Lekársky posudok – NS SR

Z povahy veci vyplýva, že lekársky posudok musí byť vydaný pred daním výpovede z pracovného pomeru, a jeho absenciu nemožno nahraďiť napr. znaleckým posudkom o zdravotnom stave zamestnanca vykonaným až v súdnom konaní.

Ak zdravotný posudok bol vydaný v súlade s právnymi predpismi, nemal by podliehať z hľadiska svojho obsahu preskúmaniu súdom v konaní začatom na návrh zamestnanca podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce a súd by mal z takéhoto rozhodnutia vychádzať.



Lékařský posudek – NS ČR

Jestliže byl lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá toto správní rozhodnutí v řízení zahájeném žalobou podle ustanovení § 64 zák. práce 1965 z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem a soud z takového rozhodnutí vychází (NS 21 Cdo 1936/2004, 21 Cdo 966/2004)

Lékařský posudek – ÚS ČR

Posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance. **Podle názoru Ústavního soudu je posudek o zdravotním stavu souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod. Tentýž závěr platí ohledně povahy přezkumu lékařského posudku.**

Dobrodiní soudního přezkumu musí být nicméně zachováno. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti.

(Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 11/08)

Lékařský posudek – NS ČR po účinnosti zákona č. 373/2011 Sb.

Ode dne 1. 4. 2012, kdy nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, **lékařský posudek vydaný poskytovatelem** pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, neboť poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli i soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze **nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu** zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o. s. ř.

(NS 21 Cdo 1804/2015)

Lékařský posudek – NS ČR

Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti; v případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.

(NS 21 Cdo 1804/2015)

Lékařský posudek – novelizace zákona o specifických zdravotních službách

- příslušný správní orgán do 30 pracovních dnů ode dne doručení spisu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku

- a) tento návrh zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, nebo
- b) napadený lékařský posudek zruší a vrátí věc poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, nebo
- c) napadený lékařský posudek zruší (§ 47 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb.)

- proti rozhodnutí správního orgánu vydanému podle odstavce 2 se nelze odvolat; pokud tento zákon nestanoví jinak, vztahují se na postupy podle odstavce 2 ustanovení správního řádu (§ 47 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb. ve znění zákona č. 202/2017 Sb.)

Lékařský posudek – závaznost a povaha posudku po novelizaci zákona č. 373/2011 Sb.

Je lékařský posudek i po novelizaci zákona o specifických zdravotních službách s účinností od 1. 11. 2017 pouze nezávazným „dobrozdáním“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci?

Lekársky posudok – KS Ba

Obsahovo široká skutková podstata dôvodu preradenia zamestnanca, uvedeného pod písmenom a/ § 55 ods. 2 Zákonníka práce, **vyžaduje lekársky posudok, keď pre tieto účely nebude dostačujúca lekárska správa ani všeobecné odporúčajúce konštatovanie lekára** (napr. ak lekár konštatuje nevhodnosť práce pre zamestnanca a odporúča zväžiť preradenie zamestnanca na inú prácu).

Na to, aby lekársky posudok mal pracovnoprávne účinky nielen na účely preradenia na inú prácu, ale napr. pre prípadnú výpoveď zo strany zamestnávateľa, je potrebné, **aby zdravotný stav posudzovaného zamestnanca bol zistený objektívne a aby bol v lekárskom posudku konkrétne vyjadrený**.

Lekárske odporúčania, resp. lekárske správy, ako už bolo uvedené, nespĺňajú požiadavky na lekársky posudok, keďže **lekársky posudok musí obsahovať poučenie o odvolaní**, o ktorom rozhoduje vedúci zdravotníckeho zariadenia alebo okresný úrad, ak zdravotnícke zariadenia v príslušnom obvode neexistuje.

Lekársky posudok KS TT

Aj keď uznanie invalidity samo o sebe nezakladalo nespôsobilosť navrhovateľky k výkonu doterajšej práce učiteľky, nemohol si ho odporca bez ďalšieho nevšimnúť a mohol mu prinajmenšom signalizovať podozrenie, že navrhovateľka po skončení pracovnej neschopnosti z hľadiska svojho zdravotného stavu nemusí byť spôsobilá k ďalšiemu výkonu práce.

Odporca s ohľadom na svoju povinnosť v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci **nemohol pripustiť, aby navrhovateľka začala vykonávať práce, ktorých náročnosť by nezodpovedala jej zdravotnej spôsobilosti a trvať na nástupe do práce, ale oznámiť jej potrebu predloženia lekárskeho posudku a vyzvať ju, aby sa podrobila k vyšetreniam potrebných k podaniu lekárskeho posudku.**

Až potom, ak by sa navrhovateľka odmietla podrobiť vyšetreniam potrebným k podaniu lekárskeho posudku alebo ak by takýto lekársky posudok bezdôvodne nepredložila prípadne ak by zmarila potrebné zistenie svojho zdravotného stavu týmto spôsobom, až v tom prípade by sme mohli hovoriť o zavinenom porušení pracovných povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k vykonávanej práci,

? ZL má „byť opatrný“ ... do akej miery

Zdravotní nezpůsobilost – překážka v práci

Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce – překážka v práci na straně zaměstnance, nebo zaměstnavatele?

Má zaměstnanec právo na náhradu mzdy po doručení výpovědi z důvodu zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce až do uplynutí výpovědní doby?

Ďalšie otázky



Výpovedný dôvod – „stála dilema“

„Výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vymedzením; súd pri posúdení, o aký výpovedný dôvod ide, vychádza zo skutkového opísania tohto dôvodu. Ako dôvod vo výpovedi právne kvalifikoval zamestnávateľ, nie je samo osebe rozhodujúce; je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opísaním dôvodu výpovede naplnený.“

Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 124/2010

I podľa českej súdnej praxe je rozhodujúci skutkové vymedzenie ve výpovedi, právni kvalifikáci výpovedného dôvodu provedenou zamestnávateľem není soud vázán.

? ZL uvedie skutkový stav – kvalifikuje ako nespĺňanie požiadaviek, súd ale rozhodne, že je to neuspokojivé plnenie pracovných úloh ? Rozhodne súd, že pracovný pomer sa skončil platne, pretože dôvod na skončenie je daný???

... Musí zamestnávateľ uviesť, že dáva výpoveď pre nespĺňanie požiadaviek, alebo nemusí uviesť ??

... Ak neuvedie právnu kvalifikáciu, ale opíše skutkový stav...je výpoveď platná??...ALE pre každý dôvod je iný postup (tzv. „vytýkací“ list – iné pri úlohách, iné pri disciplíne)

Vymezení výpovědního důvodu

Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr (NS ČSSR 6 Cz 193/67)

Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď

Nesplňování požadavků, nebo porušení pracovní kázně?

Závěr o tom, zda je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (1965), nebo výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, závisí na posouzení, zda šlo o zaviněné porušení pracovní kázně (NS ČR 21 Cdo 758/2006)

V jednání zaměstnance spočívajícím v tom, že zaměstnanec nepravdivě informoval nadřízeného o výsledcích prováděných inventur, zamlčoval, že schodky vznikající při prodeji zboží jsou pravidelně řádově vyšší, než ty, o kterých informoval nadřízeného, vymyslel způsob, jakým zjištěné schodky vypořádával, kdy odpovědnost za jejich vznik přenášel na své podřízené, aniž by se sám na jejich vyrovnání podílel, vymyslel způsob, jakým byly schodky vyrovnávány bez toho, že by se o jejich existenci zaměstnavatel dozvěděl, a vytvořil systém prodeje zboží, kdy jeho převážnou tíhu přenášel na své podřízené, nelze spatřovat důvod výpovědi spočívající v nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce zaměstnancem podle § 52 písm. f) ZP.

(NS 21 Cdo 5302/2016)

Nesplňování předpokladů pro výkon práce

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zák. práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

(NS ČR 21 Cdo 3240/2015)

Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, není zaměstnavatel oprávněn přistoupit k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce jen ve vztahu k tomuto druhu práce.

(NS ČR 21 Cdo 4654/2017)

Neuspokojivé pracovní výsledky

K platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem ZP může zaměstnavatel přistoupit i před uplynutím přiměřené lhůty, kterou zaměstnanci stanovil k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v písemné výzvě učiněné v době posledních 12 měsíců, je-li s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít).

[NS ČR 21 Cdo 3795/2017]

Ponuková povinnosť

§ 63 ods. 2

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) 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.

CZ: Podľa právni úpravy pracovněprávních vztahů účinné od 1.1.2007 **zaměstnavatel může dát zaměstnanci platnou výpověď** z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i **když má možnost ho dále zaměstnávat** v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohli nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná. (NS CR 21 Cdo 1520/2011)

Ponuková povinnosť

KEDY?

rôzne rozhodnutia

.... počas celej výpovednej doby

.... v čase dávania výpovede (..formulácia môže dať výpoveď....pred výpoveďou)

(čo ak doručovanie trvá napr. 15 dní a zmení sa situácia?)

„Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j., či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede.“

Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 M Cdo 5/2010

„Splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce (1965) jako předpokladu pro podání platné výpovědi soud zkoumá podle stavu v době výpovědi“ (NS CR 2 Cdon 829/97)

PREDCHÁDZAJÚCA PRÍPRAVA

....koľko??? čo je primerané

Ponuková povinnosť – „nekonečný príbeh“

V situácii, že „zamestnávateľ“ má k dispozícii *len jedno voľné miesto, je povinný toto pracovné miesto ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom a neplatí oprávnenie zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne. Je potom na každom ponúknutom zamestnancovi, ako sa rozhodne; voľné pracovné miesto prípadne tomu, kto prijal ponuku ako prvý.“*

Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Mcdo 5/2010.



? ako zrealizovať.....

- **mám menej pozícií** ako nadbytočných zamestnancov: komu ??
- **mám viacero pozícií**: koľko ponúknuť ???

CZ: Nabídková povinnosť pri odvolaní z pracovného miesta

Za odmietnutie inej práce odpovedajúcej zdravotnímu stavu a kvalifikácii zamestnanca nabídnuté mu zamestnávateľom po jeho odvolaní z pracovného miesta (vzdání se pracovního místa) ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 ZP je třeba považovat nejen projev nesouhlasu zamestnanca se svým zařazením na takovou práci učiněný vůči zamestnávateľi, ale i jednání zamestnanca spočívající v tom, že návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijme ve lhůtě určené zamestnávateľem, není-li tato lhůta nepřiměřeně krátká a není-li její stanovení zneužitím práv zamestnávatele na újmu zamestnanca; lhůta k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zamestnanca určená zamestnávateľem je z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 73a odst. 2 ZP nepřiměřeně krátká tehdy, jestliže zamestnanci objektivně neumožňuje opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež jsou objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zamestnávatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zamestnávatele reagovat (NS ČR 21 Cdo 4964/2016)

CZ: Nabídková povinnost při odvolání z pracovního místa

Povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci (§ 73a odst. 2 ZP) znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhol zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou.

(NS ČR 21 Cdo 3980/2011)

Zaměstnavatel není povinen vedoucímu zaměstnanci, který byl odvolán z pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na práci, k jejímuž řádnému výkonu tento zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nespĺňuje požadavky, které zaměstnavatel stanovil a které jsou vzhledem ke konkrétním podmínkám výkonu práce u tohoto zaměstnavatele oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné.

(NS ČR 21 Cdo 4279/2017)

Výber nadbytočného zamestnanca

Doterajší prístup výber nadbytočného zamestnanca – zamestnávateľ

? fiktívne organizačné zmeny ... žiadna reálna organizačná zmena

? súd – skúmať aj okolnosti, prečo bol ako nadbytočný vybraný konkrétny zamestnanec

... ? bol predtým šikanovaný

ako podrobne sa skúma....

... ? bol uprednostnený zamestnanec, ktorý síce bol odborne zdatnejší, avšak osobnostne nezapadol do kolektívu



Výber nadbytočného zamestnanca

Napriek tomu, že pre posúdenie splnenia hmotnoprávnych podmienok výpovede zamestnávateľa je rozhodujúci stav v čase výpovede, **nie sú celkom bez právneho významu ani okolnosti, ktoré predchádzajú doručeniu výpovede zamestnancovi.**

Zákonník práce síce umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet a kvalifikačné zloženie svojich zamestnancov tak, aby to zodpovedalo jeho potrebám, na druhej strane aj realizácia tejto možnosti zamestnávateľa nesmie mať znaky diskriminácie.

Aj keď o nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ, je povinný dbať na to, aby všetkým dotknutým zamestnancom nachádzajúcim sa v rovnakej situácii vytvoril rovnaké podmienky pre prijatie ich osobného rozhodnutia a aby im dal rovnakú možnosť ponúkané miesto buď prijať alebo neprijať, prípadne sa rozhodnúť inak. Zamestnávateľ teda aj v čase pred výberom konkrétneho nadbytočného zamestnanca **musí konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiadneho zamestnanca nesmie v porovnaní s inými zamestnancami diskriminovať.**

Tým nie je popreté ani obmedzené jeho finálne oprávnenie rozhodnúť o výbere toho zamestnanca, ktorý je preňho nadbytočný.

Uznesenie NS SR, sp. zn. 3 Cdo 234/2018

Pozn. Podľa súdu (zjednodušene uvedené) zamestnávateľ pochybil v tom, že zamestnankyni neponúkol prácu – v čase pred dávaním výpovede preto, lebo v tom čase bola práceneschopná

Rekondičný pobyt

§ 11 zákona o BOZP

Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečiť rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.

..... **Na rekondičnom pobyte je povinný zúčastniť sa zamestnanec,** ktorý nepretržite vykonáva prácu

....zamestnanec odmieta

?... porušenie pracovnej disciplíny

...ale zamestnávateľ má záujem ponechať si zamestnanca

?a čo Inšpektorát práce...? pokuta

Absencia

Porušenie pracovnej disciplíny

.... neskorý príchod na pracovisko ... nenastúpenie do práce
... opustenie pracoviska počas pracovnej zmeny....

? uvedené situácie ... sú absenciou v práci?

Prekážka v práci – vyšetrenie/ošetrovanie zamestnanca

... pred nástupom (zamestnávateľ je obvykle schopný reagovať na výpadok)
...počas pracovnej zmeny (zamestnávateľ, najmä vo výrobnjej sfére, nevie riešiť výpadok)

? uvedené situácie ... sú rovnaké?

Napr. zamestnanec cíti zdravotné problémy, nadriadený zamestnanec nerieši, zamestnanec (často bez súhlasu nadriadeného) opúšťa pracovisko, zamestnávateľ to hodnotí ako porušenie pracovnej disciplíny – opustenie pracoviska ????

Absence – opuštění pracoviště

Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti žalobce (který odchod z pracoviště odůvodňoval přetrvávající nevolností způsobenou chladem) měl odvolací soud vedle toho, že žalobce své pracovní povinnosti dosud plnil řádně, **též přihlížet k rozsahu, v jakém žalobce nedodržel zaměstnavatelem rozvrženou pracovní dobu** (k tomu, že žalobce nebyl na pracovišti a nevykonával sjednanou práci po dobu zhruba 4 hodin, tedy v rozsahu odpovídajícím polovině pracovní doby připadající na uvedený den), a k tomu, že nepřítomnost žalobce na pracovišti vedla k opožděnému dokončení zakázky žalovaným a ke vzniku škody v podobě ušlého zisku z tržby ve výši 6 000 Kč.

(NS ČR 21 Cdo 3004/2017)

Dlouhodobá absence

Jestliže důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele spočívá v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnancem, neskončí jednoměsíční lhůta k tomuto zrušovacímu projevu vůle uvedená v § 53 odst. 2 zák. práce (1965) dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zameškání práce (NS ČR 21 Cdo 910/2001)

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem), je třeba vycházet z toho, že jednoroční lhůta uvedená v § 58 odst. 1 zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti (neomluvené absenci) [NS ČR 21 Cdo 1673/2015]

Rozhodnutí o neomluvené absenci

Rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluveným zameškáním práce, **nepředstavuje takové opatření, kterým by byl soud vázán**. Je proto v pravomoci soudu posoudit správnost závěru zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce konkrétním zaměstnancem, a to jak na základě žaloby o určení této mezi účastníky sporné skutečnosti, tak i jako předběžnou otázku v řízení o jiném nároku.

(NS ČR 21 Cdo 3227/2018)

Určení absence bez projednání s odborovou organizací

Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací.
(NS ČR 21 Cdo 476/2015)

Okamžité zrušení pracovního poměru pro neplacení mzdy

Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 písm. b) zák. práce je na místě teprve tehdy, není-li tu spor o právo a není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu (plat) nebo jakoukoliv část mzdy (platu) anebo právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu).

[NS ČR 21 Cdo 4042/2010]

Mezi povinnosti obecných soudů v rámci řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance musí nezbytně náležet i povinnost zkoumat okolnosti a příčiny, které jeho podání předcházely, a za situace, kdy zde existuje „spor o právo“, hodnotit nejen to, zda se nejedná o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží, ale zabývat se i samotnou podstatou (předmětem) tohoto sporu, a to právě za účelem posouzení důvodnosti a tedy i platnosti okamžitého ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. (Ústavní soud ČR II. ÚS 3399/14)

Funkcionár odborová organizácia/ zamestn. rada

§ 74 ZP: Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

§ 240 ZP: (8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. (9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Funkcionár ? obe formy participácie zástupcov zamestnancov



CZ: Ochrana odborových funkcionárov

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána (§ 61 odst. 2 ZP)

Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné (§ 61 odst. 4 ZP)

Působení odborové organizace u zaměstnavatele

Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (§ 286 odst. 3 ZP).

Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle § 286 odst. 3 ZP (§ 286 odst. 4 ZP).

Oznámení odborové organizace zaměstnavateli podle § 286 odst. 4 ZP, že splňuje podmínky podle § 286 odst. 3 ZP, je pracovníprávním úkonem. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, je neplatným právním úkonem, na jehož základě oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají (NS ČR 21 Cdo 641/2018).

Ďakujeme za pozornost'



Vaše otázky



Tento dokument predstavuje len podklad pre prezentáciu.

Informácie obsiahnuté v tomto dokumente majú len všeobecný charakter a nepredstavujú právne poradenstvo