



# OCHRANA ZDRAVIA ZAMESTNANCA PRI VÝKONE PRÁCE

KULTÚRA SVETA PRÁCE

Marek Švec (e.)

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

**Marek Švec (ed.)**

# **KULTÚRA SVETA PRÁCE**

Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce

**Bratislava 2014**

**Editor:**

JUDr. Marek Švec, PhD.

**Autori:**

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

JUDr. Marek Švec, PhD.

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

JUDr. Simona Schuszteková

JUDr. Jana Žulová

Mgr. Jana Kostrabová, LL.M.Eur

JUDr. Dana Skičková

JUDr. Zdena Dvoranová

**Recenzenti:**

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

JUDr. Ivica Hodálová, PhD.

Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2014

Recenzovaný zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“.

Za odbornú a obsahovú stránku príspevkov zodpovedajú autori. Vedecký zborník prešiel jazykovou korektúrou.

ISBN 978-80-89149-35-3 (brožované)

ISBN 978-80-89149-37-7 (online)

# OBSAH

Predhovor	5
<b>Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz a choroby z povolania v nadväznosti na ochranu zdravia pri práci</b>	<b>7</b>
<i>JUDr. Simona Schuszteková</i> Odborový zväz KOVO, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave Labour Law Association / Asociácia pracovného práva	
<b>Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania</b>	<b>17</b>
<i>doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.</i> PRK Partners, s. r. o., Bratislava; Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave Labour Law Association / Asociácia pracovného práva. <i>JUDr. Dana Skičková</i> PRK Partners, s. r. o., Bratislava; Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave	
<b>Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze, posudzovanie miery zodpovednosti, dosah zbavenia sa zodpovednosti zamestnávateľa na úrazové dávky</b>	<b>33</b>
<i>JUDr. Zdena Dvoranová</i> Energeticko-chemický odborový zväz	
<b>Lekárske vyšetrenia ako prekážky v práci a choroby z povolania: praktické a aplikačné problémy</b>	<b>41</b>
<i>Mgr. Jana Kostrabová, LL.M.Eur</i> advokátka, advokátska kancelária TaylorWessing e/n/w/c advokáti s.r.o.	
<b>Pracovnoprávna ochrana zástupcu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci</b>	<b>53</b>
<i>JUDr. Marek Švec, PhD.</i> Odborový zväz KOVO, Fakulta sociálnych vied UCM v Trnave Labour Law Association / Asociácia pracovného práva	

<b>Obezita ako zdravotné obmedzenie v pracovnoprávnych vzťahoch</b>	<b>61</b>
<i>JUDr. Jana Žuľová</i> Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach <i>JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.</i> Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach	
<b>Spoločná zodpovednosť za dodržanie pracovnoprávnych podmienok zamestnanca</b>	<b>73</b>
<i>JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.</i> Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky Labour Law Association / Asociácia pracovného práva	
<b>System úrazového poistenia Slovenskej republiky</b>	<b>84</b>
<i>doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.</i> Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave	
<b>Zoznam použitej literatúry</b>	<b>102</b>

## Predhovor

Problematika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci predstavuje v praxi jednu z najvýznamnejších oblastí, v rámci ktorej by sa mala najvýraznejšie prejavíť pracovnoprávna ochrana zamestnanca. Kvalita pracovného prostredia a pracovných podmienok sa totiž bezprostredne nepremieta len do pracovného výkonu zamestnanca, ale má zásadný dosah aj na jeho súkromný a rodinný život. Výskyt prípadného pracovného úrazu alebo choroby z povolania predstavuje zásah do fyzickej integrity ľudskej bytosti a negatívne vplýva aj na jeho ďalšie profesionálne alebo spoločenské uplatnenie.

Napriek tejto skutočnosti však možno bezpečnosť a ochranu života a zdravia zamestnanca z pohľadu vedy pracovného práva považovať za zaznávanú oblasť. V odbornej literatúre v podstate neexistuje ucelené vedecké alebo odborné dielo, ktoré by pri poznaní základných teoreticko-právnych východísk pracovnoprávnej teórie dokázalo odpovedajúcim spôsobom zhodnotiť súčasný právny stav, poskytnúť právne obhájitelný výklad sporných ustanovení a prípadne načrtnúť ďalšie okruhy, ktoré by sa mali stať predmetom záujmu zákonodarcu pri budúcej novelizácii pracovnoprávnych predpisov. Chýbajúci interpretačný základ následne predovšetkým v súdnej praxi spôsobuje viaceré právne závery, ktoré sú v rozpore so základnými princípmi pracovnoprávnej ochrany zamestnancov ako slabšieho subjektu pracovnoprávneho vzťahu i s existujúcimi princípmi, na ktorých je založená zodpovednosť zamestnávateľa za poškodenie zdravia zamestnanca v pracovnom práve.

Predkladaný recenzovaný zborník vedeckých príspevkov je prvým, možno dúfať, že nie posledným pokusom otvoriť serióznu diskusiu o súčasnej právnej konštrukcii zodpovednostných vzťahov v pracovnom práve s dôrazom na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnanca pri výkone závislej práce. Pozitívnym aspektom tohto diela je predovšetkým jeho snaha o dôsledné prepojenie relevantnej akademickej obce s odborníkmi z praxe, ktorí sa v spoločnej diskusii a primárne na základe vlastných aplikčných skúseností so súčasným právnym rámcem snažia identifikovať sporné body a hľadať ich riešenia s predchádzaním ich tendenčného výkladu zo strany zamestnávateľov, zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov.

Bratislava máj 2014

*Marek Švec*  
editor



# Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz a choroby z povolania v nadväznosti na ochranu zdravia pri práci

*JUDr. Simona Schuszteková*

V posledných rokoch, s neustálou snahou o zvýšenie pracovnej záťaže zamestnancov v spojení s požiadavkami zamestnávateľov na ich maximálnu flexibilitu, sa čoraz častejšie skloňuje pojem „pracovný úraz“ či „choroba z povolania“. Hoci objektívne možno uznať, že v mnohých zamestnávateľských subjektoch v ostatných rokoch prišlo k výraznému a nesporne pozitívnemu posunu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v odpovedajúcej miere nie je možné miere eliminovať poškodenie zdravia zamestnancov pri výkone pracovných povinností, resp. v priamej súvislosti s nimi. V nadväznosti na poškodenie zdravia zamestnanca preto vystupuje bezprostredne do popredia toľko skloňovaná zodpovednosť zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania.

## **Teoretické východiská**

Skôr než sa dotkneme zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania, musíme na úvod upozorniť na skutočnosť, že zodpovednosť charakterizujeme ako právny vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorého obsah je determinovaný predovšetkým špecifickými právami a povinnosťami vyplývajúcimi z existencie pracovnoprávneho vzťahu. Na posudzovanie významu a účelu zodpovednosti ako pracovnoprávneho inštitútu a jej vzťahu k porušeniu práv a povinností môžeme identifikovať v právnej teórii dva právnoteoretické prúdy.

Zástupcovia jednej z vedeckých teórií predpokladajú, že zodpovednostný vzťah je súčasťou pracovnoprávneho vzťahu od jeho začiatku (t. j. od okamihu vzniku pracovného pomeru), keďže v každom právnom vzťahu, a teda aj pracovnoprávnom, existuje od jeho založenia hrozba pre prípady porušenia povinností vo forme sankcie (napr. okamžité skončenie pracovného pomeru pri závažnom porušení pracovnej disciplíny).

Druhý, prevládajúci právny názor, je postavený na premise, že až v okamihu samotného porušenia práv a povinností vzniká nový právny vzťah, ktorý pôvodne nebol súčasťou obsahu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Obsah tohto nového zodpovednostného vzťahu je tvorený povinnosťou rušiteľa vykonať nápravu, ktorý korešponduje s právom druhej strany požadovať nápravu.<sup>1</sup> Konceptia zodpovednostných vzťahov nastavená v súčasnom Zákonníku práce je koncipovaná ako zodpovednosť za porušenie určitej povinnosti, ktorú má subjekt pracovnoprávnych vzťahov v intenciách jeho existencie. Profesorka Barancová zastáva názor, že pracovnoprávnu zodpovednosť možno vymedziť ako sankčný vzťah, ktorého

1 BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint dva, 2013, s. 524 – 525, ISBN 978-80 – 8939-397-8.



obsahom je povinnosť škodcu nahradiť škodu, ktorá poškodenému vznikla, a právo poškodeného náhradu takejto škody požadovať.

Pokiaľ premietneme už uvedený právny výklad do podstaty zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania, možno sa s touto definíciou stotožniť, keďže jej účelom je konštituovanie práva na určitú formu zadostučinenia/satisfakcie (v tomto prípade predovšetkým peňažného) za poškodenie zdravia, ktoré vzniklo zamestnancovi pri výkone jeho práce, resp. v priamej príčinnej súvislosti s ňou. Ak sa preukáže, že k poškodeniu zdravia skutočne prišlo v priamej súvislosti s výkonom práce zamestnanca a úrazový dej spĺňa predpoklady, ktoré Zákonník práce spája so vznikom pracovného úrazu, je zamestnávateľ povinný, hoci nie priamo, ale prostredníctvom orgánu sociálneho poistenia, poskytnúť zamestnancovi náhradu škody, ktorá vznikla na jeho zdraví, vo forme rôznych typov úrazových dávok plynúcich zo systému úrazového poistenia.

V nadväznosti na uvedené preto musíme zákonite dôvodiť, že pracovnoprávny inštitút zodpovednosti v pracovnom práve plní rôzne funkcie vychádzajúce zo základných zásad Zákonníka práce. Hlavnou funkciou je reparačná funkcia, keďže porušením povinnosti najčastejšie dochádza k poškodeniu života, prípadne zdravia a neposlednom rade aj majetku jedného z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Následne preto možno považovať satisfakciu vo forme peňažného plnenia za primeranú. Bolo by mylné sa domnievať, že reparačná funkcia je jediným zmyslom odôvodňujúcim vznik zodpovednostných vzťahov. Možno dokonca uviesť, že princíp nahradenia škody považujeme až za sekundárny, pričom primárnym motívom existencie zodpovednostných vzťahov je podľa nás snaha o preventívne pôsobenie pred vznikom pracovného úrazu alebo choroby z povolania (preventívna funkcia). Malo by byť snahou každého zo subjektov pracovnoprávnych vzťahov zabrániť vzniku ujmy. Preto možno považovať za pochopiteľné, že právna úprava zodpovednosti za vznik ujmy tak, ako je obsiahnutá v Zákonníku práce, má charakter generálnej prevencie, ktorá sa premieta do konkrétnych povinností oboch účastníkov pracovnoprávnych vzťahov (napr. povinnosť zamestnávateľa vytvárať zamestnancom také pracovné podmienky, aby mohli plniť svoje pracovné úlohy a povinnosti bez ohrozenia života a zdravia, na čo nadväzuje celý rad ďalších povinností aj na strane zamestnancov v podobe oznamovacej, zakročovacej, ako aj ochrannej povinnosti najmä v podobe ochrany majetku zamestnávateľa).

Pre vznik zodpovednostného vzťahu za vzniknutú škodu, zodpovednosť za pracovný úraz a chorobu z povolania nevynímajúc, musia byť splnené zákonné predpoklady. Absencia čo i len jedného z predpokladov vzniku zodpovednostného vzťahu je spôsobilá obmedziť, resp. ohroziť jeho vznik. Medzi elementárne predpoklady vzniku zodpovednostného vzťahu zamestnanca či zamestnávateľa patria najmä:

1. **existujúci pracovnoprávny vzťah** (patria sem vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom založené pracovnou zmluvou, ale aj také, ktoré vznikli na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). V prípadoch iných druhov právnych vzťahov vznikajúcich na základe občianskoprávnych alebo

obchodnoprávných predpisov, ktorými prichádza k zastieraniu závislej práce, sa zodpovednosť zamestnávateľa voči kvázizamestnancovi neuplatní.

2. **protiprávny úkon** (tzv. škodná udalosť), za ktorý možno považovať akékoľvek konanie zamestnanca, ktoré je v rozpore s jeho povinnosťami vyplývajúcimi z pracovnoprávneho vzťahu (tieto povinnosti nemusia byť súčasťou výlučne pracovnej zmluvy a právnych predpisov, ale aj iných interných predpisov platných u zamestnávateľa v podobe pracovného poriadku, bezpečnostných noriem a pod.). Nemožno opomenúť, že vznik zodpovednostného vzťahu sa uplatní aj pri škode, ktorá vznikla druhej strane úmyselným konaním proti dobrým mravom. V kontexte zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania je predpokladom zodpovednosti existencia škodnej udalosti, a nie protiprávny úkon v zmysle už uvedeného.

3. **vznik ujmy (škody)**, za ktorú možno považovať akúkoľvek ujmu, ktorá nastala v majetkovej sfére poškodeného a ktorú je možné objektívne vyjadriť v peniazoch. V prípade majetkovej ujmy možno hovoriť nielen o skutočnej škode, ale aj tzv. inej škode, akou je ušlý zisk a pod. Nemožno zabúdať, že za škodu možno považovať aj nemajetkovú ujmu, ktorá vystupuje do popredia práve v prípade pracovných úrazov a chorôb z povolania a je reparovaná vo forme úrazového príplatku, úrazovej renty, jednorazového vyrovnania, jednorazového odškodnenia v dôsledku smrti alebo choroby z povolania, rehabilitačného či náhrady za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia.<sup>2</sup>

4. **príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom (škodnou udalosťou) a škodou**. Ide o súvislosť medzi dvoma javmi, pričom jedným je protiprávny úkon, resp. škodná udalosť a druhým javom je vznik ujmy (škody). Z uvedeného je zrejmé, že prvý jav by bez druhého javu ani nevznikol (vzťah príčina – následok). Príčinná súvislosť vzniká mimo vedomia a vôle zamestnanca či zamestnávateľa (má objektívny charakter) a rozhodne ju nemožno považovať za právnu kategóriu, čo spôsobuje, že jej posúdenie musí byť naviazané na okolnosti každého vznikajúceho škody. Práve neexistencia generálnej definície „príčinnej súvislosti“ má za následok, že jej preukázanie v praxi je pomerne náročné a osobitne sa uvedené negatívum prejavuje pri zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania. V uvedenom prípade o príčinnej súvislosti mnohokrát rozhodujú súdni znalci z rôznych oblastí medicíny a farmácie a práve v tejto rovine je posúdenie príčinnej súvislosti medzi poškodením zdravia a škodnou udalosťou často otázkou medicínskou, a nie právnou. Nemožno nespomenúť, že v prípade neexistencie súvislosti medzi protiprávnym úkonom a škodou nie je možné hovoriť o vzniku zodpovednostného vzťahu ako takeého.

### **1. Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovného úrazy a choroby z povolania**

Z dikcie Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ v prvom rade zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti

---

2 Bližšie upravené v § 85, 88, 90, 94, 96 a 99 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia, a za týchto podmienok ide o tzv. všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa. To, čo Zákonník práce považuje za plnenie pracovných úloh a priamu súvislosť s plnením pracovných úloh, pozitívne aj negatívne vymedzuje § 220 a 221 Zákonníka práce. Spomenuté ustanovenia majú mimoriadny význam a sú jednou z podmienok vzniku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu aj z toho dôvodu, že v prípade, keby prišlo k protiprávnemu úkonu či škodnej udalosti mimo plnenia pracovných úloh, resp. bez priamej súvislosti s týmto plnením, na postup pri uplatňovaní náhrady škody by sa uplatňovali ustanovenia Občianskeho zákonníka, nie Zákonníka práce. Toto právne východisko osobitne platí pri zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania, keďže práve skutočnosť, či k pracovnému úrazu (k smrti v dôsledku pracovného úrazu) došlo pri plnení pracovných povinností, resp. v priamej súvislosti s nimi, má kľúčový vplyv na určenie, či úraz, ktorý sa stal zamestnancovi, je skutočne pracovným úrazom.

Z pohľadu teórie pracovného práva je zodpovednosť zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania objektívnou zodpovednosťou. Zamestnávateľ tak zamestnancovi zodpovedá za jeho pracovný úraz či chorobu z povolania, a to bez ohľadu na skutočnosť, či daný stav zavinil alebo nezavinil. Zákonník práce, samozrejme, umožňuje zamestnávateľovi možnosť úplnej alebo čiastočnej liberácie princípu objektívnej zodpovednosti. Zamestnávateľ sa však nemôže zbaviť zodpovednosti za škodu vzniknutú pri pracovnom úraze tomu zamestnancovi, ktorý zabraňoval škode ohrozujúcej zamestnávateľa alebo odvracal nebezpečenstvo priamo ohrozujúce život alebo zdravie, ak zamestnanec sám úmyselne tento stav nevyvolal.<sup>3</sup> Dikcia § 196 ods. 3 Zákonníka práce stanovuje, že škoda, za ktorú zodpovedá zamestnanec, sa určí podľa miery jeho zavinenia v prípade, že zamestnávateľ sa čiastočne zbavil zodpovednosti.

Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovné úrazy prichádza do úvahy aj v prípadoch, ktoré na prvý pohľad neevokujú činnosti, resp. aktivity spojené s výkonom práce. Príkladom je rekondičný pobyt zamestnanca. V zmysle ustanovenia § 11 ods. 18 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľ, ktorý zamestnanca vyslal na rekondičný pobyt, zodpovedá rovnako za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi pri účasti na programe rekondičného pobytu alebo v priamej súvislosti s ním, a to aj pri ceste na rekondičný pobyt a späť, počas stravovania a osobného voľna v rekondičnom objekte. Výnimkou je prípad škody, ktorá vznikla zamestnancovi pri povolení, ale poskytovateľom rekondičného pobytu neorganizovanej vychádzke. V takomto prípade sa zodpovednosť zamestnávateľa nedá uplatňovať.

Zamestnávateľ zodpovedá aj za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi pri práci podľa uzatvorenej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti uzatvorené podľa § 223 až § 228a Zákonníka práce) alebo v priamej súvislosti s výkonom práce, analogicky ako zamestnancovi v pracovnom pomere (§ 225 ods. 2 Zákonníka práce).

---

3 Ustanovenie § 197 Zákonníka práce

Ustanovenie § 196 Zákonníka práce definuje prípady, za akých okolností sa môže zamestnávateľ zbaviť zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo v dôsledku choroby z povolania zamestnanca, a to celkom alebo čiastočne. Zamestnávateľ sa môže svojej zodpovednosti zbaviť celkom, ak preukáže, že vznik pracovného úrazu zavinil sám poškodený zamestnanec. Dôkazné bremeno spočíva na zamestnávateľovi, ktorý musí preukázať, že:

a) zamestnanec buď porušil právne alebo ostatné predpisy či pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čo znamená, že ide o zavinené porušenie predpisov zamestnancom, hoci s týmito predpismi bol riadne oboznámený a zamestnávateľ ich znalosť sústavne vyžadoval a kontroloval, a uvedené skutočnosti boli skutočne jedinou príčinou škody,

b) zamestnanec si privodil pracovný úraz opitostou alebo požitím iných omamných či psychotropných látok, ak uvedené skutočnosti boli jedinou príčinou škody a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

Zákonník práce počíta aj s okolnosťami, za akých sa zamestnávateľ môže svojej zodpovednosti zbaviť sčasti, ale len vtedy, keď preukáže, že:

a) postihnutý zamestnanec porušil svojím konaním právne alebo ostatné predpisy či pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin vzniku škody,

b) jednou z príčin vzniku škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,

c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne alebo ostatné predpisy či pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, prípadne osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

Mieru zavinienia zamestnanca určí zamestnávateľ podľa výsledkov prešetrenia (určuje sa percentuálnym pomerom). Za účelom objektívnejšieho zistenia príčin vzniku pracovného úrazu, prípadne určenia miery zavinienia zamestnanca, zamestnávateľa pomerne často zriaďujú komisie zložené nielen zo zástupcov zamestnávateľa, ale aj zo zástupcov zamestnancov, ktorých závery sa používajú aj na posúdenie ďalších nárokov zamestnancov.

## **2. Pracovný úraz**

Ustanovenie § 195 ods. 2 Zákonníka práce považuje za pracovný úraz poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Tieto vplyvy môžu byť mechanické, chemické, ale aj duševné. Aj v takýchto prípadoch je však nevyhnutné preukázať, že neprimeraná telesná námaha je v príčinnej súvislosti s úrazom, ktorý sa zamestnancovi stal.<sup>4</sup>

---

4 Rozsudok OS BA V. č. 12C 85/2010 zo dňa 10. 12. 2013 (ešte nie je právoplatný).

Uvedené potvrdzuje aj doterajšia právna prax, na základe ktorej príčinou pracovného úrazu môžu byť mechanické javy, alebo je to dôsledok pôsobenia chemických alebo iných látok, s ktorými prichádza zamestnanec do styku. Porušením zdravia sa rozumie telesné, ako aj psychické porušenie (teda duševné).

V prípade zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz sú obligatónnymi predpokladmi ich vzniku práve existencia samotného pracovného úrazu (alebo smrť zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu), škoda na strane zamestnanca a v neposlednom rade príčinná súvislosť medzi nimi. Všetky tieto skutočnosti je povinný preukázať zamestnanec, a to aj napriek skutočnosti, že v pracovnoprávnom vzťahu je slabším článkom a pracovné právo ho primárne zvyhodňuje. Preukazovanie existencie úrazu, ktorý sa stal na pracovisku, je sťažené tým, že nie všetci zamestnávateľia evidujú akúkoľvek udalosť súvisiacu s poškodením zdravia zamestnancov do knihy drobných úrazov a poranení a vedome porušujú predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Ustálená judikatúra súdov vo svojich rozhodnutiach za pracovný úraz označuje nielen telesné zranenie spôsobené nepredvídaným vonkajším násilím, ale aj porušenie zdravia, ku ktorému prišlo nezávisle od vôle poškodeného. Bezprostrednou príčinou pracovného úrazu môže byť nielen psychický stres, ale fyzický stres (fyzická námaha)<sup>5</sup>, pričom nemusí ísť o jedinú príčinu úrazu, ale stačí, ak ide o jednu z príčin, ale podstatnú.<sup>6</sup> K určitému vymedzeniu pojmu „pracovný úraz“ dospela súdna prax už v rozhodnutí bývalého Najvyššieho súdu ČSSR uverejnenom pod č. 1/1963 Zbierky rozhodnutí, podľa ktorého sa pod úrazom rozumelo porušenie zdravia, ktoré je nezávislé od vôle pracovníka, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. V tomto rozhodnutí nájdeme aj právny názor, že existencia určitého chorobného stavu (aj keď v latentnej podobe – tzv. predispozícia) nemôže vylúčiť sama osebe záver o priamej súvislosti medzi takýmto úrazovým dejom a ním vyvolaným následným chorobným stavom.<sup>7</sup>

Napriek tomuto rozhodnutiu súdu z roku 1962 sa však v súčasnosti môže stretnúť s právnym názorom súdu, že **ak zamestnanec trpí určitým typom ochorenia, resp. tzv. predispozíciou na ochorenie, je takmer nemožné preukázať, že aj napriek tejto skutočnosti zamestnanec utrpel poškodenie zdravia na pracovisku, ktoré je aj v zmysle právnej definície pracovného úrazu za taký potrebné považovať.** Zarážajúce je na tom aj to, že súd vysloví takéto rozhodnutie aj v prípade, ak má

---

5 Rozhodnutia súdov R1/1976, R27/1962, R20/1969.

6 Rozhodnutia súdov R27/1962, R11/1976

7 Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR č. 27/1962, podľa ktorého pracovným úrazom je telesné zranenie pracovníka, ktoré nastalo nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom nie je však len také zranenie spôsobené neočakávaným vonkajším násilím, ale vôbec porušenie zdravia, ku ktorému došlo nezávisle od vôle poškodeného, ak toto porušenie zdravia spôsobili vonkajšie vplyvy krátkodobého charakteru, ak je zamestnanec pri práci, na ktorú nie je zvyknutý a ktorá je neprimeraná jeho telesným možnostiam, nútený okamžitým usilovným vypätím síl prekonávať vonkajší odpor a tým zvýšiť náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Táto telesná námaha musí byť príčinou následku, o odškodnenie ktorého ide. Pritom nemusí ísť o jedinú príčinu úrazu, stačí, keď ide o jednu z príčin, no dôležitú, podstatnú a značnú.

jednoznačne preukázané, že zamestnanec na pracovisko prišiel ako zdravý človek a odchádzal z neho s poškodením zdravia, a teda nevyvodí nijakú zodpovednosť, len sa odvolá na záver znaleckého posudku, v ktorom skonštatuje, že zamestnanec trpel predispozíciou na daný úraz a existencia takejto predispozície zvýšila rizikovosť vzniku úrazu bez pôsobenia vonkajších síl.<sup>8</sup> Máme za to, že predispozícia (v prípade, ktorý uvádzame, to boli degeneratívne zmeny na pľúcnom tkanive), negatívne spolupôsobiaci pri poškodení zdravia, sama osebe nie je dôvod, aby sa zamestnávateľ zbavil zodpovednosti za poškodenie zdravia žalobcu, ak znalecké dokazovanie preukazuje, že príčinou alebo jednou z príčin poškodenia zdravia bola aj pracovná činnosť. Osobitne to platí v situácii, ak výkon práce pravdepodobnosť tohto poškodenia zdravia dokonca zvýšil.

Nie je možné stotožniť sa s postupom súdu odmietajúcim vyvodiť zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz z dôvodu existencie predispozície, lebo sa vytvára nebezpečný precedens znamenajúci výrazný odklon od ochrannej funkcie pracovného práva. V tejto súvislosti je potrebné poukázať na skutočnosť, že poškodenie zdravia vyvolaného úrazovým dejom (v prípade, ktorý uvádzame výkon práce spočívajúci v natáhaní poťahov na sedadlá) pri existencii (spolupôsobení) aj iných faktorov vrodených alebo získaných, ktoré vyvolávajú pre organizmus neobyčajné podmienky, ako je to napríklad pri dispozícii vyvolanej už skôr vzniknutým chorobným stavom (v tomto prípade degeneratívne zmeny na pľúcach, ktoré neboli pred poškodením zdravia medicínsky zistené), na zodpovednosti zamestnávateľa nič nemení. Uvedený názor podporujeme aj rozhodnutím súdov, podľa ktorých, ak ide skutočne o pracovný úraz, nie je existencia vopred vzniknutého chorobného stavu, aj keď spolupôsoobil pri vzniku škody a poškodení zdravia, prekážkou úspešného uplatnenia nároku na náhradu tejto škody.<sup>9</sup>

V posledných rokoch sa častejšie objavujú prípady, keď sa zamestnanci domáhajú odškodnenia infarktu myokardu a iných cievnych príhod ako pracovných úrazov, kde zdanlivo, na prvý pohľad chyba úrazový dej. Týkajú sa pomerne často fyzicky ťažko pracujúcich zamestnancov, ako aj zamestnancov vo vedúcich funkciách, u ktorých je možnosť kvalifikovať tento druh ochorenia ako pracovný úraz vyvolaný práve nepriaznivými činiteľmi pri zložitých pracovných situáciách súvisiacich s riadiacou prácou, ktoré podmieňujú psychické stresy a napätie v organizme zamestnancov. Keby sme brali do úvahy medicínske kritériá posúdenia úrazu (traumy), uvedené poškodenia zdravia nemožno jednoznačne považovať ani za úraz, pretože nejde

---

8 „Zo znaleckých posudkov poverených znalcov, ako aj ich výpovedí vyplýva, že k spontánnemu pneumotoraxu nedošlo v priamej súvislosti s výkonom práce (i keď prvotné zdravotné problémy žalobca pocítil práve pri fyzickom vypätí síl v súvislosti s výkonom práce, ktorú mal dohodnutú v pracovnej zmluve), ale z dôvodu jeho degeneratívneho ochorenia pľúc. Nakoľko bezprostredne po vzniku udalosti (o 6.30 hod. ráno, kedy bol žalobca na rannej zmene) nebol vykonaný röntgen pľúc, nie je možné s určitou istotou zistiť, či ku nemu došlo počas pracovnej zmeny.“ – Z odôvodnenia rozsudku OS BA V. č. 12C 85/2010 zo dňa 10. 12. 2013 (ešte nie je právoplatný)

9 Rozhodnutia súdov R1/1963, R43/1983

o narušenie celistvosti organizmu (rany, zlomeniny, popáleniny) v dôsledku náhlej vonkajšej udalosti (fyzikálnych vplyvov). Bezprostrednou príčinou vyvolávajúcou infarkt myokardu však môže byť aj psychická trauma, jednorazové preťaženie pri plnení osobitne ťažkých pracovných úloh. Je potrebné však odmietnuť názor, že každý infarkt myokardu, ktorý sa zamestnancovi stane na pracovisku, je pracovným úrazom. Pracovným úrazom nebude infarkt myokardu vyvolaný síce psychickou traumou, ktorá však nebola dôsledkom zvýšenej duševnej námahy spojenej s výkonom práce, ale spočívala iba v neprimeranej reakcii zamestnanca na disciplinárne, mzdové či iné opatrenie zamestnávateľa.

V zmysle judikatúry súdov tak existencia určitého chorobného stavu, hoci latentného, nemôže vylúčiť záver, že medzi úrazovým dejom a ním vyvolaným následným chorobným stavom je priama príčinná súvislosť, a že teda vyvolanie tohto chorobného stavu bolo spôsobené výkonom práce ako jednej z hlavných príčin. Podľa záverov súdu pri posudzovaní srdcových infarktov ako pracovných úrazov môže ísť o úrazový dej, ak prišlo k poškodeniu zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, nezvyklom úsilí, keď pracovný výkon presahoval hranice obvyklej každodenne vykonávanej práce, alebo keď práca bola vykonávaná v hraniciach obvykle ťažkej práce, ale za nepriaznivých okolností, prípadne išlo síce o obvykle namáhavú prácu, na ktorú však organizmus nebol prispôsobený alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačil.<sup>10</sup> O pracovný úraz ide aj v tých prípadoch, keď zamestnanec pri práci, na ktorú nebol zvyknutý a ktorá bola neprimeraná jeho možnostiam, bol nútený okamžitým, náhlým vypätím síl prekonávať vonkajší odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Pritom musí byť preukázaná príčinná súvislosť medzi poškodením zdravia a úrazovým dejom, čo znamená, že príčinou následku, odškodnenia ktorého sa pracovník domáha, musí byť námaha telesnej alebo duševnej práce. Stačí pritom, keď bola jednou z príčin, a to príčinou podstatnou. Na vznik poškodenia zdravia, vyvolaného pracovným úrazom, môžu spolupôsobiť aj iné vnútorné faktory (vrodené alebo získané), ktoré vyvolávajú v organizme neobvyklé podmienky.

Na úrovni teórie práva prebiehajú polemiky, v akom prípade nepôjde o pracovný úraz. Jednoznačne je potrebné povedať, že o pracovný úraz nepôjde vtedy, keď k poškodeniu zdravia zamestnanca došlo v čase, v ktorom zamestnanec neplnil pracovné úlohy alebo činnosti, ktoré sú v priamej súvislosti s ich plnením. Zákonník práce i zákon o sociálnom poistení za pracovný úraz nepovažujú úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť, resp. cestou na stravovanie a späť, ošetrovanie alebo vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Napriek tomu musíme prípady úrazov, ktoré sa zamestnancom stali za týchto okolností, posudzovať prísne individuálne. Nie je možné generalizovať, že každá cesta na/zo stravovania nie je pracovným úrazom.<sup>11</sup> Za cestu do zamestnania a späť sa považuje

---

<sup>10</sup> Rozhodnutia súdov č. 48/1996 a č. 28/1980

<sup>11</sup> Príkladom je prípad, keď sa zamestnankyňa sa zranila pri ceste z obeda, ale cestou do kancelárie odniesla listy a zásielky na poštu. Ak do náplne práce zamestnankyne patrí aj návšteva pošty, cesta na poštu je v priamej súvislosti s plnením jej pracovných úloh, takže ide o úkon zvyčajný počas

cesta z miesta bydliska alebo ubytovania zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. V prípade, ak ide o zamestnancov zamestnaných v odvetví poľnohospodárstva, lesníctva a stavebníctva, sa za plnenie pracovných úloh nepovažuje ani cesta do zamestnania z bydliska alebo ubytovania na určené zhromaždisko a späť. Cesta z obce (bydliska) zamestnanca na pracovisko, ktorej cieľom je pracovná cesta, a ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska a späť, sa považuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení (služobná cesta). Rovnako aj vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa (napr. vstupné, výstupné, periodické lekárske prehliadky) alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

Prihliadnuc na existujúcu judikatúru sa možno stretnúť aj s pracovnými úrazmi, ktoré sa zamestnancom stávajú pri činnostiach a aktivitách, ktoré na prvý pohľad neevokujú plnenie pracovných úloh či činnosti s nimi spojené. Takýmto prípadom je napríklad tzv. teambuilding či iné športové aktivity a činnosti, ktoré zamestnávateľ organizuje pre upevňovanie vzťahov medzi zamestnancami. Práve rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky z 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007 judikoval, že *„pre záver, či poškodenie zdravia, ktoré zamestnanec utrpel pri niektorej z aktivít v rámci tzv. teambuildingu<sup>12</sup>, môže byť považované za pracovný úraz, nie je rozhodujúce formálne označenie tohto kurzu tímovej spolupráce v príslušných dokumentoch, ale vlastná obsahová náplň činnosti, pri ktorej zamestnanec úraz utrpel.“* V nadväznosti na tento výrok je potrebné individuálne sa zaoberať tým, pri akej aktivite v rámci teambuildingu či inej zamestnávateľom organizovanej činnosti zameranej na upevnenie väzieb a vzťahov medzi zamestnancami prišlo k úrazu zamestnanca, pretože nie je rozhodujúce formálne označenie kurzu tímovej spolupráce v príslušných dokumentoch, ale vlastná obsahová náplň činnosti („úseku“ pracovnej cesty), pri ktorej zamestnanec úraz utrpel. Keby sa preukázalo, že poškodenie zdravia zamestnanca nastalo v rámci niektorej z plánovaných aktivít, ktorých zmyslom a účelom bolo prehĺbenie vzájomných interpersonálnych väzieb zamestnancov, ich schopnosti vzájomnej kooperácie a schopnosti spolupráce s ostatnými zamestnancami, mohlo by ísť, chápané z hľadiska usporadujúceho zamestnávateľa, ako aj z vecného hľadiska (vnútorného účelového) jednotlivého zamestnanca, o *„účasť na školení k prehĺbeniu kvalifikácie“*, ktorú je zamestnávateľ oprávnený zamestnancovi uložiť (analogicky § 153 Zákonníka práce), a teda o činnosť v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.<sup>13</sup>

---

práce zamestnankyne. Pokiaľ sa preukáže, že pracovný úraz sa stal naozaj až počas cesty za plnením jej pracovných úloh, teda cestou na poštu, môže ísť o pracovný úraz.

12 Chápaný ako intenzívne a zámerné (cieľové) budovanie a rozvíjanie pracovného potenciálu pracovných tímov, kedy býva kladený dôraz najmä na prehĺbenie motivácie a vzájomnej dôvery, na zlepšenie výkonnosti a komunikácie medzi členmi pracovného kolektívu, na zlepšenie tímovej kreativity a pod. (rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 5060/2007).

13 Rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 5060/2007



Nemožno opomenúť, že zamestnávateľ rovnako zodpovedá za škodu spôsobenú zamestnancovi pracovným úrazom, následkom ktorého zamestnanec zomrel. Smrť zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu je spojená s povinnosťami zamestnávateľa voči pozostalej rodine zomretého zamestnanca, predpokladom vzniku nárokov je potrebná príčinná súvislosť medzi smrťou zamestnanca, pracovným úrazom a jeho výkonom práce.

### **3. Choroba z povolania**

Tak ako v prípade pracovného úrazu, aj v prípade zistenia choroby z povolania sa uplatňuje zodpovednosť zamestnávateľa. Hlavným predpokladom zodpovednosti zamestnávateľa za chorobu z povolania je choroba zistená u zamestnanca, ktorá je buď uznaná príslušným zdravotníckym zariadením (ide o špecializované pracoviská klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie), alebo chorobu zaradenú do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe. V porovnaní s pracovnými úrazmi má určenie choroby z povolania jasnejšie a jednoznačnejšie pravidlá, čo v konečnom dôsledku znižuje potrebu zamestnancov, ktorí sa cítia poškodení rozhodnutím kliník pracovného lekárstva, dožadovať sa uznania pracovných úrazov súdnou cestou.

Za účelom zabezpečenia odškodnenia zamestnancov, ktorí utrpia pracovný úraz alebo im je priznaná choroba z povolania, je každý zamestnávateľ povinne úrazovo poistený podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Pri vzniku poistnej udalosti (utrpenie pracovného úrazu, vznik choroby z povolania) má v zmysle uvedeného zákona zamestnanec, ako poškodený, nárok na rôzne typy dávok, a to v závislosti od miery a intenzity, ako aj dĺžky trvania poškodenia zdravia, aj s prihliadnutím na jeho ďalší pracovný a spoločenský život, poskytované zo systému úrazového poistenia, ktoré vypláca Sociálna poisťovňa.

Hoci sa uvedené uplatňovanie tohto zdanlivo jasného princípu odškodňovania poškodenia zdravia v práci javí ako jednoduché, je v praxi problematické práve pri odškodňovaní špecifických prípadov, pri ktorých nie je vzhľadom na ich povahu jednoznačné určiť, či ich možno považovať za poškodenie zdravia z práce, keďže nie je jednoznačný a zjavný úrazový dej. Ako sme uviedli v konkrétnych prípadoch, súdni znalci neraz nedokážu s určitosťou identifikovať, kedy a za akých okolností nastalo poškodenie zdravia, čo sa premieta do rozhodnutí súdov práve v neprospech samotných zamestnancov, a to aj napriek tomu, že do zamestnania nastupovali ako ľudia plne spôsobilí na výkon dohodnutej práce a odchádzajú z nej ako zdravotne nespôsobilí, a to často nielen na dohodnutý druh práce, ale na iné druhy prác, čo výrazným spôsobom znižuje pravdepodobnosť ich riadneho zaradenia sa do ďalšieho pracovného života a uplatnenia sa v oblasti, na ktorú získali vzdelanie a potrebnú kvalifikáciu.

## Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania<sup>14</sup>

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. – JUDr. Dana Skičková

S výkonom práce je spojené aj riziko pracovného úrazu. Dalo by sa povedať, že s každou pracovnou pozíciou je späté určité riziko poškodenia zdravia. Čoraz častejšie sa objavujú nie „klasické“ pracovné úrazy a choroby z povolania vznikajúce nielen v oblasti priemyslu, poľnohospodárstva, ale poruchy zdravia vznikajú v administratíve, napríklad pri sedavom zamestnaní (keď je nadmerne zaťažený pohybový aparát), vo vrcholových pozíciách, ktoré sú typické vysokou mierou zodpovednosti, či pri pozíciách spätých s každodennou prácou s ľuďmi a veľkým náporom stresu. U mnohých zamestnancov sa nezriedka vyskytujú rôzne psychosomatické ochorenia (časté sú problémy s tlakom, bolesti hlavy, poruchy spánku, depresie, chronická únava). V neposlednom rade negatívne na zdravie zamestnancov vplýva strach zo straty zamestnania, vysoké pracovné tempo a snaha udržať si pracovné miesto za cenu nadmerného pracovného zaťaženia.

Môžu nastať situácie, keď zamestnanec **zo zdravotných dôvodov nie je spôsobilý vykonávať prácu** podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve. Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) s takýmito situáciami ráta, pretože organizmus zamestnanca nie je „neopotrebitelný stroj“. Pracovnoprávna úprava rozlišuje, či zdravotná nespôsobilosť zamestnanca vykonávať prácu je dočasná alebo dlhodobá, ako aj to, či je spôsobená pracovným úrazom/chorobou z povolania, alebo spočíva v osobe zamestnanca a nie je priamo spôsobená negatívnymi vplyvmi pracovného prostredia. Vzhľadom na rozsiahlosť problematiky riešenia zdravotnej nespôsobilosti zamestnancov budeme venovať pozornosť len základným otázkam súvisiacim s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania.

Z dostupných údajov možno vyvodiť, že najťažšie **pracovné úrazy** sú zaznamenané v priemyselnej výrobe, a to najmä v oblasti strojárstva, hutníctva a baníctva, ďalej v doprave a zaujímavým zistením je, že veľa úrazov sa stáva aj v administratíve.<sup>15</sup>

Čo sa týka **chorôb z povolania**, najčastejšou je choroba kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín z dlhodobého, nadmerného, jednostranného zaťaženia horných končatín. Druhou takouto chorobou z povolania je ochorenie kostí, kĺbov, svalov, ciev a nervov končatín spôsobené pri práci s vibrujúcimi nástrojmi.<sup>16</sup> Ďalšími sú infekčné

14 Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja: „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“, projekt číslo APVV-0068-11, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. H. Barancová, DrSc. (autorský podiel: Olšovská 60 %, Skičková 40 %).

15 Por. Kde sa najčastejšie vyskytujú pracovné úrazy. Dostupné na: <http://www.alterego-bppo.sk/rady/kde-sa-najcastejsie-vyskytuju-pracovne-urazy/>

16 Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v or-

choroby a parazitárne choroby a poruchy sluchu z hluku.<sup>17</sup> Hoci sa v oficiálnych štatistikách uvádza čoraz menší počet chorôb z povolania, nie je to spôsobené lepšími či bezpečnejšími pracovnými podmienkami, ale tým, že na Slovensku nastal pokles výroby a činností v rizikových oblastiach, kde sa pracovné úrazy najčastejšie vyskytovali. Ďalším dôvodom je zvyšovanie počtu fyzických osôb, ktoré rizikové práce vykonávajú nie ako zamestnanci, ale ako samostatne zárobkovo činné osoby.<sup>18</sup> Je potrebné podotknúť, že oficiálne sa ešte za choroby z povolania nepovažujú rôzne civilizračné choroby vznikajúce v dôsledku nepriaznivého pracovného prostredia či choroby a poruchy zdravia súvisiace so záťažou pracovného stresu, ktorými trpí čoraz viac zamestnancov.

### **Zodpovednosť zamestnávateľa**

Zamestnávateľ je zodpovedný za bezpečné pracovné podmienky a za život a zdravie svojich zamestnancov. Zákonník práce počíta *so situáciou, kedy zamestnanec môže utrpieť pracovný úraz alebo ochoriť v súvislosti s vykonávanou prácou. Problematiku pracovného úrazu a choroby z povolania a súvisiace úrazové dávky upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení* v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).

Nie každá choroba, ktorú má zamestnanec, resp. úraz, ktorý utrpí zamestnanec, má súvislosť s pracovnoprávnou zodpovednosťou zamestnávateľa vo vzťahu k práci. Osobitná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania je upravená v § 195 až 198 Zákonníka práce. Ak má byť založená pracovnoprávna zodpovednosť, musia byť splnené **zodpovednostné predpoklady**, a to: existencia pracovnoprávneho vzťahu, protiprávny úkon alebo škodná udalosť, vznik škody/ujmy, príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom/škodnou udalosťou a škodou/ujmou. Ku škode/ujme musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je zodpovednosťou objektívnou. To znamená, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu bez ohľadu na zavinenie. Podľa § 195 ods. 6 Zákonníka práce zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Môže dôjsť k situáciám, keď zamestnávateľ zaistí bezpečné pracovné podmienky, k poškodeniu zdravia však dôjde pričinením sa zamestnanca. Hoci ide o objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa, **zamestnávateľ sa môže svojej zodpovednosti zbaviť za podmienok uvedených v § 196 Zákonníka práce**. Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom alebo čiastočne, a to na základe taxatívne stanovených

---

organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2013 (Národný inšpektorát práce, Košice, marec 2014). Dostupné na: <file:///C:/Users/prf/Downloads/Rozbor.pdf>

17 Najväčší výskyt chorôb z povolania je v priemyselnej výrobe. Dostupné na: <http://www.nczisk.sk/Aktuality/Pages/Najvyssi-vyskyt-chorob-z-povolania-je-v-priemyselnej-vyrobe.aspx>

18 Por. Z nebezpečnej práce je chorých čoraz menej ľudí. Dostupné na: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/z-nebezpecnej-prace-je-chorych-stale-menej-ludi.html>

liberačných dôvodov, napríklad ak preukáže, že zamestnanec si spôsobil pracovný úraz pod vplyvom alkoholu, alebo preto, lebo nedodrжал bezpečnostné predpisy.

Ako bolo uvedené, aby išlo o pracovný úraz alebo chorobu z povolania, musí k nim **dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi**.

Podľa § 220 ods. 1 Zákonníka práce **plnenie pracovných úloh** je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

**V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh** sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh (§ 220 ods. 2 Zákonníka práce).

Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh (§ 220 ods. 3 Zákonníka práce). Cestou do zamestnania a späť je podľa § 221 ods. 1 Zákonníka práce cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť. Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení (§ 221 ods. 2 Zákonníka práce).

Za pracovný úraz by sa nedal považovať napríklad úraz, ktorý zamestnanec utrpí v prípade dopravnej nehody, ak použil služobné auto na súkromné účely bez súhlasu zamestnávateľa, ak utrpel úraz pri bitke so spoluzamestnancami počas prestávky v práci, ak vykonával úlohy nad rámec svojho druhu práce bez súhlasu zamestnávateľa (tzv. *exces*).

Čo sa týka škody, **Zákonník práce upravuje len vecnú škodu**, ktorá môže zamestnancovi vzniknúť v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (§ 198 Zákonníka práce). V prípade, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz, alebo sa u neho zistila choroba z povolania, **má poškodený nárok na úrazové dávky** za podmienok stanovených zákonom o sociálnom poistení (§ 83 až 101).

Každý zamestnávateľ je zo zákona o sociálnom poistení poistený v rámci úrazového poistenia pre prípad poškodenia zdravia alebo smrti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi od toho dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca, a končí sa dňom, v ktorom nezamestnáva ani jedného zamestnanca (§ 24 zákona o sociálnom poistení). Stručne uvedené, poškodený – zamestnanec si uplatňuje nárok na príslušnú dávku podaním žiadosti v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (t. j. predložením tlačiva).

Zákon o sociálnom poistení upravuje tieto úrazové dávky: úrazový príplatok, úrazovú rentu, jednorazové vyrovnanie, pozostalostnú úrazovú rentu, jednorazové odškodnenie, pracovnú rehabilitáciu a rehabilitačné, rekvalifikáciu a rekvalifikačné, náhradu za bolesť a náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia (zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia), náhradu nákladov spojených s liečením a náhradu nákladov spojených s pohrebom.

### **Pracovný úraz**

Zákonník práce upravuje, čo je a čo nie je pracovným úrazom. **Pracovný úraz podľa § 195 ods. 2 Zákonníka práce je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.** Pracovným úrazom nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť (§ 195 ods. 3 Zákonníka práce).<sup>19</sup>

Podľa § 17 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) **je zamestnanec povinný oznámiť bezodkladne zamestnávateľovi vznik pracovného úrazu** (ako aj iného ako pracovného úrazu, smrti, nebezpečnej udalosti, hrozby priemyselnej havárie), ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav, ako aj iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa.

Právna úprava rozlišuje medzi „bežným“ a registrovaným pracovným úrazom. Registrovaný pracovný úraz je v zmysle § 17 ods. 4 zákona o BOZP pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu. Podľa § 17 ods. 10 zákona o BOZP poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný zamestnávateľovi, príslušnému inšpektorátu práce a príslušnému orgánu dozoru na požiadanie do desiatich dní písomne oznámiť, či ide o závažný pracovný úraz (v rámci registrovaného pracovného úrazu sa rozlišuje aj závažný pracovný úraz, ktorý nastáva v prípade smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví zamestnanca).

Zamestnávateľ je povinný podľa § 17 ods. 5 písm. a) zákona o BOZP po prijatí oznámenia bezodkladne **oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu:**

- zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,
- príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že

---

<sup>19</sup> Podľa § 8 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení *pracovný úraz* podľa tohto zákona je poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec zamestnávateľa utrpel pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, pre plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi.

- v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,  
– príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz.

Zamestnávateľ je podľa § 17 ods. 7 zákona o BOZP povinný

a) záznam o registrovanom pracovnom úraze do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel,

1. zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,
2. doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu,

b) zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu do 30 dní odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.

Zamestnávateľ je povinný **spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze**, ktorého **vzor** je uvedený vo vyhláške MPSVR SR č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze.

Okrem registrácie zamestnávateľ plní aj **evidenčnú povinnosť** v zmysle § 17 ods. 8 zákona o BOZP (vedie evidenciu pracovných úrazov, iných ako pracovných úrazov, priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania).

Podľa § 231 ods. 1 písm. h) zákona o sociálnom poistení je **zamestnávateľ povinný oznámiť písomne pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz**, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel.

**Zamestnávateľ je povinný predkladať pobočke záznam o pracovnom úraze**, ktorý podlieha evidencii a registrácii, najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel a výsledky vyšetrovania pracovných úrazov do ôsmich dní od ich doručenia podľa § 231 ods. 1 písm. i) zákona o sociálnom poistení.

Sociálna poisťovňa nerozhoduje o tom, či ide alebo nejde o pracovný úraz. Túto skutočnosť musí riešiť zamestnávateľ a zamestnanec. V rámci lekárskej posudkovej činnosti Sociálna poisťovňa posudzuje pokles pracovnej schopnosti (vplyvu pracovného úrazu/ choroby z povolania na pracovnú výkonnosť v doterajšom zamestnaní); posúdenie zdravotného stavu pre opätovné zaradenie do pracovného procesu (pracovná rehabilitácia a rekvalifikácia); bodové ohodnotenie bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia; a posudzovanie nákladov spojených s liečením. Posudkový lekár Sociálnej poisťovne na základe zdravotnej dokumentácie teda posudzuje rozsah poklesu pracovnej schopnosti zamestnanca na konkrétnu prácu vykonávanú pred pracovným úrazom pre účely poskytovania úrazových dávok (zjednodušene uvedené pre účely úrazových dávok sa skúma pokles pracovnej schopnosti pre konkrétnu prácu, ktorú vykonával zamestnanec v čase vzniku pracovného úrazu, zatiaľ čo pre účely invalidného dôchodku sa skúma vo všeobecnosti dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav a pokles schopnosti vykonávať [akúkoľvek] zárobkovú činnosť).

Na začatie konania o úrazovej dávke je potrebné uplatniť si nárok zo **strany poškodeného podaním žiadosti** o túto dávku v Sociálnej poisťovni. (Keby zamestnávateľ neuznal pracovný úraz, v rámci konania o priznaní dávky by o určení, či ide o pracovný úraz, bol oprávnený rozhodnúť len súd. V takomto prípade by Sociálna poisťovňa konanie prerušila až do právoplatného skončenia súdneho sporu.)

Keby zamestnávateľ neuznal a nespísal záznam o pracovnom úraze, alebo by sa chcel zbaviť zodpovednosti za pracovný úraz, poškodený sa môže ochrany domáhať súdnou cestou (v takomto prípade nemožno vylúčiť, že by bol zamestnávateľ sankcionovaný zo strany inšpektorátu práce za porušenie predpisov týkajúcich bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci). V prípade, že **zamestnávateľ spochybňuje vznik pracovného úrazu**, zamestnanec by mohol preukázať existenciu úrazu **na základe lekárskeho posudku**. Právna úprava lekárskeho posudku je nedostatočná. Čiastočná úprava je zakotvená v zákone č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zdravotnej starostlivosti“). Lekársky posudok v zmysle tejto úpravy vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti a posudzovanie vykonáva poskytovateľom určený lekár. Ten by mal posúdiť aj závažnosť pracovného úrazu. Ak zamestnávateľ nesúhlasí s názorom zamestnanca, zamestnanec sa môže **domáhať svojich nárokov na súde**. Zamestnanec by sa teda mohol domáhať určenia, že poškodenie zdravia sa považuje za pracovný úraz.

Ak si zamestnanec uplatňuje náhradu škody z pracovného úrazu ako navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, je podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov oslobodený od súdneho poplatku, znáša však náklady na náhradu trov pre advokáta či vypracovanie znaleckých posudkov, zadováženie dôkazov.

Zamestnanec tiež môže podať **podnet na inšpektorát práce**. Inšpektorát práce v prípade, ak zistí, že došlo k porušeniu pracovnoprávných predpisov, môže uložiť zamestnávateľovi pokutu a navrhnúť mu, aby zaregistroval pracovný úraz. V konečnom dôsledku však môže rozhodnúť len súd.

### **Choroba z povolania**

Pojem choroba z povolania priamo Zákonník práce neupravuje. Ustanovuje len v § 195 ods. 4 Zákonníka práce, že **za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.**

Týmto osobitným právnym predpisom je zákon o sociálnom poistení.<sup>20</sup>

---

20 V zmysle § 8 ods. 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení *choroba z povolania* podľa tohto zákona je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe zamestnancovi

Vzhľadom na to, že vznikajú rôzne nové choroby, zoznam chorôb z povolania sa dopĺňa podľa nových poznatkov. Do zoznamu chorôb je zaradená tá choroba, ktorú ako chorobu z povolania uzná Celoslovenská komisia pre posudzovanie chorôb z povolania, ustanovená Ministerstvom zdravotníctva SR pri Klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave. Jej členmi sú poprední odborníci z odboru pracovného lekárstva a klinickej toxikológie z celej Slovenskej republiky.<sup>21</sup>

V zmysle § 17 ods. 9 zákona o BOZP **pri chorobe z povolania, ohrození chorobou z povolania zamestnávateľ je povinný zistiť príčiny a všetky okolnosti** (za účasti zamestnanca, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť). Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik choroby z povolania zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.

Postup nahlasovania choroby z povolania príslušným inštitúciám (aj Sociálnej poisťovni) a **vzor nahlásenia** upravuje vyhláška MZ SR č. 504/2006 Z. z. o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania v znení vyhlášky č. 501/2011 Z. z. (ďalej len „Vyhláška“).

**O priznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania rozhoduje špecializované pracovisko: ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie alebo klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine alebo Košiciach.** Špecializované pracovisko rozhoduje na základe podrobného lekárskeho vyšetrenia zdravotného stavu dotknutej osoby a posúdenia jeho pracovnej anamnézy. Súčasne si vyžiada u príslušného regionálneho úradu verejného zdravotníctva vykonanie tzv. hygienického prieskumu pracoviska zamestnanca.

O priznaní choroby z povolania rozhoduje konkrétny odborný lekár pracovného lekárstva. Ak má pochybnosti, môže predložiť celý prípad na posúdenie regionálnej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania (Bratislava, Martin, Košice). Môže nastať situácia, že nedôjde k postačujúcej odbornej zhode členov tejto regionálnej komisie. Regionálna komisia vtedy môže odporučiť prerokovanie konkrétneho prípadu Celoslovenskej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania.<sup>22</sup>

**Špecializované pracovisko, ktoré chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania priznalo,** si ponecháva prvý diel tlačiva a do 10. kalendárneho dňa po potvrdení správnosti priznania choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou

---

zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh. Choroba z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu (§ 8 ods. 3 zákona o sociálnom poistení).

21 FABIAN, M.: *Choroba z povolania, jej priznanie a niektoré súvisiace otázky*. Dostupné na: <http://www.e-pravo.sk/Articles/view/131/choroba-z-povolania-jej-priznanie-a-niektore-suvisiace-otazky>

22 Spracované podľa: FABIAN, M.: *Choroba z povolania, jej priznanie a niektoré súvisiace otázky*. Dostupné na: <http://www.e-pravo.sk/Articles/view/131/choroba-z-povolania-jej-priznanie-a-niektore-suvisiace-otazky>



z povolania ďalšie diely **odosiela**: a) všeobecnému lekárovi, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, b) Národnému centru zdravotníckych informácií, c) zamestnancovi, d) regionálnemu úradu verejného zdravotníctva, e) **zamestnávateľovi**, f) klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine alebo Košiciach, g) **Sociálnej poisťovni** a útvaru sociálneho zabezpečenia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a Vojenskému úradu sociálneho zabezpečenia, h) **Národnému inšpektorátu práce**.

Posudkový lekár Sociálnej poisťovne na základe dokumentácie posudzuje rozsah poklesu pracovnej schopnosti zamestnanca na prácu vykonávanú pred zistením choroby z povolania, a to pre účely poskytovania úrazových dávok.

Podľa § 2 Vyhlášky sa choroba z povolania a ohrozenie chorobou z povolania **registrujú** v zozname hlásení priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, ktorý vedie Klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave v súlade s osobitným predpisom. Choroba z povolania a ohrozenie chorobou z povolania sa evidujú v zozname hlásení priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, ktorý vedú kliniky pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine a Košiciach v súlade s osobitným predpisom.

Podľa § 17 ods. 8 písm. c) zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný viesť **evidenciu** priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku, o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie tej istej alebo podobnej chorobe z povolania.

**Zamestnávateľ je povinný predkladať pobočke hlásenia** o zistení chorôb z povolania do ôsmich dní od ich doručenia podľa § 231 ods. 1 písm. i) zákona o sociálnom poistení.

Aby sa začalo konanie o úrazovej dávke, je potrebné uplatnenie si nároku **zo strany poškodeného podaním žiadosti** o túto dávku na Sociálnu poisťovňu. Môže nastať situácia, že špecializované pracovisko prizná chorobu z povolania, zamestnanec požiada o dávku, ale Sociálna poisťovňa dávku nevypláca, lebo zamestnávateľ neuznal zodpovednosť za túto chorobu z povolania. V takomto prípade má zamestnanec možnosť obrátiť sa na súd, aby určil, že zamestnávateľ je zodpovedný za chorobu z povolania (v rámci konania môžu posúdiť zdravotný stav zamestnanca znalci z príslušného odboru).

Tak ako v prípade neuznania pracovného úrazu, keby zamestnávateľ spochybňoval chorobu z povolania a zamestnanca by neodporučil na príslušné špecializované pracovisko, zamestnanec má možnosť sám sa obrátiť na toto pracovisko a následne si uplatňovať úrazové dávky. Toto pracovisko posúdi, či má zamestnanec chorobu z povolania. Ak rozhodne, že nejde o chorobu z povolania, vydá negatívny posudok. Keby bol zamestnanec nespokojný s výsledkom, môže sa obrátiť na Celoslovenskú komisiu pre posudzovanie chorôb z povolania, výsledok jej posúdenia má však len odporúčací charakter. Zamestnanec sa môže **obrátiť na súd**. V prípade, že zamestnávateľ spochybňuje chorobu z povolania, túto môže potvrdiť len špecializované pracovisko. V tomto prípade neplatí právo slobodnej voľby lekára. Súd teda určí, či je zamestnávateľ

zodpovedný za chorobu z povolania.

Ak si zamestnanec uplatňuje náhradu škody z pracovného úrazu, ako navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, je podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov oslobodený od súdneho poplatku, znáša však náklady na náhradu trov pre advokáta či vypracovanie znaleckých posudkov, zadováženie dôkazov.

Zamestnanec môže podať **podnet na inšpektorát práce**. Inšpektorát práce v prípade, ak zistí, že došlo k porušeniu pracovnoprávných predpisov, môže uložiť zamestnávateľovi pokutu. V konečnom dôsledku však o priznaní choroby z povolania môže rozhodnúť len súd.

**Prešetrovanie podnetov** vo veci choroby z povolania podľa § 6 ods. 3 písm. d) a § 11 písm. j) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane a podpore verejného zdravia patrí do kompetencie regionálneho úradu verejného zdravotníctva.

### Lekársky posudok

Existenciu **choroby z povolania** (prípadne ohrozenie chorobou z povolania) možno preukázať len relevantným **lekárskym posudkom**. Môže nastať situácia, že **v dôsledku pracovného úrazu zamestnanec nebude spôsobilý vykonávať svoju doterajšiu prácu**. Samotné preukázanie pracovného úrazu totiž ešte nedeklaruje aj stratu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Bude preto potrebné predložiť **lekársky posudok, ktorý potvrdí dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca**. Právna úprava vydávania a náležitostí takéhoto lekárskeho je nedostatočná.

V aplikačnej praxi sa nielen zamestnávateľa stretávajú s problémom, aký posudok, resp. potvrdenie vydané lekárom, možno považovať za lekársky posudok. Lekársky posudok je dôležitým pracovnoprávnym dokumentom, potvrdzujúcim dlhodobú zdravotnú nespôsobilosť zamestnanca vykonávať dohodnutú prácu. Zákoník práce lekársky posudok spája so závažnými právnymi úkonmi, akým je výpoveď, preradenie, okamžité skončenie pracovného pomeru. Z hľadiska účelu použitia tak existuje viacero druhov lekárskeho posudkov, ktoré musia obsahovať odlišné posúdenia zdravotného stavu, čo spôsobuje v aplikačnej praxi problémy.

Zákoník práce formálne ani obsahové náležitosti pracovného posudku neupravuje, právnym predpisom upravujúcim (aspoň určité aspekty) lekársky posudok je zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zdravotnej starostlivosti“). V zmysle § 16 zákona o zdravotnej starostlivosti lekársky posudok sa vydáva na účely posúdenia:

- zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti,
- zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania,
- bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.

Lekársky posudok vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti (napr. nemocnica, ambulancia) a posudzovanie vykonáva poskytovateľom určený lekár (napr. lekár, ktorý je zamestnancom nemocnice).

Dôležitým ustanovením je ods. 3 tohto ustanovenia, podľa ktorého sa lekársky posudok vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ nie je na základe tohto zákona oprávnený žiadať lekársky posudok bez súhlasu zamestnanca. Nedokonalosťou tohto ustanovenia je formulácia, na základe ktorej so súhlasom posudzovanej osoby (zamestnanca) môže o vydanie lekárskeho posudku žiadať len právnická osoba. Z uvedeného je možné konštatovať, že o vydanie lekárskeho posudku nemôže žiadať zamestnávateľ – fyzická osoba, hoci by mal súhlas posudzovaného zamestnanca. Predmetné ustanovenie by sa však vzhľadom na jeho účel nemalo vykladať doslovne. Dôležitou podmienkou je to, že je vždy potrebný súhlas osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať (t. j. zamestnanca).

Problematikou lekárskeho posudku sa aj kvôli nedostatočnej právnej úprave zaoberal Najvyšší súd SR aj vo svojom rozhodnutí 3 Cdo 150/2005 (ďalej len „Rozhodnutie“).

Riešil, kto je oprávnený vydať lekársky posudok a aké náležitosti by mal lekársky posudok spĺňať na účely okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Jeho závery by bolo možné využiť na aplikáciu lekárskeho posudku v pracovnoprávných vzťahoch vo všeobecnosti a to, že zdravotnú spôsobilosť na prácu na účely pracovnoprávných vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca.

Podľa Rozhodnutia vydáva lekársky posudok ošetrojúci lekár<sup>23</sup> zamestnanca. Podľa § 2 ods. 4 zákona o zdravotnej starostlivosti sa za ošetrojúceho lekára považuje poskytovateľom zdravotnej starostlivosti určený lekár (zdravotnícky pracovník). Zjednodušene uvedené môže to byť napr. všeobecný lekár pre dospelých, lekár špecialista (kardiológ, internista a pod.).

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“ (na účely okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca). „Pre naplnenie tohto dôvodu zrušovacieho prejavu zamestnanca sa teda vyžaduje lekárske posudkom vyslovene deklarovaná nemožnosť vykonávať doterajšiu prácu bez vážneho ohrozenia zdravia, ktorá z hľadiska zdravotného stavu zamestnanca vyžaduje od zamestnávateľa povinnosť preradiť ho na inú pre neho vhodnú prácu do 15 dní od predloženia posudku, alebo aby bol pracovný pomer okamžite

---

23 Kto je poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, ustanovuje § 4 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zjednodušene uvedené, môže ním byť napr. nemocnica, fakultná nemocnica, ambulancia).

skončený. V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa už uvedeného zákonného ustanovenia teda nebude postačovať taký záver posudku, aký sa vyžaduje pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce o dlhodobej nespôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu, alebo len odporúčanie lekára zmeniť druh vykonávanej práce odôvodnené nevhodnosťou doterajšej práce z hľadiska zdravotného stavu zamestnanca.“

Vo všeobecnosti možno uviesť, že lekárske rozhodnutie musí vo všeobecnosti obsahovať výslovné stanovisko, že zamestnanec nie je zdravotne spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce, a to na účely preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce a výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, a teda musí z neho vyplývať záver, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Pre účely okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce by z neho malo vyplývať z lekárskeho posudku navyše aj to, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia.

K problematike pracovných úrazov a chorôb z povolania možno zjednodušene uviesť, že lekárske stanovisko je potrebné deklarovať dlhodobú nespôsobilosť zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti, ktorá môže byť zapríčinená pracovným úrazom. Ustanovenie § 16 zákona o zdravotnej starostlivosti počíta aj s lekárske stanovisko na účely posúdenia zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania. Ako bolo uvedené, chorobu z povolania (alebo ohrozenia chorobou z povolania) priznáva špecializované pracovisko. Formulár hlásenia choroby z povolania (alebo ohrozenia chorobou z povolania) je upravený vykonávacím predpisom a mala by z neho vyplývať zamestnancova schopnosť vykonávať doterajšiu prácu (či je zamestnanec schopný alebo neschopný vykonávať doterajšiu prácu, prípadne či je potrebné zamestnanca preradiť). Vzhľadom na túto skutočnosť by bolo možné konštatovať, že toto hlásenie spĺňa náležitosti lekárskeho posudku, pretože vychádza z jeho vlastného obsahu, a teda deklaruje zdravotnú spôsobilosť zamestnanca vo vzťahu k chorobe z povolania.

V súvislosti s vydávaním lekárskeho posudku je potrebné odlišiť činnosť ošetrojúceho lekára a činnosť posudkového lekára a revízneho lekára. Posudkoví lekári vykonávajú činnosť v oblasti sociálneho poistenia. Zákon o sociálnom poistení v § 154 ods. 1 písm. a) ustanovuje, že posudkový lekár vykonáva kontrolu odbornej úrovne posudzovania spôsobilosti na prácu ošetrojúcim lekárom, a to v rámci lekárskej posudkovej činnosti. V oblasti zdravotného poistenia pôsobia revízní lekári zdravotnej poisťovne, ktorí podľa § 9 zákona č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vykonávajú kontrolnú činnosť u poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, ktorým uhrádza zdravotná poisťovňa úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť.

Môže nastať aj situácia, že zamestnanec predloží lekárske stanovisko potvrdzujúce dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti vykonávať dohodnutú prácu a zamestnávateľ

má pochybnosti, či posudok skutočne potvrdzuje objektívne zdravotný stav zamestnanca. Nie je upravené, ako by mal zamestnávateľ postupovať v tomto prípade. Ďalšou spornou skutočnosťou v súvislosti s vydávaním lekárskeho posudku je, či je možné jeho preskúmanie.

Zákon o zdravotnej starostlivosti dáva možnosť odvolať sa len zamestnancovi – prijímateľovi zdravotnej starostlivosti. Podľa § 17 zákona o zdravotnej starostlivosti, ak sa osoba domnieva, že rozhodnutie ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti je nesprávne, má právo písomne požiadať poskytovateľa zdravotnej starostlivosti o nápravu. Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný písomne informovať žiadateľa o spôsobe vybavenia žiadosti najneskôr do 30 dní od podania žiadosti žiadateľa, ak z obsahu žiadosti nevyplýva nevyhnutnosť konať bezodkladne alebo v kratšej lehote.

Ak poskytovateľ zdravotnej starostlivosti žiadosti nevyhoví, alebo neinformuje žiadateľa o spôsobe vybavenia žiadosti najneskôr do 30 dní od podania žiadosti žiadateľa, osoba má podľa § 17 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti právo:

a) požiadať Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou o vykonanie dohľadu podľa osobitného predpisu, ak predmetom žiadosti je správne poskytnutie zdravotnej starostlivosti,

b) obrátiť sa na orgán príslušný na výkon dozoru podľa osobitného predpisu, ak predmetom žiadosti je iné rozhodnutie ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

Od posudzovania zdravotnej spôsobilosti a vydania lekárskeho posudku ošetrojúcim lekárom treba odlišovať **posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov podľa zákona o verejnom zdraví** (zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ďalej ako „zákon o verejnom zdraví“). Zákon kategorizuje práce do štyroch skupín podľa ich zdravotného rizika, na základe čoho upravuje rozdielne povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu.

Podľa § 30 ods. 1 písm. b) tohto zákona sú zamestnávatelia povinní zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu svojich zamestnancov (pred vznikom pracovného pomeru, počas trvania pracovného pomeru v intervaloch určených zákonom, ako aj pri a po skončení pracovného pomeru, ak to vyžaduje zákon), ktorí vykonávajú rizikové práce zaradené do tretej a štvrtej kategórie, prípadne zamestnancov, u ktorých to vyžaduje osobitný predpis (napr. vodič motorového vozidla). Posúdenie zdravotnej spôsobilosti sa vykonáva na základe výsledkov lekárskeho preventívneho

prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia lekármi **pracovnej zdravotnej služby** s predpísanou špecializáciou (výnimky a podrobnejšia úprava špecializácie lekárov je upravená v § 30 zákona o verejnom zdraví).

Náležitosti lekárskeho posudku upravuje § 30 ods. 12 a 13 tohto zákona. Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti sa teda týka výkonu konkrétneho druhu práce (z lekárskeho posudku musí byť zrejmé, že posudzovaná osoba je spôsobilá vykonávať konkrétny druh práce). Lekársky posudok odovzdáva lekár zamestnávateľovi a jeho kópiu doručí lekárovi, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti (t. j. zamestnancov „obvodný lekár“). Podľa zákona o verejnom zdraví je potrebné, aby lekársky posudok obsahoval tieto údaje: názov a sídlo zamestnávateľa, meno, priezvisko, rodné číslo, adresu bydliska, pracovné zaradenie, faktor pracovného prostredia, kategóriu práce zamestnanca a záver posudku. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu (aj tých, ktoré vznikli pred uzatvorením pracovného pomeru), uhrádza zamestnávateľ, nie zamestnanec.

Na účely preradenia zamestnanca podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce by bolo možné aj lekársky posudok vydaný v rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnancov podľa zákona o verejnom zdraví považovať za relevantný podklad, keďže aj ustanovenie § 30 ods. 12 zákona o verejnom zdraví odkazuje na § 16 zákona o zdravotnej starostlivosti.

### **Pracovný úraz/choroba z povolania a pracovné zaradenie zamestnanca**

V prípade vzniku zdravotnej nespôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania je zamestnávateľ povinný riešiť túto situáciu, pretože nemôže dovoliť, aby takýto zamestnanec vykonával prácu. Podľa § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP **je zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav**, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, 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.

V prípade choroby z povolania zamestnávateľ je povinný podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce **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.** Preradenie by malo byť v rámci dohodnutého druhu práce, čo je v praxi neraz nerealizovateľné. Po dohode so zamestnancom je teda možné zamestnanca preradiť aj na iný druh práce (§ 55 ods. 3 Zákonníka práce), táto práca však musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnúť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu (§ 55 ods. 5 Zákonníka práce).

V zmysle § 55 ods. 6 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní.

Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca inú prácu, môže s ním skončiť pracovný pomer **výpoveďou**. Podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, 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**. Pred daním výpovede však musí zamestnávateľ splniť tzv. ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (vzhľadom na zameranie príspevku nebudeme venovať pozornosť všetkým podmienkam a náležitostiam výpovede).

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde 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, keď:

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 podrobí predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

„Citované ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu.“<sup>24</sup>

Ponúkaná vhodná práca môže byť akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii. Nemusi zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce, môže to byť akákoľvek práca, ktorá je pre zamestnanca vhodná.<sup>25</sup> Musí ísť o prácu, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady, t. j. práca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Zamestnávateľ by mal prihliadnúť aj na to, aby iná práca bola vhodná pre zamestnanca aj vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu, nie je však

---

24 Rozhodnutie NS SR, sp. zn. 4 Cdo 306/2008

25 Zo súdnej praxe, č. 6/2001, s. 127

potrebné, aby zodpovedala v plnom rozsahu kvalifikácii zamestnanca. (Poznámka: Ak to vyžaduje povaha práce, samozrejme, zamestnanec musí spĺňať aj iné, právnyimi predpismi požadované predpoklady, prípadne požiadavky zamestnávateľa.)

Ak zamestnávateľ nemá objektívne možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (nemá nijaké vhodné voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede), a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo 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, vtedy ponukovú povinnosť zamestnávateľ splniť nemusí. Zamestnávateľ nie je povinný ani vytvárať dodatočne nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi.

V prípade, že zamestnávateľ nepreradí zamestnanca na inú prácu, ani so zamestnancom neskončí pracovný pomer, pracovný pomer síce trvá, ale **zamestnanec nemôže vykonávať zo zdravotných dôvodov dohodnutú prácu**, zamestnávateľ mu nemôže prideliť prácu, a preto vzniká **prekážka v práci na strane zamestnávateľa** s náhradou mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

**Okamžite skončiť pracovný pomer** môže zamestnanec v prípadoch, ktoré sa ho bytostne dotýkajú, alebo ho existenčne ohrozujú. Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca sú taxatívnym spôsobom vymedzené v § 69 ods. 1 Zákonníka práce. Podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, 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.

Na uplatnenie tohto dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru je potrebný lekársky posudok, z ktorého musí byť zreteľné, že zamestnanec bez vážneho ohrozenia zdravia nemôže vykonávať prácu. Ide o taký nepriaznivý zdravotný stav, že ďalší výkon práce by vážne ohrozil zdravie zamestnanca. Vzhľadom na to, že zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom až vtedy, keď ho zamestnávateľ nepreradil na inú pre neho vhodnú prácu do 15 dní odo dňa predloženia lekárskeho posudku, možno konštatovať, že lekársky posudok na účely okamžitého skončenia zamestnancom musí obsahovať tie náležitosti ako lekársky posudok na účely preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce (a následne aj výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce) v súlade s ustanovením § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. zákon o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, a navyše musí obsahovať aj deklarovanie, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia.

Ďalej je potrebné pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru dodržať aj lehotu 15 dní, ktorá začína plynúť po predložení lekárskeho posudku a ktorú má zamestnávateľ k dispozícii, aby mohol preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu (t. j. zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer až uplynutím tejto 15-dňovej lehoty). V prípade, že dohodnutá práca vážne ohrozuje zdravie a zamestnávateľ ihneď



po predložení lekárskeho posudku nepreradí zamestnanca, zamestnanec nemôže vykonávať prácu a na strane zamestnávateľa vzniká prekážka v práci s náhradou mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

Pre zachovanie právnej istoty Zákonník práce umožňuje zamestnancovi okamžite skončiť pracovný pomer iba počas prekluzívnej lehoty stanovenej v § 69 ods. 3 Zákonníka práce, a to v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa zamestnanec o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

Vzhľadom na to, že zamestnanec obvykle okamžite končí pracovný pomer v prípade, keď je existenčne ohrozený, podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce má nárok na náhradu mzdy, ktorá má povahu satisfakcie, a to vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Zamestnanec okamžite skončil pracovný pomer preto, že existoval taký závažný dôvod, že nemohol skončiť pracovný pomer iným spôsobom, napríklad výpoveďou.<sup>26</sup>

### **Záver**

Možno uviesť, že okrem problému preukázania a priznania pracovného úrazu a choroby z povolania je praktickým problémom vydávanie lekárskeho posudku. Zákonník práce ani iný právny predpis problematiku vydávania a obsahových a formálnych náležitostí dôležitého pracovnoprávneho dokumentu – lekárskeho posudku neupravuje, hoci ho využíva v rámci inštitútu preradenia zamestnanca, ako aj skončenia pracovného pomeru výpoveďou a okamžitým skončením, a to aj vo vzťahu k chorobe z povolania, prípadne straty zdravotnej spôsobilosti, ktorá môže vzniknúť v dôsledku pracovného úrazu. Keďže právna úprava je v tejto oblasti nedostatočná, čo v aplikačnej praxi spôsobuje nemálo problémov, cieľom príspevku bolo načrtnúť len základné otázky načrtnutého problému.

---

26 Por. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 321.

## Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze, posudzovanie miery zodpovednosti, dosah zbavenia sa zodpovednosti zamestnávateľa na úrazové dávky

*JUDr. Zdena Dvoranová*

Dlhoročnou témou na Slovensku je otázka prijatia samostatného zákona o úrazovom poistení a vytvorenie úrazovej poisťovne, čo by mohlo viesť zamestnávateľov k dôslednej starostlivosti o ochranu zdravia zamestnancov. Významným sekundárnym dôsledkom by bola, pochopiteľne, dôsledná prevencia v tejto oblasti a využívanie zaplateného poistného na úrazové poistenie na účely dané zákonom a nekrátenie úrazových dávok. Bez ohľadu na prijatie novej legislatívy predmetom tohto článku je problematika miery zavinenia zamestnanca a zamestnávateľa pri pracovných úrazoch a jej dosah na úrazové dávky, najmä skutočnosť, že dôsledkom súčasnej právnej úpravy je krátenie alebo nepriznanie úrazových dávok na základe subjektívne stanovovanej miery zavinenia bez objektívnych kritérií.

Pracovný úraz podľa § 195 Zákonníka práce je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, nezávisle od jeho vôle, krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.<sup>27</sup> Pracovný úraz definuje aj zákon o sociálnom poistení, ale pre praktické využitie nie je dostatočne vyriešený vzťah medzi Zákonníkom práce a zákonom o sociálnom poistení. Podľa ustanovenia § 8 z. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení pracovný úraz je poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec zamestnávateľa utrpel pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, pre plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi. Poškodenie zdravia môže byť tak fyzické, ako aj psychické.<sup>28</sup>

Podľa § 220 Zákonníka práce plnením pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými

<sup>27</sup> § 220 ods. 3 Zákonníka práce

<sup>28</sup> HORNICKÁ, B.: *Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania*. In: Poradca č. 2/2004, s. 203.

úkonmi nie sú cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Vychádzajúc z ustanovenia § 221 Zákonníka práce cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh podľa § 8 zákona o sociálnom poistení v platnom znení je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo služobných povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty alebo služobnej cesty. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh zamestnanca je úkon potrebný na výkon práce a úkon počas práce zvyčajný alebo potrebný pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Tieto úkony nie sú cesta do zamestnania a späť, okrem cesty súvisiacej s vykonávaním služobnej pohotovosti podľa osobitného predpisu, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení ani cesta na ne a späť, výnimkou sú vyšetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení vykonaného na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení pri prvej pomoci a cesta na ne a späť, účasť zamestnanca na vzdelávaní, prehlbovaní kvalifikácie alebo na jej zvyšovaní, na ktorých sa zamestnanec zúčastnil na príkaz zamestnávateľa, vrátane školenia alebo vzdelávania organizovaného odborovou organizáciou alebo vyšším odborovým orgánom pre zamestnancov a pre funkcionárov výboru odborovej organizácie, ak sa na nich zúčastňujú so súhlasom alebo s vedomím zamestnávateľa, povinná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v priamej súvislosti s ňou.

Podľa § 195 Zákonníka práce, ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196 Zákonníka práce. V predmetnom prípade sa tak uplatňuje objektívna zodpovednosť zamestnávateľa, ktorej predpokladom nie je zavinenie, v niektorých prípadoch ani protiprávnosť. Na vznik zodpovednosti sa vyžaduje vznik ujmy, škodná udalosť a príčinná súvislosť medzi škodnou udalosťou a škodou, musí ísť o zamestnanca v pracovnom pomere (v pracovnoprávnom vzťahu) a k pracovnému úrazu došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením.

S účinnosťou od 1. januára 2004 je Sociálna poisťovňa ako verejnoprávna

inštitúcia vykonávateľom sociálneho poistenia a v rámci neho úrazového poistenia. Súčasná právna úprava už nemá charakter odškodnenia spočívajúceho v náhrade škody, ale je koncipovaná ako poistný systém prevažne kompenzačného charakteru.<sup>29</sup> Podľa § 16 z. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení povinne úrazovo poistený je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, v členskom pomere, ktorého súčasťou je aj pracovný vzťah k družstvu, v služobnom pomere okrem fyzickej osoby, ktorá je sudca alebo prokurátor. Nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia zamestnávateľa má zamestnanec po splnení podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení. Nárok na úrazové dávky má aj manžel, manželka, nezaopatrené dieťa za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení. Ide o okruh osôb, ktorý je v zákone taxatívne vymedzený.

Úrazové poistenie vykonáva Sociálna poisťovňa a Sociálna poisťovňa je povinná plniť zamestnancovi v rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa. Z úrazového poistenia sa poskytujú úrazové dávky, a to úrazový príplatok, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, pozostalostná úrazová renta, jednorazové odškodnenie, pracovná rehabilitácia a rehabilitačné, rekvalifikácia a rekvalifikačné, náhrada za bolesť a náhrada za staženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s liečením, náhrada nákladov spojených s pohrebom.<sup>30</sup> Poškodený na účely poskytovania úrazových dávok je napríklad zamestnanec, ak utrpel pracovný úraz. Zamestnávateľ je povinný oznámiť písomne pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, a predložiť záznam o pracovnom úraze, ktorý podlieha evidencii a registrácii.<sup>31</sup>

Dôvody zbavenia sa zodpovednosti sú taxatívne vymedzené, a nemožno ich preto rozširovať. Podľa § 196 ods. 1 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojim zavinením porušil právne alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali. Uvedený exkulpčný dôvod možno aplikovať pri určení stupňa zodpovednosti zamestnávateľa, ak je porušenie bezpečnostných predpisov zo strany zamestnanca jedinou príčinou vzniku škody zamestnanca na zdraví.<sup>32</sup>

Ďalším dôvodom zbavenia sa zodpovednosti zamestnávateľa je, že škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť. Pojem opitost' nie je definovaný v Zákonníku práce. Opitost' je až taký stupeň alkoholického opojenia, ktoré

29 <http://www.socpoist.sk/urazove-poistenie-dug/48009s>

30 § 13 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

31 § 231 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení

32 HORNICKÁ, B.: *Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania*. In: *Poradca* č. 2/2004, s. 206.

znamená významnejšie zníženie duševných funkcií a celkovej pohotovosti.<sup>33</sup> Za opitost z hľadiska zbavenia sa zodpovednosti za škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu nie je možné považovať akékoľvek množstvo alkoholu u zamestnanca, ale len také, ktoré ovplyvňuje jeho reakcie.<sup>34</sup> Ak u zamestnanca zistená prítomnosť alkoholu nie je príčinou vzniku škody, nie je možné zamestnanca za také porušenie povinností sankcionovať neposkytnutím alebo krátením odškodnenia. Podľa judikatúry<sup>35</sup> by malo ísť o taký stupeň alkoholového opojenia, v dôsledku ktorého došlo k zníženiu duševných funkcií a celkovej pohotovosti zamestnanca nevyhnutnej pre bezpečný a nerušený výkon zamestnania v konkrétnom prípade. Aby sa zamestnávateľ zbavil zodpovednosti, musí vždy preukázať, že zamestnanec bol pri práci opitý a medzi opitostou zamestnanca a vzniknutou škodou je príčinná súvislosť, že zamestnávateľ nemohol škode zabrániť, že tieto skutočnosti boli jedinou príčinou škody a zamestnávateľ nestrpel na pracovisku požívanie alkoholických nápojov. Vplyv pozitívneho alkoholu na zníženie duševných schopností zamestnanca môže posúdiť znalec v znaleckom posudku.

Dôvodom zbavenia sa zodpovednosti zamestnávateľa teda môže byť preukázané zavinené konanie zamestnanca, ktoré je v príčinnej súvislosti so vznikom škody. Ak zamestnávateľ preukáže, že jediným dôvodom pracovného úrazu bolo zavinené protiprávne konanie zamestnanca, zbaví sa tým svojej zodpovednosti celkom, v dôsledku čoho zamestnancovi nevznikne ani nárok na úrazové dávky. V takom prípade Sociálna poisťovňa neposkytne zamestnancovi nijaké plnenie (§ 110 ods. 2 zákona o sociálnom poistení).

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti podľa § 196 ods. 2 Zákonníka práce, ak preukáže, že postihnutý zamestnanec porušil svojim zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody, alebo jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok. Ak zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyseľne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví. V tomto prípade, ak dôvodom vzniku pracovného úrazu bolo ľahkomyseľné konanie zamestnanca, zamestnancovi sa uhradí aspoň jedna tretina úrazovej dávky. Za ľahkomyseľné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.<sup>36</sup>

Dodržanie všetkých povinností vyplývajúcich z bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci samo osebe ešte nie je dôvodom na obmedzenie alebo zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa. Dôkaz neviný zamestnávateľa je právne irelevantný. Rozdiel medzi

33 BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 915.

34 STRÁNSKY, J.: *Zákonník práce*. Praha: SONDY, s. r. o., 2012, s. 550.

35 R 43/1969, R 11/1976

36 § 196 ods. 5 Zákonníka práce

úplným a čiastočným zbavením sa zodpovednosti je v predpokladoch a účinkoch.<sup>37</sup>

Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia.<sup>38</sup> Pri čiastočnom zbavení sa zodpovednosti zamestnávateľa je vždy veľmi dôležité správne a zodpovedne posúdiť rozsah, v akom sa zamestnávateľ môže zbaviť svojej zákonnej zodpovednosti.<sup>39</sup> Správne a zodpovedné posudzovanie miery zavinenia postihnutého pracovníka pre určenie rozsahu škody, ktorú organizácia pracovníkovi uhradí, zvyšuje výchovný účinok, ktorý sleduje Zákonník práce.<sup>40</sup> Za účelom objektívneho zistenia príčin vzniku pracovného úrazu, prípadne určenia miery zavinenia zamestnanca môžu zamestnávateľa zriaďovať komisie, ktorých závery sa používajú aj pre posúdenie ďalších nárokov zamestnancov.

Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, nemožno sa podľa ustanovenia § 196 ods. 4 Zákonníka práce dovoľávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných. Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.<sup>41</sup>

Úrazové dávky (okrem pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie) patria v týchto prípadoch v sume určenej vzhľadom na mieru zavinenia zamestnávateľa, ktorá sa bude znižovať o mieru zavinenia poškodeného. To znamená, že mieru zavinenia poškodeného a zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa za poškodenia zdravia v zmysle ustanovenia § 110 a § 111 zákona o sociálnom poistení je potrebné preukázať k samotnému vzniku nároku, resp. výplatu úrazových dávok. Ustanovenie § 111 ods. 2 zákona o sociálnom poistení umožňuje zníženie percentuálneho podielu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania aj u iných zodpovedných subjektov v súlade so Zákonníkom práce. Mieru zavinenia zamestnanca určí zamestnávateľ podľa výsledkov skúmania pracovného úrazu. Miera zavinenia sa určuje spravidla v percentách<sup>42</sup>. Rozsah zodpovednosti za registrovaný pracovný úraz podľa § 195 až § 198 Zákonníka práce uvádza zamestnávateľ v percentách podľa prílohy k vyhláske č. 500/2006 Z. z. v zázname o registrovanom pracovnom úraze.

Zákon určuje všeobecné pravidlá na stanovovanie miery zavinenia. Sociálna poisťovňa nemá kompetenciu vstupovať do tohto procesu, ani následne požadovať

37 BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 914.

38 § 196 ods. 3 Zákonníka práce

39 PRÁZNOVSKÝ, A., KOREC, S.: *Odškodňovanie úrazov a chorôb z povolania*. Bratislava: Práca, 1995, s. 38.

40 TÝC, J.: *Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania*. Bratislava: Práca, 1986, s. 82.

41 § 197 Zákonníka práce

42 OSLANSKÁ, S.: *Nároky zamestnancov z úrazového poistenia pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania*. In: PMPP, č. 9/2006, s. 47.

prehodnotenie miery zavinenia v prípade nesúhlasu zamestnanca. Vzniknutý spor by bolo nevyhnutné riešiť súdnou cestou, okrem priznania náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia, pretože ide o nároky, ktoré podliehajú zákonu o sociálnom poistení. V praxi sa ustálili určité postupy na stanovenie miery zavinenia. Napríklad v prípadoch, keď príčinou úrazu je porušenie bezpečnostných predpisov zo strany zamestnávateľa, ako aj zo strany zamestnanca, miera zavinenia v prípade zamestnanca by mala byť menšia, pretože zamestnávateľ má viesť svojho zamestnanca k bezpečnej a zdravotne vyhovujúcej práci, mal by ísť príkladom pri aplikácii bezpečnostných predpisov v praxi.<sup>43</sup> Ak sa zamestnávateľ sčasti zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo za smrť poškodeného podľa § 196 ods. 2 a § 196 ods. 3 Zákonníka práce neustanovuje inak, poškodený má nárok na úrazovú dávku s výnimkou pracovnej rehabilitácie a rekvifikácie v sume určenej podľa rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa zníženej o mieru zavinenia poškodeného.<sup>44</sup>

Ustanovenie § 196 ods. 3 prvá veta Zákonníka práce by bolo potrebné prehodnotiť vzhľadom na už uvedené o posudzovaní miery zodpovednosti, ako aj ustanovenia § 110 a § 111 zákona o sociálnom poistení o krátení alebo nepriznaní dávok aj vzhľadom na to, že sú nezlučiteľné pre poistný úrazový systém, pretože Sociálna poisťovňa podľa miery zavinenia kráti úrazové dávky, resp. vôbec ich neprizná len na základe miery zavinenia, ktorú stanovuje zamestnávateľ. Podľa nášho názoru by zamestnanec mal dostať úrazové dávky v plnej výške aj v týchto prípadoch (pri úplnom alebo čiastočnom zavinení zamestnanca). Porušenie povinností sa považuje za problém v pracovnom práve, má sa riešiť v rámci pracovného práva a nemal by sa prenášať do systému úrazového poistenia napríklad aj preto, aby zamestnanec nebol trestaný dvakrát. Úrazové poistenie má chrániť zamestnanca, a nie ho trestať.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancom a zástupcom zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne vhodné informácie o pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých opatreniach.<sup>45</sup> Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhu opatrení.<sup>46</sup> Zamestnávateľ je povinný po oznámení pracovného alebo služobného úrazu zamestnancom registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná

43 HORNICKÁ, B.: *Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania*. In: Poradca č. 2/2004, s. 206.

44 § 111 ods. 2 z. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení

45 § 7 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene niektorých zákonov

46 § 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene niektorých zákonov

neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu tak, že zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.<sup>47</sup>

Napríklad, pri skúmaní pracovného úrazu zamestnanca zamestnávateľ zistil, že jednou z príčin tohto pracovného úrazu bolo nedodržanie pracovných postupov určených pre výkon práce poškodeným zamestnancom. Pracovné postupy boli spracované vo vnútornom predpise zamestnávateľa, zamestnanec bol s nimi riadne oboznámený a ich dodržiavanie zamestnávateľ pravidelne kontroloval, čo preukázal zápismi dodržiavania BOZP v knihe kontrol. Zamestnávateľ určil mieru zavinenia zamestnanca v rozsahu 30 %, a preto zamestnancovi patria úrazové dávky v rozsahu 70 %.<sup>48</sup> Otázne je, na základe akých pravidiel bola stanovená miera zavinenia zamestnanca práve na 30 % a či môže Sociálna poisťovňa vstúpiť do procesu stanovovania miery zavinenia. Podľa súčasnej právnej úpravy nemá potrebnú kompetenciu. Sociálna poisťovňa nemá právomoc zasahovať do pracovnoprávných vzťahov zamestnávateľa a zamestnanca v prípade pracovného úrazu, resp. choroby z povolania. Poistený zamestnávateľ pri uplatňovaní práv zo svojho poistenia musí vykonávateľovi zákona preukázať, že medzi účastníkmi takéhoto zodpovednostného vzťahu existuje zhoda ohľadom právneho základu a rozsahu zodpovednosti v zmysle § 195 a nasledujúce Zákonníka práce. Až keď je táto zhoda medzi účastníkmi zodpovednostného vzťahu nesporná (spornosť týchto pracovnoprávných otázok patrí do právomoci súdov), nastupuje úloha Sociálnej poisťovne.<sup>49</sup>

Keby zamestnanec v dôsledku pracovného úrazu zomrel a zamestnávateľ by mu stanovil mieru zavinenia vo výške 100 % a úplne sa zbavil zodpovednosti, pozostalí a oprávnené osoby by nedostali úrazové dávky. Napríklad pri pracovnom úraze s následkom smrti bol podľa vyšetrovania inšpektorátu práce vinný poškodený, ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz svojím zavinením zapríčineným neopatrnosťou, a tiež, že organizácia na základe vyšetrovania inšpektorátu práce neporušila nijaké predpisy. Ak sa zamestnávateľ v súlade s vyšetrovaním inšpektorátu práce celkom zbavil zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo smrť poškodeného podľa Zákonníka práce, tak nárok na úrazové dávky pozostalým nevzniká. Zamestnávateľ sa celkom zbaví svojej zodpovednosti, ak uvedie konkrétne skutočnosti, ktorými preukáže, že jedinou príčinou vzniku škody na zdraví bola skutočnosť, že škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne

47 § 17 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene niektorých zákonov

48 OSLANSKÁ, S.: *Nároky zamestnancov z úrazového poistenia pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania*. In: PMPP, č. 9/2006, s. 48.

49 Okresný súd Partizánske, 3C/69/2010



oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.<sup>50</sup>

Vylúčenie nároku na úrazové dávky zákon o sociálnom poistení pripúšťa, ak sa zamestnávateľ celkom zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo za smrť poškodeného v súlade so Zákonníkom práce. V prípade čiastočnej straty zárobkovej schopnosti, ak je pravdepodobné, že táto strata je trvalá, alebo v prípade zodpovedajúceho zníženia telesnej schopnosti, dávka je, pokiaľ je na ňu nárok, vyplácaná pravidelne a opakovane a jej výška je príslušným pomerom dávky príslúchajúcej v prípade úplnej straty zárobkovej schopnosti alebo zodpovedajúcim pomerom zníženia telesnej spôsobilosti. Podľa § 217 ods. 1 Zákonníka práce, ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí. Keďže z toho istého pracovného úrazu môže zamestnancovi vzniknúť nárok na viaceré úrazové dávky, a to nielen bezprostredne po vzniku pracovného úrazu, ale aj v budúcnosti, miera zavinenia zamestnanca určená zamestnávateľom sa bude zohľadňovať pri všetkých úrazových dávkach, na ktoré vznikne zamestnancovi nárok z toho istého pracovného pomeru aj kedykoľvek v budúcnosti.

Podľa ustanovenia § 198 ods. 1 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu za pracovný úraz a chorobu z povolania. V režime Zákonníka práce ostala len náhrada vecnej škody. Rozsah zodpovednosti je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce).

---

50 Dostupné na: [http://www.socpoist.sk/487/1210s?prm2=56436&sword=&insurance\\_kind=206&target\\_group=0&life\\_sit=0&kriterium=all&page=1](http://www.socpoist.sk/487/1210s?prm2=56436&sword=&insurance_kind=206&target_group=0&life_sit=0&kriterium=all&page=1)

# Lekárske vyšetrenia ako prekážky v práci a choroby z povolania: praktické a aplikačné problémy

Mgr. Jana Kostrabová, LL.M.Eur

## Úvod

Vzhľadom na množstvo zákonných aj podzákonných predpisov venujúcich sa tematike bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj historický kontext tejto problematiky by sa mohlo javiť, že ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci je upravená pomerne jasne, zrozumiteľne a najmä dostatočne vyčerpávajúco. Napriek tomu sa však v aplikačnej praxi ako advokáti stretávame s prípadmi, kde zákonná úprava takpovediac končí na mieste, kde začína problém. Najčastejšie je to práve oblasť ochrany zdravia, kde do vzťahu medzi zamestnanca a zamestnávateľa vstupuje tretí subjekt – lekár. Nedostatok právnej úpravy potom necháva priestor pre rôzne druhy výkladu a, žiaľ, aj pre zneužívanie jednou či druhou stranou pracovnoprávneho vzťahu. Súčasná úprava neumožňuje viac inštančnú preskúmateľnosť rozhodnutí a neposkytuje „rovnaké zbrane“ zamestnancom i zamestnávateľom voči rozhodnutiam lekárov.

Napriek tomu, že problematických a nezodpovedaných otázok je viac, cieľom tohto príspevku je poukázať na nedostatky právnej úpravy, ktoré v praxi najčastejšie spôsobujú zamestnávateľom problémy a majú na ich činnosť najväčší hospodársky dopad. Ide najmä o úpravu:

- (i.) inštitútu ľudovo označovaného ako „paragraf“ – prekážka v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 1 písm. a) a c) Zákonníka práce a
- (ii.) postupu pri riešení vzniku podozrenia na chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania.

## Úprava prekážok v práci na strane zamestnanca

### 1.1. Právna úprava

V zmysle § 141 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce v platnom znení je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, **na nevyhnutne potrebný čas**, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ďalej je zamestnávateľ v zmysle § 141 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce povinný poskytnúť zamestnancovi voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, a to **na nevyhnutne potrebný čas**, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa pracovný čas zamestnanca posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni. V praxi to znamená, že personalisti počítajú rozsah voľna na hodiny, t. j. ak je ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca 40 hodín, tak 7 dní predstavuje 56 hodín.<sup>51</sup>

Je pochopiteľné, že účel, pre ktorý boli historicky obsiahnuté predmetné ustanovenia do Zákonníka práce, spočíva v možnosti zamestnanca absolvovať lekárske vyšetrenie, ktoré sa nedá absolvovať inokedy ako počas pracovnej doby, bez toho, aby musel od zamestnávateľa žiadať dovolenku alebo potvrdenie o pracovnej neschopnosti od lekára. Tento účel je legitímny a dané ustanovenia majú preto v Zákonníku práce svoje opodstatnenie. V opačnom prípade by mohla nastať situácia, že zamestnanci by museli za účelom návštevy lekára buď čerpať dovolenku, čo by bolo v rozpore s účelom, na ktorý je dovolenka určená (regenerácia síl), alebo by im lekári museli vypisovať potvrdenie o pracovnej neschopnosti, pričom zamestnanec by po zvyšok pracovného dňa zbytočne zostával doma (keďže PN je možné vystaviť iba na celé dni, čo je ďalší praktický problém mimo rámca záberu tohto príspevku) a namiesto náhrady mzdy vo výške 100 % priemernej mesačnej mzdy, by dostal iba 25 % náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Pracovná neschopnosť by tak pre zamestnanca, ako aj pre zamestnávateľa bola neefektívna. Navyše by hrozilo, že práve zamestnanci v nízkych príjmových skupinách by v snahe udržať si čo najvyšší príjem lekárske vyšetrenia, a tým aj starostlivosť o svoje zdravie zanedbávali.

Legitímna je aj požiadavka na poskytnutie voľna na zabezpečenie sprevádzania dieťaťa alebo napríklad nevládneho rodiča k lekárovi, ak je takéto sprevádzanie nevyhnutné absolvovať počas pracovnej doby.

Pokiaľ by sa uvedená právna úprava používala striktnie v súlade s jej účelom a gramatickým výkladom, t. j. že by si zamestnanec počas pracovnej doby „odbehol“ k lekárovi a po vyšetrení sa bezodkladne vrátil späť do práce, bolo by možné považovať ju za rozumný kompromis medzi potrebou čerpania dovolenky a pracovnou neschopnosťou. V praxi však nie je ničím výnimočným, ak zamestnávateľ zistí, že u zamestnanca, ktorý predloží potvrdenie od lekára, že na vyšetrení strávil „celý deň“, prípadne mal „pokojuv režim“, sa na sociálnej sieti (napr. na Facebooku) v rámci lokalizačnej služby objaví informácia, že je práve na letisku, v obchodnom centre a podobne. V mnohých prípadoch zamestnanci tieto prekážky „vnútorne“ považujú za ďalších 14 dní voľna, ktoré v zásade treba len „vykryť“ potvrdeniami od lekára. Neraz sa dokonca stáva, že zamestnanec donesie zamestnávateľovi potvrdenie o návšteve toho istého všeobecného lekára vystavené na dva celé dni po sebe, zhodou okolností na štvrtok a piatok. Prípadne lekárske potvrdenie prinesie zamestnanec, ktorý mal pracovať na popoludňajšej zmene, t. j. že jeho pracovný čas sa vôbec neprelínal

51 Pozri aj BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Praha: Nakladateľstvo C.H.Beck, 2013, s. 768.

s ordinačnými hodinami lekára, alebo sa prelínal len veľmi okrajovo. Z praxe vieme, že v niektorých inštitúciách (štátnych či komunálnych, tam, kde sú zamestnanci platení z verejných zdrojov) dokonca nadriadení zamestnanci dbajú o to, aby si každý „vyčerpál“ všetky svoje „dni na lekárske vyšetrenia“, na ktoré majú „nárok“. Naopak, stretli sme sa aj so situáciou, keď pracovnoprávne nadriadený predseda okresného súdu neformálne skonštatoval, že s nadmerným „využívaním“ lekárskeho vyšetrenia sudcami napriek intenzívnej snahe nedokáže nič urobiť. Zneužívaniu inštitútu prekážky v práci napomáha aj to, že zamestnanci si veľakrát vyberajú lekárov vo vzdialenejších mestách, než je ich miesto výkonu práce alebo skutočné bydlisko.

Zamestnávateľ má tak v tomto prípade hneď dva problémy – zamestnanec sa (často aj vopred neohlásene) nedostaví do práce a navyše mu túto neprítomnosť zamestnávateľ musí preplatiť náhradou mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, čo zamestnávateľovi neodôvodnene zvyšuje neefektívne mzdové náklady. Zamestnávateľovi preto celkom legitímne nie je jedno, či zamestnanec „odbehne“ z práce na tri hodiny alebo na celý deň.

## 1.2. Možnosti obrany proti zneužívaniu

V zmysle § 141 ods. 1 písm. a) a c) Zákonníka práce má úprava prekážky v práci slúžiť výlučne na absolvovanie lekárskeho ošetrenia, resp. sprevádzanie blízkej osoby na takéto vyšetrenie **na nevyhnutný čas** a pokiaľ nie je možné absolvovať vyšetrenie, resp. sprevádzanie mimo pracovného času. Ako právni zástupcovia klienta sme sa opakovane písomne obracali na ošetrojúcich lekárov so žiadosťou o uvedenie trvania lekárskeho ošetrenia na „pripustku“.

Táto povinnosť lekára vyplýva výlučne z § 144 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého *„Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť [zamestnancovi] doklad o evidencii prekážky v práci a o jej trvaní“*. Skutočná vymožitelnosť dodržiavania tejto povinnosti je však nulová, keďže dodržiavanie ustanovení Zákonníka práce kontrolujú inšpektoráty práce v zmysle zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v platnom znení, ktoré samozrejme nemajú právomoc vykonať kontrolu dodržiavania tohto ustanovenia a uložiť zdravotníckemu zariadeniu sankciu za jeho porušenie. Nijaké iné právne predpisy obdobnú povinnosť lekárovi neukladajú. Na dohľad nad dodržiavaním tejto povinnosti nie je príslušný ani Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou, rovnako ani samosprávny kraj. Podľa neformálnych vyjadrení predstaviteľov samosprávnych krajov dostávajú títo množstvo sťažností od zamestnávateľov týkajúcich sa práve porušovania tohto ustanovenia, ale zákon im neumožňuje kontrolovať dodržiavanie predmetného ustanovenia Zákonníka práce a jeho porušovanie sankcionovať. Dodržiavanie odborného výkonu zdravotníckeho povolania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi lekármi kontroluje v zmysle § 49 ods. 1 písm. n) v spojení s § 52 ods. 2 písm. a) zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve v platnom znení Slovenská lekárska komora, ale podľa vyjadrenia odboru sťažností

Slovenskej lekárskej komory táto dodržiavanie uvedeného ustanovenia nekontroluje a ani sa nepovažuje byť príslušnou na preverovanie dodržiavania týchto ustanovení Zákonníka práce, keďže komora sa zameriava najmä na kontrolu toho, aby lekársku prax vykonávali poskytovatelia, ktorí na to majú oprávnenie. Situácia je, žiaľ, ešte zhoršená objektívne existujúcou „drobnou“ korupciou v zdravotníctve, ktorej prejavy sú viditeľné najmä v oblasti relatívne masívneho neodôvodneného vystavovania potvrdení o PN. V oblasti lekárskeho vyšetrení, na rozdiel od kontroly potvrdení o PN, však neexistuje efektívny kontrolný mechanizmus. Táto skutočnosť je vzhľadom na skúsenosti z praxe viac dôvodom na predpoklad, že situácia pri vystavovaní potvrdení o „lekárskych vyšetreniach“ je ešte horšia a potvrdenia bývajú bežne vystavované na úkor zamestnávateľov. Považujeme to za alarmujúce, lebo možnosť nedodržiavania férových pravidiel prispieva k zbytočnej polarizácii vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a všeobecne prispieva k neúčte k predpisom ako takým.

Keďže v súčasnosti zákon neumožňuje kontrolu, či lekár vystavil potvrdenie o absolvovaní vyšetrenia odôvodnene a pravdivo, či išlo o skutočné lekárske ošetrenie alebo len „fiktívnu“ priepustku, máme za to, že zneužívaniu tohto inštitútu zo strany zamestnancov možno do určitej miery predísť iba vhodnou internou úpravou, napríklad formou internej smernice. V internej úprave by mala podľa nášho názoru byť špecifikovaná

- (i.) povinnosť plánovať návštevy lekára mimo pracovného času, ak je to v súlade s ordinačnými hodinami lekára možné;
- (ii.) v prípade, že nie je možný postup podľa bodu (i.), povinnosť zamestnancov oznamovať plánované prekážky v práci zamestnávateľovi vopred a určiť na to minimálnu lehotu, napr. tri dni vopred, resp. ak to nie je možné, tak telefonicky kontaktovať nadriadeného zamestnanca bezodkladne po tom, čo sa termíny lekárskeho ošetrenia dozvie;
- (iii.) povinnosť zamestnanca vrátiť sa bezodkladne po skončení vyšetrenia naspäť do práce, pokiaľ nie je pracovne neschopný. Ak je pracovne neschopný, lekár by mu mal na daný deň vystaviť potvrdenie o pracovnej neschopnosti;
- (iv.) povinnosť predložiť potvrdenie o trvaní lekárskeho ošetrenia so všetkými náležitosťami, ktorými sú najmä: meno ošetrovanej osoby, dátum a čas začiatku a skončenia vyšetrenia, meno a kontaktné údaje lekára/zdravotníckeho zariadenia, pečiatka, podpis;
- (v.) upozornenie, že potvrdenie, ktoré nespĺňa všetky nevyhnutné náležitosti, zamestnávateľ neakceptuje na účely ospravedlnenia prekážky v práci a že takáto neprítomnosť môže byť kvalifikovaná ako neospravedlnená absencia, čo predstavuje porušenie pracovnej disciplíny.

Zamestnávateľ je samozrejme povinný zohľadniť aj trvanie cesty na vyšetrenie a späť, čo je pochopiteľné, keďže ide tiež o čas nevyhnutný na absolvovanie vyšetrenia. Na druhej strane, ak zamestnanec nie je schopný vrátiť sa po vyšetrení do práce, je otázne, či by tento stav nemal byť kvalifikovaný ako pracovná neschopnosť. Právny

názor z pohľadu „tvorcov“ Zákonníka práce je taký, že „je potrebné spojenie, vyšetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení v spojení so slovami „na nevyhnutne potrebný čas“, ako aj vzhľadom na ochranný charakter pracovného práva vykladať extenzívne v súlade s jeho účelom, t. j. že zahŕňa aj čas zotavenia po ňom, ak tak určí lekár“<sup>52</sup>. Názor, že právo na ospravedlnenie neprítomnosti možno akceptovať až do rozsahu jedného dňa podľa nášho názoru vyplýva z predchádzajúcej právnej úpravy, kedy bola táto prekážka v práci formulovaná tak, že „pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času“<sup>53</sup>. Prax bola pravidelne taká, že lekár automaticky vystavoval „pripustku“ na celý deň, keďže mal na to zamestnanec „právo“. Keďže takto dochádzalo k častému zneužívaniu tohto pracovného voľna, novelou Zákonníka práce č. 210/2003 Z. z. bol zavedený ročný limit na 7 dní v kalendárnom roku. Tento rozsah nároku sa, ako sme už uviedli, prepočítava na hodiny, keďže v zásade vyšetrenie trvá menej než 8 hodín. V už citovanom príspevku Jozef Toman uvádza, že ak vyšetrenie vyžaduje zotavenie, ktoré presahuje aj do druhého dňa, „mal by sa ďalší deň skôr (sic!) riešiť formou dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca“; otázkou však je, aký je rozdiel medzi pracovnou neschopnosťou zamestnanca počas prvého a počas druhého dňa po vyšetrení, keď príčina práceneschopnosti je tá istá. Prečo by mal prvý deň práceneschopnosti ekonomicky v plnom rozsahu znášať zamestnávateľ a až druhý deň dôjde k „delbe“ nákladov medzi zamestnanca a zamestnávateľa?

### 1.3. Porovnanie s niektorými susednými krajinami

Zo skúseností kolegov zo susedných krajín vieme, že tento problém nie je taký vypuklý ani v Česku, ani v Maďarsku a už vôbec nie v Rakúsku. Dôvodom sú striktnější právne úpravy, prípadne aj nižšia miera korupcie v zdravotníctve. Vo všetkých uvedených susedných krajinách je úprava inštitútu lekárskeho vyšetrenia nastavená s väčším ohľadom a rešpektom k legitímnym oprávneniam zamestnávateľov než na Slovensku.

Napríklad tak v Česku, ako aj v Rakúsku platí, že zamestnávateľ uvoľní zamestnanca na lekárske ošetrovanie a poskytne mu za ten čas náhradu mzdy iba vtedy, keď navštívi lekárske zariadenie, ktoré je najbližšie k bydlisku alebo pracovisku zamestnanca a ktoré vie túto potrebnú zdravotnú starostlivosť poskytnúť.<sup>54</sup> V Rakúsku je dôveryhodnosť lekárov omnoho vyššia aj z dôvodu, že títo môžu byť na podnet zamestnávateľa skontrolovaní príslušnou zdravotnou poisťovňou aj pri podozrivých častých jednodňových návštevách lekára.

52 TOMAN, J.: „Pracovný čas a prekážky v práci: „The most wanted“ z pohľadu tvorcov. Zborník referátov Odborná konferencia Pracovné právo 2013. Wien 2013: EU Generation, 2013, str. 53.

53 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinný do 30. júna 2003

54 Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci; § 8 ods. 8 AngG (Angestelltengesetz; „Zákon o zamestnaných“), § 4 ods. 1 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz; „Zákon o vyplácaní náhrady príjmu“)

V Maďarsku ide úprava dokonca tak ďaleko, že zákon vôbec neukladá zamestnávateľovi povinnosť preplácať čas zamestnanca strávený u lekára, pokiaľ nejde výslovne o povinnú návštevu lekára, ktorá je zákonom predpísaná.<sup>55</sup> Všetky prehliadky a vyšetrenia, ktoré sú nevyhnutné z dôvodu na strane zamestnanca, musí zamestnanec absolvovať v čase svojej dovolenky, alebo keď je práceneschopný.

#### 1.4. Úvahy de lege ferenda na Slovensku

Za účelom zabezpečenia vyváženej právnej úpravy, ktorá by na jednej strane garantovala právo zamestnanca v odôvodnenom prípade absolvovať všetky druhy potrebných vyšetrení, na druhej strane však neumožňovala to, že zamestnanec bude prekážky v práci považovať za ďalších 14 dní „dovolenky“, na ktoré stačí zohnať „pečiatku“ od lekára, považujeme za nevyhnutné otvoriť otázku zavedenia možnosti kontroly zdravotnej dokumentácie lekára nezávislým orgánom, t. j. či zamestnanec bol naozaj v daný deň prítomný na vyšetrení u lekára, od ktorého má potvrdenie, resp. či druh vyšetrenia, ktoré absolvoval, vyžadoval tzv. pokojový režim. Je totiž všeobecne a verejne známe, že lekári v snahe neznepríateliť si svojich pacientov, alebo dokonca získať finančný prospech, často vystavujú potvrdenia o návšteve, ako aj doklady o pracovnej neschopnosti neoprávnene a nedôvodne. Svedčia o tom štatistiky kontrol Sociálnej poisťovne, ako aj mnohé tlačové správy<sup>56</sup>, v zmysle ktorých napríklad v roku 2013 bolo revíznymi lekármi v ambulanciách ošetrojúcich lekárov ukončených až 12,3% potvrdení o práceneschopnosti. Podľa nášho názoru však nestačí, že zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení (ďalej ako „Zákon o sociálnom poistení“) obsahuje v § 153 a nasledujúcich možnosť kontroly zdravotného stavu zamestnanca „so zreteľom na účelné vynakladanie prostriedkov na nemocenské poistenie“. Ak je totiž taká vysoká štatistika v prípade neoprávneného vystavovania dokladov o pracovnej neschopnosti, ktorý je sám osebe administratívnym úkonom, o čo jednoduchšie je lekárovi dať „pečiatku“ na priepustku bez potreby ďalšej administratívy? Aby nielen Sociálna poisťovňa, ale ani zamestnávatelia ekonomicky nedoplácali na zneužívanie právomoci lekárov, je potrebné zaviesť možnosť kontroly na podnet zamestnávateľa týkajúci sa vystavenia potvrdenia o lekárskom vyšetrení.

---

55 55 ods. 1 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről („Zákon z roku 2012 o zákonníku práce“)

56 Napr. TV Noviny 5. 3. 2014: Sociálna poisťovňa si posvietila na PN-ky. [http://www.tvnoviny.sk/ekonato/1746756\\_socialna-si-posvietila-na-pn-ky](http://www.tvnoviny.sk/ekonato/1746756_socialna-si-posvietila-na-pn-ky)

Hospodárske noviny 13. 11. 2013: Počet ľudí na fiktívnych PN stúpa. <http://hn.hnonline.sk/slovensko-119/pocet-ludi-na-fiktivnych-pn-stupa-594203>;

SITA, Podnikam.sk 25. 8. 2013: Sociálna poisťovňa dáva na PN-ky menej peňazí. <http://www.podnikam.webnoviny.sk/ekonomika/48/socialna-poistovna-naklady/31889>;

Ministerstvo vnútra SR 13. 10. 2010: Ďalší lekári žiadali a prijímali úplatky za fiktívne PN-ky. <http://www.minv.sk/?41&sprava=dalsi-lekari-ziadali-a-prijimali-uplatky-za-fiktivne-pn-ky>

Taktiež by bola vhodná exaktnejšia a transparentnejšia formulácia rozsahu trvania prekážky v práci v Zákonníku práce, aby bolo jednoznačne stanovené, či pracovná neschopnosť (resp. potreba tzv. pokojového režimu) zamestnanca po absolvovaní vyšetrenia sa započítava do doby trvania lekárskeho vyšetrenia a v akom rozsahu, t. j. napríklad iba v deň absolvovania vyšetrenia. Keďže takýchto druhov ošetrovaní, kde sa pokojový režim vyžaduje, nie je veľa, nemala by byť ani taká úprava zamestnávateľom hospodársky na ujmu, pokiaľ by inštitút nariadenia „pokojového režimu“ nebol zneužívaný.

Domnievame sa, že zamestnávateľom by hospodársky pomohla (a zamestnancom z hľadiska ochrany ich zdravia neuškodila) obdobná zákonná úprava, ako platí v Česku a Rakúsku, že zamestnanci si môžu vziať voľno s náhradou mzdy iba v prípade, že sa nechajú ošetriť u najbližšieho lekára; pri iných návštevách lekárov by išlo o voľno bez náhrady mzdy. Zamestnávateľ by tak nebol zákonom nútený preplácať ich celodenné cesty na zubné prehliadky a podobne. Takáto požiadavka na zamestnávateľa je hospodársky neúnosná a podľa nášho názoru je na mieste otázka, či týmto postupom nedochádza k porušovaniu ústavného práva zamestnávateľa na ochranu jeho majetku, keď popri platení príspevkov na zdravotné a nemocenské poistenie, náhrady príjmu počas pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrad mzdy počas lekárskeho ošetrovania musí ešte ekonomicky v plnom rozsahu znášať (platením náhrady mzdy) ešte aj za právo zamestnanca vybrať si región, v ktorom bude mať lekára. Pokiaľ by chcel byť zamestnávateľ k zamestnancom veľkorysejší, ešte vždy má priestor ponúknuť to v pracovnej alebo v kolektívnej zmluve. Na druhej strane, v Zákonníku práce by mohla byť ponechaná možnosť vziať si voľno na lekárske vyšetrenie mimo miesta bydliska, resp. miesta výkonu práce, ale bez náhrady mzdy.

## 1. Niekoľko poznámok k chorobe z povolania

### 1.1. Právna úprava

Súčasná úprava uznávania chorôb z povolania je jedným z labyrintov pracovnoprávnej úpravy, navyše s nejasným koncom, keďže zamestnávateľovi sa podľa súčasnej právnej úpravy doručuje oznámenie v iba prípade, že bola choroba zamestnancovi uznaná, ale nie vtedy, keď uznaná nie je, hoci zamestnávateľ musel umožniť za týmto účelom hygienický prieskum zo strany regionálneho úradu verejného zdravotníctva a dôvodne preto očakáva informáciu o výsledku takéhoto konania. Choroba z povolania je jav, s ktorým sa v zásade stretávajú určité skupiny zamestnávateľov. Podľa zdravotníckej štatistiky sú to najmä zamestnávatelia v oblasti strojárenského priemyslu, ťažobného priemyslu, stavebníctva, poľnohospodárstva, ale aj zdravotníctva.<sup>57</sup>

V praxi sa nám stalo, že sa na nás obrátil zamestnávateľ, ktorému podľa jeho slov prišlo nejaké „Hlásenie určené zamestnávateľovi“, formulár na jednu stranu, plný čísel,

57 Zdroj: Národné centrum zdravotníckych informácií. <http://www.nczisk.sk/Pages/default.aspx>



zväčša bez vysvetliviek. Z formulára mu však bolo zrejmé, že jedna zamestnankyňa má chorobu z povolania a že má byť trvalo preradená na iné pracovisko. Zamestnávateľ bol trochu neistý, a to z dôvodu, že takéto hlásenie dostal v rámci svojej činnosti po prvýkrát a okrem toho zistil, že na chorobu z povolania bol vyšetrovaný aj manžel zamestnankyne, ktorý taktiež pracoval ako jeho zamestnanec. Keďže choroba z povolania spočívala v poškodení dýchacej sústavy a v jeho spoločnosti sa s tým stretol po prvý raz, pýtal sa nás, či je príčina choroby naozaj u neho (keďže s takým niečím sa v minulosti nestretol) a či nemôže byť príčina aj niekde inde, napríklad u zamestnancov v byte, keďže išlo o manželov a obaja mali ten istý zdravotný problém. Pracovná činnosť zamestnancov bola zaradená do tretej kategórie rizikových prác a na pracovisku boli z tohto dôvodu prijaté a dodržiavané všetky potrebné opatrenia za účelom ochrany zdravia zamestnancov. Chcel vedieť, či a ako sa môže proti takému rozhodnutiu o určení choroby z povolania brániť, keďže mal pochybnosti, či naozaj za chorobu zamestnankyne nesie zodpovednosť on.

Musíme konštatovať, že je právne nemožné zamestnávateľovi v takomto prípade efektívne pomôcť v zmysle možnosti nadobudnutia objektívnych nálezov týkajúcich sa choroby z povolania a dôvodov jej vzniku. Pravdepodobne aj preto sa v praxi niekedy stretávame aj s tým, že zamestnanci sa zamestnávateľovi „vyhrážajú“, že si nechajú určiť chorobu z povolania, ak im nezvýši platy a podobne. Napriek závažnosti tejto problematiky a obsahovej komplexnosti je zákonná úprava minimálna, zbytočne roztrieštená vo viacerých zákonoch, nekonzistentná, nejasná a hlavne neúplná. Dôsledkom je, že zákon ani jednej strane neposkytuje jasný „návod“ na to, ako postupovať spôsobom, ktorý bude garantovať objektívne a nezávislé preskúmanie príčin a následkov vzniku chorôb z povolania.

Definíciu choroby z povolania určuje § 8 Zákona o sociálnom poistení v platnom znení. Základnú úpravu zodpovednosti zamestnávateľa za chorobu z povolania upravuje Zákonník práce, konkrétne § 195 a nasledujúce. Táto úprava však neumožňuje otvorenie sporu o tom, či má zamestnanec chorobu z povolania alebo nie. V prípade sporu podľa § 195 a nasl. Zákonníka práce ide už len o určenie miery zodpovednosti zamestnávateľa a zamestnanca na vzniku choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania, ktoré už bolo určené v inom konaní. Zákonník práce totiž upravuje predpoklady čiastočnej alebo úplnej možnosti liberácie zamestnávateľa z tejto zodpovednosti.

Keďže však Zákonník práce v zmysle § 198 ods. 1 písm. d) upravuje iba nárok na náhradu vecnej škody, otázka je, či sa úprava choroby z povolania v Zákonníku práce aplikuje výlučne na tento druh škody alebo či ho možno ako *lex specialis* použiť aj vo vzťahu k uplatňovaniu ostatných nárokov, ktoré boli novelou účinnou od januára 2004 prenesené do zákona o sociálnom poistení. Odpoveď na to poskytuje Stanovisko NS SR č. Cpj 9/06 o odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania<sup>58</sup>, v zmysle ktorého o nárokoch, ktoré boli presunuté do zákona o sociálnom poistení rozhoduje

58 <http://www.supcourt.gov.sk/stanovisko-c-cpj-906-o-odskodnovani-pracovnych-urazov-a-chorob-z-povolania/>

Sociálna poisťovňa v osobitnom konaní vo veciach dávkových podľa § 172 ods. 3 písm. a ) uvedeného zákona. O bodovom ohodnotení nárokov na zvýšenie bodového hodnotenia sťaženia spoločenského uplatnenia v zmysle zákona č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia v platnom znení rozhoduje súd, a nie Sociálna poisťovňa, ako uvádza § 5 ods. 5 citovaného zákona.

Na druhej strane je však prípadná, aspoň čiastočná liberácia zodpovednosti zamestnávateľa dosiahnutá v rámci sporu v zmysle Zákonníka práce referenčná aj pre výšku vyplácaných dávok Sociálnou poisťovňou, ako určuje § 111 ods. 2 zákona o sociálnom poistení.<sup>59</sup>

To, ako má zamestnávateľ a zamestnanec v prípade zistenia choroby z povolania postupovať a aké má registračné a ohlasovacie povinnosti, upravuje § 17 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení. Spolupôsobenie regionálneho úradu verejného zdravotníctva pri prešetrovaní podozrení na chorobu z povolania upravuje zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia“). A napokon to, aké zdravotnícke zariadenia zamestnanca vyšetrojú a rozhodujú o vzniku choroby z povolania, určuje vyhláška MZ SR č. 504/2006 Z. z. o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania. Táto vyhláška v zásade však iba určuje druhy špecializovaných pracovísk a zoznam osôb/inštitúcií, ktorým sa posiela hlásenie o chorobe z povolania. Ani v jednom predpise však nie je jednoznačne určené, ktoré z uvedených pracovísk je oprávnené vydať konečné rozhodnutie, či je možné opakované (kontrolné) prešetrenie, za akých podmienok a podobne. Navyše, nie je jasné, či existuje možnosť zamestnávateľa odvolať sa voči rozhodnutiu o určení choroby z povolania a na aký orgán. Predpoklad súdnej preskúmateľnosti určuje § 248 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok. Kto sa však voči takému rozhodnutiu môže odvolať, keď rozhodnutie sa týka výlučne zamestnanca? Je oprávnený požiadať o preskúmanie súdom aj zamestnávateľ? Z ustanovenia § 250 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku vyplýva, že účastníkom je „fyzická alebo právnická osoba, ktorá o sebe tvrdí, že ako účastník správneho konania bola rozhodnutím a postupom správneho orgánu ukrátená na svojich právach“, t. j. zamestnanec. Otázne je ešte, či je také rozhodnutie vôbec spôsobilé ako rozhodnutie „správneho orgánu“ byť preskúmateľné súdom v zmysle predmetných ustanovení Občianskeho súdneho poriadku.

Na väčšinu týchto otázok odpovedá pripravovaná novela Zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Novela upravuje proces zisťovania choroby z povolania, resp. ohrozenia chorobou z povolania, príslušnosť jednotlivých pracovísk, možnosť opätovného posúdenia choroby nielen na žiadosť zamestnanca, ale aj

59 „Ak sa zamestnávateľ alebo právnická osoba podľa osobitného predpisu 61) sčasti zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo za smrť poškodeného podľa osobitného predpisu 63) a osobitný predpis 64) neustanovuje inak, poškodený má nárok na úrazovú dávku s výnimkou pracovnej rehabilitácie a rekvifikácie v sume určenej podľa rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa alebo právnickej osoby podľa osobitného predpisu 61) zníženého o mieru zavinenia poškodeného.“

na žiadosť zamestnávateľa. Keďže však novela ku dňu uzávierky tohto príspevku nie je schválená a nie sú v nej zapracované pripomienky iných rezortov a ďalších subjektov, nebolo by účelné podrobne sa na tomto mieste zaoberať jej jednotlivými ustanoveniami. Na základe zverejneného paragrafového znenia novely predpokladáme, že novelizácia prinesie odpovede aspoň na základné už opísané praktické problémy.

## 1.2. Úvahy de lege ferenda alebo čo (ne)prinesie novela?

Keďže sa v súčasnosti pripravuje veľká novela zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorá rieši množstvo otázok, kým sa neuvedie do praxe, je relatívne priskoro hovoriť o jej nedostatkoch, a zároveň prineskoro kritizovať systém, ktorý fungoval doposiaľ. Pozitívnym prínosom bude, že prinesie aspoň základnú komplexnú úpravu postupu pri určovaní chorôb z povolania a že tento postup bude upravený v jednom predpise. Navyše bude táto problematika presunutá do kompetencie rezortu zdravotníctva, ktorý má k danej problematike aj obsahovo nepochybne bližšie než rezort práce. Z pohľadu zamestnávateľa je rovnako pozitívne, že zamestnávateľovi sa bude po novom hlásiť aj skutočnosť, že choroba z povolania uznaná nebola. Tým bude mať lepší obraz o tom, ako v skutočnosti vplývajú pracovné podmienky, ktoré vytvára, na zdravie zamestnancov. Taktiež bude mať možnosť požiadať o opätovné posúdenie zdravotného stavu zamestnanca.

Čo však novela neprinesie, je možnosť zamestnávateľa vyjadriť sa v procese posudzovania choroby z povolania a možnosť brániť sa a poukázať na to, že chorobu z povolania nemožno jednoznačne prisúdiť jemu, t. j. určité prvky kontradiktórnosti. Taktiež nerieši základný princíp „férovosti“ k zamestnávateľom v otázke vyvodzovania objektívnej zodpovednosti: prečo má za chorobu z povolania zodpovedať posledný zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý? Tento princíp považujeme za zastaraný, keďže bol odôvodnený v čase, keď zamestnanec pracoval u jedného zamestnávateľa v priemere 20 rokov. V súčasnosti, keď zamestnanci striedajú zamestnanie po niekoľkých mesiacoch alebo rokoch, je podľa nášho názoru potrebné otvoriť otázku vyvodzovania zodpovednosti a do kritérií určenia subjektu zodpovedného za chorobu z povolania zahrnúť aj dĺžku trvania pracovného pomeru u posledného zamestnávateľa a iných, predchádzajúcich zamestnávateľov. Takýto princíp vyvodzovania zodpovednosti by totiž mohol viesť k tomu, že za škodu bude zodpovedať zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval iba niekoľko mesiacov, prípadne, zamestnávateľ, u ktorého sa iba prejavili dovtedy latentné dôsledky zaťažovania zamestnanca z predchádzajúcich povolaní, ktoré nebolo možné zistiť pri vstupnej prehliadke, ktoré, ako z praxe vieme, bývajú neraz relatívne povrchné. Aj tu treba preto zdôrazniť to, aby zamestnávateľa od pracovných zdravotných služieb vyžadovali naozaj dôkladné vykonávanie prehliadok. Extrémny prípad by mohol nastať vtedy, keby sa zamestnávateľom začala pripisovať zodpovednosť za vyhorenie, infarkty a iné ochorenia v dôsledku stresu, ktoré sa v človeku vytvárajú počas viacerých

rokov a vplyvom rôznych životných okolností. Keby budúcnosť mala priniesť aj takéto trendy, bolo by zjavne nevyhnutné zmeniť aj rozsah vstupných zdravotných prehliadok vrátane psychotestov, rozsah vyšetrovania príčin choroby z povolania (či ide o chorobu „z povolania“ alebo dôsledky krízy v súkromnom živote) a spôsob určovania, ktorý zamestnávateľ za ňu v skutočnosti zodpovedá. Keďže náklady na takéto prehliadky by boli vysoké, bolo by potrebné vymedziť skupiny zamestnancov, resp. pozícií, ktoré by mohli byť takouto chorobou ohrozené. Aké ďalšie praktické otázky bude hlásiť aplikačná prax ako nezodpovedané, ukáže až používanie novej úpravy.

## 2. Záver

Cieľom tohto príspevku bolo poukázať na dva vybrané zásadné problémy právnej úpravy ochrany zdravia zamestnanca z pohľadu zamestnávateľa. Príčina týchto problémov je spoločným menovateľom viacerých „neduhov“, s ktorými sa ťažko zápasí, keďže pri zneužití uvedených inštitútov je strana dodržiavajúca zákon vždy v nerovnom postavení, keďže sa nemôže bezpodmienečne spoľahnúť na skutočnú nezávislosť lekárov; súčasne zákonný rámec neposkytuje žiadne (lekárske vyšetrenia) alebo len veľmi kuso upravené (choroby z povolania) prostriedky pre dožadovanie sa preskúmania správnosti postupu príslušných lekárske pracovníkov. Problém korupcie v zdravotníctve spôsobuje zamestnávateľom hospodárske problémy nielen pri zneužívaní inštitútu prekážok v práci, ale najmä inštitútu pracovnej neschopnosti. Neraz sa nás klient pýta, prečo je vo výrobe najviac zamestnancov pracovne neschopných v apríli a v septembri. Skúsení pracovníci BOZP vedia, že tento stav nemá na svedomí chrípková epidémia, ale povinnosti v záhradke. Výpadky vo výrobe sa však potom musia plátať nadčasovou prácou iných zamestnancov a podobne, čo nie je dobré ani pre ostatných zamestnancov, ani pre zamestnávateľa.

Častou otázkou zamestnávateľov je, čo môžu robiť, keď zamestnanec počas posledného týždňa výpovednej doby celkom neočakávane vážne a dlhodobo ochorie (napr. s ohľadom na tzv. ponukovú povinnosť ako hmotnoprávnu podmienku výpovede z organizačných dôvodov). Kde je v takomto prípade hranica medzi právom zamestnanca na ochranu zdravia a právom zamestnávateľa na ochranu jeho legitímnych záujmov vrátane práva na ochranu majetku?

Absencia spoľahlivosti zdravotného sektora má kritické dôsledky aj na plnenie povinností zamestnávateľov, ktorí sa často spoliehajú na čisto formálne plnenie povinností aj tam, kde sa ochrana zdravia ponúka a vyžaduje – napríklad používanie ochranných prostriedkov na ochranu pred hlukom, prachom a podobne, nastupuje ignorovanie ich používania, čo potom často vyústí práve do dlhodobého poškodenia zdravia, kde opäť zodpovednosť nesie zamestnávateľ.

Je prirodzené, že krádež materiálnych prostriedkov zamestnávateľa sa spoločensky netoleruje a odsudzuje, ale je dôležité zamyslieť sa nad tým, že v konečnom dôsledku podobne ekonomicky škodlivé správanie, spočívajúce v neodôvodnenom organizovaní si voľného dňa za náhradu mzdy poskytnutú od zamestnávateľa, je spoločensky

akceptované, ba dokonca aprobované lekármi. Keďže v našej spoločnosti sa často pohybujeme v polohách extrémneho zmýšľania a nie sme schopní dať tieto dve formy „obohacovania“ sa na úkor zamestnávateľa na rovnakú úroveň nebezpečnosti, najlepšou cestou na odstránenie konfliktov a podozrení pravdepodobne naďalej zostáva určenie čo najjasnejších a najtransparentnejších pravidiel a kontrola ich dodržiavania. Ak nebude dodržiavanie pravidiel kontrolované, v podmienkach slovenskej spoločnosti zatiaľ nevládne taký spoločenský duch, že by sa neporušovali a nezneužívali.

## Pracovnoprávna ochrana zástupcu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

*JUDr. Marek Švec, PhD.*

Ochrana života a zdravia zamestnanca pri výkone práce je priamoúmerná kontrole dodržiavania pracovnoprávnych predpisov zo strany zástupcov zamestnancov alebo samotných zamestnancov. Žiaľ, musíme práve v pokrízovom období konštatovať, že oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri výkone závislej práce sa stáva nepochopiteľným priestorom na úspory podnikových nákladov. V praxi sa tak čoraz častejšie stretávame s opakovanými prípadmi neposkytovania osobných ochranných pracovných pomôcok, nedodržiavaním bezpečnostných prestávok, snahe zamestnávateľa o preradenie pracovných pozícií z rizikových stupňov do nižších a podobne. Takéto konanie má však priamy vplyv nielen z teoreticko-právneho hľadiska, kde prichádza k porušovaniu ústavného práva zamestnanca na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ale nepomerne významnejšie sú dopady na samotný zdravotný stav zamestnanca i jeho ďalšie uplatnenie v spoločenskom i pracovnom živote pri výskyte pracovného úrazu alebo choroby z povolania práve z dôvodu nedostatočnej pracovnoprávnej ochrany. Osobitným problémom v uvedenej súvislosti predstavuje právna ochrana zástupcov zamestnancov, ktorí vykonávajú jednu zo svojich kompetencií v oblasti kontroly dodržiavania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci predovšetkým so zreteľom na prípadné zistenia. Zamestnávateľ sa pravidelne snaží takýchto zástupcov zamestnancov v ich činnosti obmedziť, či už obštrukciami spojenými s ich samotným vymenovaním do funkcie, resp. pri prípadnej snahe ukončiť ich pracovný pomer. Predmetom predkladaného článku je preto upozorniť na výklad kľúčových ustanovení ako zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, ako aj zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci dotýkajúcich sa pôsobenia zástupcov zamestnancov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

### Vymedzenie pojmu

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci predstavuje v zmysle § 11 Zákonníka práce jednu z foriem zastúpenia zamestnancov pri práci obdobne ako odborová organizácia alebo zamestnanecká rada.<sup>60</sup> Navzdory tejto skutočnosti však právny poriadok nevymedzuje jeho legálnu definíciu, prípadne bližšie nešpecifikuje jeho kompetencie, a to ani v osobitnom zákone pre oblasť BOZP. Z pohľadu čistoty a prehľadnosti pracovného práva by tak stálo za zváženie, či neobsiahnuť definíciu zástupcu zamestnancov pre BOZP práve v ustanoveniach Zákonníka práce, čo by bolo s poukazom na ustanovenia o úprave vzniku a kreovania odborovej organizácie a zamestnaneckej rady vhodné. Zákon o BOZP poskytuje síce vymedzenie zástupcu zamestnancov pre BOZP, to však len pre účely zákona

60 BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 485.

o BOZP, pričom Zákonník práce vníma, s poukazom na jeho ustanovenia § 149 a § 239, pojem BOZP v širšom rozsahu aj poukazom na pravidelný obsah kolektívnych zmlúv a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré zavádzajú pre zamestnávateľov nové formy opatrení pre zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov v oblasti ochrany života a zdravia a následne predpokladajú aj kontrolu ich výkonu odlišným, špecifickým spôsobom (inou osobou), hoci sú aj takéto ustanovenia vnímané ako súčasť BOZP. Máme preto za to, že sa do budúcnosti vyžaduje širšie zadefinovanie, resp. vôbec obsiahnutie vymedzenia kreovania zástupcu BOZP vo všeobecnom pracovnoprávnom predpise ako akési analogické používanie definície z osobitného právneho predpisu aj na iné oblasti, ktoré zákon o BOZP priamo neuvádza.

### **Kreovanie**

Na rozdiel od ostatných foriem zastúpenia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoju činnosť v oblasti ochrany zdravia a života pri práci, je spôsob konštituovania zástupcu zamestnancov pre BOZP obsiahnutý výlučne v ustanovení § 19 ods. 1 zákona o BOZP. Vo vzťahu k výkladu tohto ustanovenia sa v praxi objavujú v podstate dva základné rámcové problémy spočívajúce v možnosti zamestnávateľa participovať na výbere konkrétnej osoby do pozície zástupcu zamestnancov pre BOZP a súčasne otázka spôsobu určenia takejto osoby v prípade plurality ostatných foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku (t. j. kombinácia zamestnanecká rada a odborový organizácia, resp. niekoľko odborových organizácií).

Vychádzajúc dikcie ustanovenia § 19 ods. 1 zákona o BOZP máme za to, že zamestnávateľovi sa ukladá obligatónym spôsobom povinnosť vymenovať do pozície zástupcu zamestnancov pre BOZP navrhnutú osobu, ktorá vzišla buď z návrhu odborovej organizácie, alebo zamestnaneckej rady, resp. voľby zamestnancov.<sup>61</sup> Zamestnávateľovi tak nevzniká formálna možnosť zasiahnuť do výberu konkrétnej osoby, ktorá bude navrhnutá zo strany príslušného zástupcu zamestnancov a jej výber môže ovplyvniť maximálne nepriamo prostredníctvom sociálneho dialógu s ostatnými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku, resp. so zamestnancami pri jeho voľbe. Obligatórna povinnosť zamestnávateľa vymenovať zástupcu zamestnancov na návrh v zmysle § 19 ods. 1 zákona o BOZP súčasne znamená, že nemôže takýto návrh odmietnuť a požadovať určenie inej osoby, ako bola navrhnutá a ktorá mu nemusí z rôznych subjektívnych alebo objektívnych okolností vyhovovať. Ako *pars potentior* v tomto prípade vystupuje odborová organizácia alebo zamestnanecká rada, resp. zamestnanci.

V súvislosti s kreovaním zástupcu zamestnancov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci však vzniká v praxi zásadnejšia otázka, ktorá je bezprostredne viazaná na existenciu plurality foriem zastúpenia zamestnancov pôsobiach u zamestnávateľa.

---

61 „Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada“ (ustanovenie § 19 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP).

Zákon o BOZP totiž nepočíta so situáciou, keď u zamestnávateľa pôsobí súčasne niekoľko foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku a každá z nich navrhne svojho kandidáta na zástupcu zamestnancov pre BOZP, čo je v praxi relatívne častý prípad. V rámci už uvedeného výkladu by tak pre zamestnávateľa vyplývala povinnosť vymenovať každého, kto je navrhnutý zo strany odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady bez potreby dosahovania ich vzájomnej dohody. Zákon o BOZP totiž v § 19 ods. 2 rieši len situáciu určitého kvantitatívneho obmedzenia celkového počtu takýchto zástupcov zamestnancov pre BOZP, keď predpokladá, že „jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona o BOZP<sup>62</sup>, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov“. Ani toto obmedzenie však nie je záväzné, keďže zaväzuje opätovne iba zamestnávateľa s ohľadom na prípustný počet zamestnancov pripadajúcich na jedného zástupcu zamestnancov pre BOZP, neobmedzuje celkový počet zástupcov zamestnancov pre BOZP z pohľadu ich prípustného počtu u zamestnávateľa. Pri existujúcej pluralite zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa musíme vychádzať zo zákonnej premisy, že ani jeden pracovnoprávny predpis nevyžaduje, aby prišlo k dohode medzi zástupcami zamestnancov na osobe kandidáta navrhnutého na zástupcu zamestnancov pre BOZP zamestnávateľovi. V právnom poriadku SR rovnako neexistuje zákonné ustanovenie, ktoré by riešilo vzájomný vzťah medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov s odkazom na § 19 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP s výnimkou § 229 ods. 7 Zákonníka práce, ktorý sa však na uvedenú situáciu nevzťahuje.<sup>63</sup> V uvedenom prípade tak nie je možné aplikovať ani ustanovenie § 232 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý rieši pluralitu pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa ako špecifický typ súčasného pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, keďže § 232 ods. 1 Zákonníka práce predpokladá požiadavku na dosiahnutie dohody alebo uplatnenie väčšinového princípu pri riešení reprezentatívnosti odborových organizácií v okamihu potreby prerokovania alebo súhlasu odborovej organizácie vyplývajúcej z všeobecne záväzného právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy. Návrh na vymenovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP z tohto pohľadu takýmto právnym a pracovnoprávnym úkonom nie je a neuplatňuje sa pri ňom spomínaná kompetencia zástupcov zamestnancov v podobe spolurozhodovania alebo prerokovania. Zamestnávateľ je tak následne povinný zaoberať sa návrhom každej formy zastúpenia

62 Zväčša ide o zamestnávateľov, u ktorých zamestnanci realizujú činnosti s vyšším rizikom, pri ktorých môže pri plnení pracovných povinností vzniknúť závažné poškodenie zdravia zamestnancov alebo pri ktorých častejšie vzniká poškodenie ich zdravia.

63 Ustanovenie § 229 ods. 7 Zákonníka práce vymedzuje kompetencie jednotlivých foriem zástupcov zamestnancov pri ich súčasnom pôsobení u zamestnávateľa len v prípade spolurozhodovania, prerokovania, práva na kontrolu a práva na informácie, kam však nemožno radiť kompetenciu zástupcov zamestnancov na navrhovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP, ktorá v uvedenej súvislosti vo vzťahu k všeobecným kompetenciám zástupcov zamestnancov v zmysle § 229 ods. 4 Zákonníka práce predstavuje kompetenciu *sui generis*.



zamestnancov na pracovisku na vymenovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP. V praxi sa môžu vyskytovať rôzne kombinácie dosiahnutia návrhu zo strany zástupcov zamestnancov, napríklad keď má zamestnávateľ viacero prevádzok v SR. V predmetnej súvislosti však vždy treba skúmať, akým spôsobom podľa § 19 ods. 1 zákona o BOZP prišlo k určeniu návrhu osoby na vymenovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP. Pokiaľ by išlo o voľbu zamestnancov, napríklad zostavenie kandidačnej listiny s viacerými osobami, z ktorých si zamestnanci potom volia vhodnú osobu, by bolo v súlade s právnym poriadkom SR. To isté platí aj v prípade, keby odborová organizácia pôsobila na všeobecnom územnom princípe (združená základná odborová organizácia), t. j. vystupovala by ako zástupca všetkých zamestnancov vo všetkých prevádzkach (podnikoch) zamestnávateľa a takýmto spôsobom by dosiahla svoj návrh adresovaný zamestnávateľovi. V rozpore s právnym predpisom by však bol postup, pokiaľ by zamestnávateľ vyžadoval od odlišných foriem zástupcov zamestnancov, aby nejaký spoločný návrh dosiahli napríklad zostavením kandidačnej listiny, keďže by zasahoval do vnútorných záležitostí zástupcov zamestnancov pri kreovaní vlastného návrhu a súčasne by v rozpore s právnym poriadkom SR vyžadoval uplatnenie § 232 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý sa na predmetnú situáciu nevzťahuje.

### **Pôsobenie u zamestnávateľa**

V súvislosti s uvedeným vyvstáva otázka, do akej miery je zamestnávateľ povinný umožniť pôsobenie zástupcov zamestnancov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci? Na jednej strane ich § 11a Zákonníka práce za zástupcov zamestnancov považuje, na strane druhej je zamestnávateľovi článkom 10 Základných zásad Zákonníka práce uložená povinnosť umožniť realizáciu činnosti len taxatívne vymenovaným zástupcom zamestnancov, kam však zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nezaradil.<sup>64</sup>

Môžeme však predpokladať, že prvoradým záujmom každého zamestnávateľa je zvyšovanie ochrany života a zdravia zamestnancov v oblasti bezpečnosti ochrany zdravia pri práci a v prípade, ak sa naplnia podmienky ustanovenia zástupcu zamestnancov pre BOZP, splní si zákonnú povinnosť a vymenuje zástupcu pre BOZP bez ohľadu na skutočnosť, či u neho pôsobí odborová organizácia alebo zamestnanecká rada. Ich nevymenovanie, či vymenovanie, ale bez následnej nemožnosti výkonu činnosti v oblasti BOZP, by bolo považované za porušenie ustanovení príslušného zákona. Napriek výslovnej absencii tohto druhu zástupcov zamestnancov v čl. 10 Základných zásad sa nemôžeme stotožniť s postojom, že zamestnávateľ má sice na základe ustanovení zákona o BOZP povinnosť kreirať zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ale z dôvodu, že ich výslovne neuvádza v okruhu zástupcov zamestnancov, ktorým je zamestnávateľ povinný umožniť ich činnosť, už takúto povinnosť voči nim nemá. V predmetnej súvislosti by sme považovali preto za žiaduce upraviť znenie čl. 10 Zákonníka práce, napriek jeho nezaradeniu medzi

64 DOLOBÁČ, M. a kol.: *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2012, s. 65.

normatívnu časť Zákonníka práce, aby aj zástupca zamestnancov pre BOZP z pohľadu jeho zaradenia medzi klasické formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku podľa § 11a Zákonníka práce, dostal primeranú formálno-právnu ochranu vo vzťahu k jeho samotnému pôsobeniu u zamestnávateľa analogicky k odborovej organizácii alebo zamestnaneckej rade.

### **Skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov pre BOZP**

Osobitná ochrana zástupcov zamestnancov sa prejavuje nielen pri výkone samotnej funkcie, ale aj pri prípadnom skončení pracovného pomeru. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. 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.<sup>65</sup> Uvedené obdobie býva často prostredníctvom kolektívnych zmlúv predĺžené. Musíme si však uvedomiť, že takáto ochrana odborového funkcionára sa bezprostredne vzťahuje na jeho činnosť súvisiacu s výkonom zástupcu zamestnancov, t. j. osobitná ochrana pred skončením pracovného pomeru sa bezprostredne viaže na predmet činnosti majúci charakter zastupovania zamestnancov na pracovisku alebo výkon pracovných úloh vyplývajúcich z povahy odborovej funkcie. Neznamená to, že s ním nemožno v prípade porušenia pracovnej disciplíny skončiť pracovný pomer ako s normálnym zamestnancom, pokiaľ by sa napríklad dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny v podobe požitia alkoholu, zanedbania predpisov o BOZP a podobne.

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 to, 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. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.<sup>66</sup>

V súvislosti so zákonnou ochranou pred skončením pracovného pomeru s odkazom na § 240 Zákonníka práce vzniká praxi právna neistota, či takáto ochrana

65 OLŠOVSKÁ, A.: *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: Veda, vydavateľstvo SAV, 2010, s. 55.

66 BULLA, M.: *Dôstojnosť zamestnanca vo svetle konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem*. In: *Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávnych vzťahov*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010, s. 5.

prináleží aj zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. V zmysle § 11a Zákonníka práce sa zástupca zamestnancov pre BOZP považuje za zákonom vymedzenú formu zastupovania zamestnancov u zamestnávateľa s jasne vymedzenou kompetenciou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Spôsob jeho ustanovenia do funkcie vychádza z ustanovenia § 19 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pričom sa odvíja buď od návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov. Charakter zástupcu zamestnancov pre BOZP je však odlišný od ostatných foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku predovšetkým s ohľadom na jeho individuálnu podobu (ide o fyzickú osobu, t. j. individuálne chápanie zástupcu zamestnancov, teda nie kolektívny orgán ako v prípade príslušného odborového orgánu alebo zamestnaneckej rady). Príslušný odborový orgán alebo zamestnanecká rada majú kolektívny charakter, a preto udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu alebo zamestnaneckej rady nepredstavuje z pohľadu realizácie tohto práva v praxi problém. Pri individuálnej podobe zástupcu zamestnancov pre BOZP však vzniká problém, kto udelí súhlas s prípadným skončením pracovného pomeru takéhoto zamestnanca. Zákonník práce priznáva zástupcovi zamestnancov pre BOZP analogicky ako v § 240 ods. 9 a § 240 ods. 11 rovnakú pracovnoprávnu ochranu pred skončením pracovného pomeru ako v prípade člena odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady. Za predpokladu, že v podniku pôsobí odborová organizácia alebo zamestnanecká rada a prišlo k naplneniu predpokladu § 19 zákona o BOZP, že orgánom, ktorý nominoval zamestnanca do funkcie zástupcu zamestnancov pre BOZP, bola jedna z týchto foriem, problém nevzniká. Súhlas udelí buď príslušný odborový orgán (ak je odborárom v súlade s § 232 ods. 2 alebo ods. 3 Zákonníka práce, resp. ho nominoval), alebo zamestnanecká rada, pokiaľ v podniku napríklad nepôsobí odborová organizácia.

Praktický problém však vyvstáva v okamihu, pokiaľ bol zástupca zamestnancov pre BOZP vymenovaný na základe voľby zamestnancov. V tomto prípade, neexistuje nijaká iná forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku s výnimkou zástupcu zamestnancov pre BOZP a v zmysle § 240 ods. 9 a 11 Zákonníka práce by teda teoreticky mal zamestnávateľ požiadať o súhlas jeho samého. Takýto výklad – pochopiteľne – odporuje logike takejto pracovnoprávnej ochrany, keďže zástupca zamestnancov pre BOZP z prirodzenosti neudelí súhlas na skončenie pracovného pomeru s vlastnou osobou. Rovnako nie je možné uvažovať ani o udelení súhlasu zo strany zamestnancov, keďže § 240 ods. 9 kognentne predpokladá udelenie súhlasu zo strany „týchto zástupcov zamestnancov“, čo pri analogickej aplikácii predmetného ustanovenia v zmysle § 240 ods. 11 znamená, že súhlas musí udeliť sám zástupca zamestnancov pre BOZP. Existujúca právna neistota je dôsledkom aj samotného špecifického charakteru zástupcu zamestnancov pre BOZP z pohľadu jeho vlastnej pôsobnosti. Kým ostatné formy zastúpenia zamestnancov realizujú popri výkone kontrolnej činnosti v oblasti BOZP aj ďalšie kompetencie, napríklad spolurozhodovanie, právo na informácie, resp. kontrolnú činnosť v zmysle § 237, zástupca zamestnancov pre BOZP je obmedzený

výlučne na problematiku ochrany zdravia zamestnancov. Komparácia rozsahu pôsobnosti tak skôr vylučuje zástupcu zamestnancov pre BOZP z radov klasických foriem zástupcov zamestnancov napriek jeho zreteľnému podradeniu pod § 11a Zákonníka práce. Súčasne však právna úprava pre jeho charakter pôsobenia neurčuje nijaké osobitné ustanovenia napríklad v súvislosti so skončením pracovného pomeru a priznáva mu štandardnú pracovnoprávnu ochranu ako v prípade klasických foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Takýto princíp sa javí z pohľadu jeho ochrany ako správny, keďže by mohol voči jeho osobe zamestnávateľ vyvolať určité sankcie. Z pohľadu praktickej realizácie takáto ochrana nezodpovedá účelu jej existencie v právnom poriadku, lebo sa pri zohľadnení už popísaných problémov stáva pre zamestnávateľa zásadnou prekážkou (napr. pokiaľ sa zástupca zamestnancov pre BOZP dopustí porušenia pracovnej disciplíny).

Následne preto v predmetnom prípade, pokiaľ sa zástupca zamestnancov napríklad dopustí porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré je možné skončiť pracovný pomer, skončiť takýto pracovný pomer aj bez jeho súhlasu alebo v rozpore s jeho odmietnutím udelenia, zamestnávateľovi nie je poskytnutá možnosť ukončiť z tohto dôvodu pracovnoprávny vzťah práve s ohľadom na nedokonalú právnu úpravu. Následne príde k postupu podľa § 79 Zákonníka práce, v rámci ktorého musí následne zamestnávateľ postupovať podľa vyjadrenia dotknutého zamestnanca, či trvá alebo netrvá na ďalšom zamestnávaní v súlade s ustanoveniami § 79 ods. 1 a 3 Zákonníka práce. Pokiaľ by zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, mal by zamestnávateľ podať určovaciu žalobu s predpokladaným obsahom, aby súd rozhodol v zmysle § 79 ods. 3, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával.

### Úvaha na záver

Napriek skutočnosti, že Zákonník práce v § 11a taxatívne vymenúva formy zástupcov zamestnancov, ktoré môžu pôsobiť u zamestnávateľa, a deklaruje im aj s ohľadom na § 40 Zákonníka práce obdobnú pracovnoprávnu ochranu, praktická aplikácia predmetných ustanovení spôsobuje v konkrétnych prípadoch pri jednotlivých formách zastúpenia zamestnancov na pracovisku problém. Špecifický charakter zástupcu zamestnancov pre BOZP nedokáže využiť priznanú pracovnoprávnu ochranu, ktorá sa dokonca v jeho prípade z praktického pohľadu stáva obsolentnou, resp. vytvárajúcou zásadnú právnu neistotu predovšetkým na strane zamestnávateľa s ohľadom napríklad na skončenie pracovného pomeru. Načrtnuté právne problémy sa však stávajú podstatnými pre oblasť ochrany života a zdravia zamestnancov pri zohľadnení skutočnosti, že odborové organizácie a zamestnanecké rady (zamestnanecký dôverník) nie sú dominantnou súčasťou podnikateľského prostredia v SR, t. j. nepôsobia vo väčšom počte spoločností v porovnaní s ostatnými podnikmi, kde zástupcovia zamestnancov v uvedených formách pôsobia. Zástupca zamestnancov pre BOZP sa tak často stáva jediným kontrolným mechanizmom pre oblasť BOZP a dodržiavania zákonných povinností zo strany zamestnávateľa.

Následne by sme sa tak mali zamyslieť nad možnosťami prispôsobenia pracovnoprávnej ochrany zástupcu zamestnancov pre BOZP špecifickým podmienkam jeho konštituovania, pôsobenia i prípadného skončenia pracovného pomeru tak, aby zodpovedala účelu tohto pracovnoprávneho inštitútu. Žiaducim by tak pravdepodobne bolo vymedzenie pojmu zástupca zamestnancov pre BOZP v rámci ustanovení Zákonníka práce, upraviť jednoznačne spôsob jeho kreovania a podobne.

## Obezita ako zdravotné obmedzenie v pracovnoprávných vzťahoch<sup>67</sup>

JUDr. Jana Žulová – JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

### 1. Obezita v medicínskom, psychosociálnom a ekonomickom rozmere

Výsledkom zvýšenej pozornosti rôznych výskumov o zdravotných rizikách spojených s nadváhou a obezitou<sup>68</sup> je skutočnosť, že z osobného problému jednotlivca sa stal závažný medziodborový problém. Obezita nie je estetickým problémom, je rizikovým faktorom životného štýlu. Podporu ľudí s nadváhou a obezitou na zmenu životného štýlu, zlepšenie zdravia a kvality života s poukázaním na epidemický charakter tohto problému má vyjadriť už aj Európsky deň obezity.<sup>69</sup>

Z medicínskeho hľadiska je obezita definovaná ako multifaktoriálne podmienená metabolická porucha charakterizovaná zmožením tuku v dôsledku interakcie genetických dispozícií a faktorov vonkajšieho prostredia.<sup>70</sup> Zaužívaným meradlom na klasifikáciu nadváhy a obezity u dospelých je index telesnej hmotnosti (Body Mass Index – BMI), ktorý sa vypočítava z váhy a výšky ( $\text{kg} \times \text{m}^2$ ). BMI ako ukazovateľ obezity rešpektuje aj medzinárodná klasifikácia chorôb, v ktorej je obezita uvedená pod číslom E66.<sup>71</sup> Zdravotné riziká spojené s obezitou sú všeobecne známe. Nadmerná telesná váha spôsobuje preťažovanie pohybového aparátu, kĺbov, rôzne metabolické poruchy, cukrovku, srdcovo-cievne ochorenia a podobne.<sup>72</sup> Miera zdravotného rizika zodpovedá stupňu obezity. Príčin vzniku obezity je viacero a ich násobenie u jednotlivca nie je ničím výnimočným. Ako príklad možno uviesť nízku telesnú aktivitu, nesprávne

67 Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0805/13 „Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike“.

68 Termínom nadváha sa rozumie telesná hmotnosť väčšia ako normálna, a obezitou je stav, kedy v tele došlo k zvýšeniu objemu tukového tkaniva. Pri meraní BMI sú hmotnostné hladiny rozlíšené takto: od 25 do 30 ide o nadváhu, od 30 do 35 o obezitu prvého stupňa, od 35 do 40 o obezitu druhého stupňa a nad 40 a viac o morbidnu (klinickú) obezitu.

69 Európsky deň obezity (EOD) bol vyhlásený na tlačovej konferencii Európskeho parlamentu v Bruseli v roku 2009 a zakladateľmi tejto myšlienky boli riaditeľ Národného fóra pre obezitu Veľkej Británie David Haslam a zakladateľ Belgickej asociácie obéznych pacientov Jean Paul Allonsius. V každom kalendárnom roku pripadá EOD na tretiu májovú sobotu, v roku 2014 na 17. mája.

70 HAINEROVÁ, I.: *Vznik obezity na základe mutací genů ovlivňující energetickou bilanci*. In: *Časopis lékařů českých*, 146, č. 3/2007, s. 240-245.

71 Medzinárodnú klasifikáciu chorôb (MKCH) vydáva a aktualizuje Svetová zdravotnícka organizácia (WTO). MKCH rozlišuje obezitu zapríčinenú nadmerným energetickým príjmom alebo zapríčinenú liekmi s BMI už od hodnoty 30. MKCH je dostupná na: <http://www.nczisk.sk/Standardy-v-zdravotnictve/Pages/Medzinarodna-klasifikacia-chorob-MKCH-10.aspx>

72 Odborne pozri: JURKOVIČOVÁ, J.: *Vieme zdravo žiť? Zdravotný stav slovenskej populácie 1999-2004 a prevencia kardiovaskulárnych a civilizačných ochorení*. Bratislava: Lekárska fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2005, s. 69-76.

stravovacie návyky, genetickú predispozíciu, psychologické a emotívne faktory či všeobecne pohodlný a konzumný spôsob života.

Okrem zdravotných rizík nemožno zanedbať ani psychosociálne dôsledky obezity, ktoré zohrávajú úlohu pri celkovej životnej spokojnosti. Obezita rozvíja psychickú záťaž (zvlášť u žien), keď sa jednotlivcovi nedarí schudnúť a ideál telesnej hmotnosti sa stále znižuje. Nejde pri tom len o hodnotenie jedinca z hľadiska „ideálu krásy“, ale hodnotí sa jeho fyzická výkonnosť, mentálne schopnosti, postavenie. Spoločenské predsudky začínajú v detstve a nekončia sa ani v dospelosti. Obezita v rámci predsudkov implikuje menejcennosť, neatraktivitu, fyzickú neschopnosť, nižšie profesionálne kvality a reálnym dôsledkom je ťažšia adaptabilita obéznych v spoločnosti, ich uzavretie sa do seba, nesamostatnosť, pasivita a strázenie sa spoločnosti. Neznámym pojmom nie je ani diskriminácia z dôvodu obezity (nadváhy) a vnímanie obezity ako slabosti jedinca, ktorý je slabý na to, aby sa neprejedal a obmedzil svoj energetický príjem. Pri aplikácii na pracovné prostredie tak pri rovnakých schopnostiach obézni často pracujú v menej žiaducich povolaniach než neobézni, predpokladá sa u nich nižšia hybnosť a frekventovanejší vznik pracovných úrazov (pozri stať 2 bod 1).

Obezita nie je len problémom jednotlivca, ale premieta sa aj do celospoločenských nákladov. Z ekonomického hľadiska je obezita spojená s finančnou záťažou, ktorá musí byť vynaložená na jej liečbu a predovšetkým ochorenia, ktoré ju sprevádzajú, resp. ktoré vznikajú v jej dôsledku. Časť ekonomických strát ďalej predstavujú straty vznikajúce v dôsledku pracovnej neschopnosti obézneho zamestnanca a zníženej produktivity práce identifikované na strane zamestnávateľov, ktoré sa zákonite premietnu aj do celospoločenských nákladov. Samostatný aspekt problému potom predstavuje situácia, ak zdravotný stav obézneho zamestnanca je prekážkou výkonu dohodnutej práce. Práceschopnosť zamestnanca sa odrazí na náraste dopytu po sociálnych transferoch (náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, nemocenské, invalidný dôchodok), ale aj na znížení odvodu daní zo závislej činnosti.

## **2. Synergia obezity a faktorov pracovného prostredia**

Spoločenské trendy pretvárajúce pracovné prostredie ako modernizácia, flexibilizácia a technologizácia majú zamestnancom i zamestnávateľom priniesť efektívnosť vo všetkých smeroch. Nemožno však zabudnúť na ich negatívne aspekty. Štúdia o nových formách psychických a psychosociálnych zdravotných rizikách pri práci<sup>73</sup> konštatuje, že rastúce využívanie počítačov a automatizovaných systémov vedie k nedostatku fyzickej aktivity pri práci, keď zamestnancov núti k sedavej práci alebo, naopak, k dlhšej statickej práci v stoji. Využívanie technických výdobytkov v spojitosti s časovou náročnosťou pracovných úloh a požiadavkou zvyšovania produktivity prenáša prácu aj do domáceho prostredia zamestnancov a nezriedka aj do nesociálneho času

---

73 New Forms of Physical and Psychosocial Health Risks at Work. Study. Policy Department Economic and Scientific Policy IP/A/EMPL/FWC/2006-205/C1-SC1, 2008. Dostupné na: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24294/20110718A-TT24294EN.pdf>

(nočná práca, práca vo sviatkoch) a fyzická nečinnosť má tak pokračujúcu a zvyšujúcu tendenciu. Neaktívny životný štýl so zdravotnými rizikami, ktoré prináša (medzi inými aj riziko obezity) a charakter práce, tak môžu úzko súvisieť. Dokazuje to aj Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá medzi prioritné výskumné otázky pre oblasť BOZP na roky 2013 až 2020 <sup>74</sup> zaradila úlohu zistiť zložité interakcie medzi behaviorálnymi faktormi správania sa zamestnanca a rizikami pracovného prostredia ako faktormi, ktoré výrazne ovplyvňujú jeho zdravotný stav.

K behaviorálnym, alebo tiež osobným, rizikovým faktorom na strane zamestnanca s možným negatívnym vplyvom na jeho zdravie v spojitosti s rizikovými faktormi pracovného prostredia patrí fajčenie, požívanie alkoholu a iných omamných látok, obezita a deštruktívne správanie. Napríklad fajčiari sú náchylnejší na vznik alergií, čo v prípade výkonu práce v prašnom pracovnom prostredí môže spôsobiť pravdepodobnejšie riziko vzniku respiračných ochorení.

Vzájomná interakcia faktorov pracovného prostredia a osobného faktora – obezity môže priniesť rôznorodé variácie problémov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci:

1. *Obezita zamestnanca ako spolurizikový faktor ku každému inému faktoru pracovného prostredia*

Účinky rizikového faktora pracovného prostredia a náchylnosť na pracovné úrazy môžu byť rozdielne vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý je obezný a ktorý obezný nie je. Komplexný prístup k problematike ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci si vyžaduje zohľadnenie aj tejto možnosti. Riziko, že obezný zamestnanec ľahšie podľahne pracovnej morbidite, mortalite alebo zraneniam ako neobezný zamestnanec je mierne zvýšené z viacerých dôvodov ako sťažená chôdza a mobilita, únava, zlá ergonómia tela, či potenciálne užívanie liekov na liečbu chorôb spojených s obezitou. Zvýšený BMI bol vo viacerých zahraničných štúdiách (v slovenskej žiadnej) potvrdený ako rizikový faktor pre vznik pracovného úrazu najmä v dôsledku pádov, pošmyknutia sa a zakopnutia sa vyústením do pracovnej neschopnosti.<sup>75</sup> Zhodne a pozitívne sa však prístupuje k zníženiu hmotnosti obezného zamestnanca, bez ohľadu na to, či je obezita skutočným alebo len potenciálnym rizikom vzniku pracovného úrazu, pretože sa nepochybuje, že to bude mať vplyv na zlepšenie jeho zdravotného stavu. Nepochybuje sa ani o tom, že v dôsledku ochorení, ktoré obezitu sprevádzajú, zamestnanec bude častejšie absentovať v práci, čo sa v logickej nadväznosti môže prejavovať na zaoštrávaní v pracovnej produktivite v porovnaní s ostatnými zamestnancami.<sup>76</sup> Nie je tiež vylúčené,

74 Pozri: Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/priorities-for-occupational-safety-and-health-research-in-europe-2013-2020>

75 Najrozsiahlejšiu a najnovšiu (z októbra 2013) predstavuje štúdia: KOUVONEN A., et al.: *Obesity and Occupational Injury: A Prospective Cohort Study of 69,515 Public Sector Employees*. PLoS ONE 8(10)/2013. Dostupné na: <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0077178>

76 Správa Štátneho zdravotného ústavu ČR Nadváha a obezita. Pandémia 21. storočia z 24. februára uvádza, že obezní dospelí zamestnanci majú pri BMI nad 40 dvakrát vyššie kompenzačné nároky



aby obezita zamestnanca obmedzila samotnú dostupnosť aj účinnosť osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len ochranné prostriedky), ktoré musí zamestnávateľ poskytovať v súlade s ustanovením § 6 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len zákon o BOZP). Rozsah a bližšie podmienky poskytovania ochranných prostriedkov ustanovuje nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Ochrannými prostriedkami sa rozumie aj špecifická obuv, odev, uniformy, ktoré zabezpečujú ochranu života a zdravia zamestnanca pred nebezpečnými a škodlivými faktormi pracovného prostredia, ktoré v zmysle bezvýnimčnosti poskytovania ochranných prostriedkov musí zamestnávateľ zabezpečiť všetkým zamestnancom. Požadované ochranné prostriedky nemusia byť pritom k dispozícii vo väčších veľkostiach alebo z dôvodu nedostatku komfortu sa obézni zamestnanci budú pravidelne vyhýbať ich používaniu. Problémom môže byť aj uspôsobenie fyzického pracovného priestoru pre zamestnanca s väčším obvodom tela. Je možné, že vymenované dôvody a riziko zranenia obézneho zamestnanca u zamestnávateľa „naštartujú“ snahu o čo najrýchlejšie skončenie pracovného pomeru s takým zamestnancom, resp. zamestnávateľ hneď na začiatku vylúči prijatie takéhoto zamestnanca do pracovného pomeru.

## 2. Faktory pracovného prostredia ako činitele prispievajúce k vzniku obezity zamestnanca

P. A. Schulte poukazuje na vyššie riziko vzniku obezity v pracovnom prostredí s vysokými nárokmi kladenými na zamestnanca, nízkou kontrolou pracovných podmienok a pre tých, ktorí pracujú dlhé hodiny.<sup>77</sup> Prevažná časť života stráveného v práci, tlak a požiadavky práce sa odrážajú na stravovacích návykoch a fyzickej nečinnosti, ktoré môžu viesť k vzniku nadváhy a obezity. Za rizikový faktor pre vznik nadváhy a obezity je považovaná práca na zmeny.<sup>78</sup> Zmiešané výsledky, pozitívny aj negatívny vplyv na rast BMI priniesol výskum o psychosociálnych pracovných podmienkach, najmä pokiaľ ide o stres.<sup>79</sup>

Kauzalita charakteru vykonávanej práce a nárastu telesnej hmotnosti zamestnanca môže evokovať posudzovanie obezity ako choroby z povolania. Nemyslíme si však, že niekedy bude možné dokázať, že obezita zamestnanca vznikla len v dôsledku

---

a dvanásťkrát viac pracovnej neschopnosti v porovnaní s neobéznymi zamestnancami. Dostupné na: <http://www.cyklodoprava.cz/file/marketing-duvody-special-pohyb-nadvaha-a-obezita/>

77 SCHULTE P. A., WAGNER G. R., OSTRY A., et al: *Work, obesity and occupational safety and health*. In: *American Journal of Public Health*, 97/2007; pp. 428-436.

78 MORIKAWA, Y. et al.: *Effect of shift work on body mass index and metabolic parameters*. *Scand Journal Work Environ Health*, 33/ 2007; pp. 45-50.

79 OSTRY A. S. et al.: *Psychosocial and other working conditions in relation to body mass index in a representative sample of Australian workers*. *BMC Public Health*, 2006; 6:53. Dostupné: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/6/53>. Pozri tiež: ŠVEC, M., BULLA, M.: *Zodpovednosť zamestnávateľa za stres na pracovisku – riziko alebo ujma na zdraví?* IN: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.): *Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s.163-185.

plnenia pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením. Obezita je vždy aj dôsledkom správania sa zamestnanca v jeho súkromí. Až eliminácia tohto faktu by dovoľila uvažovať o zaradení obezity do zoznamu chorôb z povolania, čo nám príde zjavne problematické. Na druhej strane je potrebné doplniť, že zaradenie obezity medzi aprobované choroby z povolania nie je celkom vylúčené. Bod č. 47 prílohy č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení o zozname chorôb z povolania ustanovuje, že chorobou z povolania je aj iné poškodenie zdravia z práce, ktoré nie je ani pracovným úrazom, ani chorobou z povolania uvedenou v danom zozname. *Predpokladom zaradenia obezity k chorobám z povolania je, že poškodenie zdravia vzniklo pri výkone práce, ktorá je preukázateľne a v porovnateľnej miere s inými chorobami z povolania uvedenými v tomto zozname v príčinnej súvislosti so zisteným poškodením zdravia a táto súvislosť je uznaná Celoslovenskou komisiou pre posudzovanie chorôb z povolania.* Citovaný bod č. 47 je reakciou na odporúčanie Európskej komisie č. 2003/670/ES z 19. septembra 2003, ktoré v článku 1 ods. 2 vyzýva členské štáty, aby vo svojich vnútroštátnych právnych a správnych predpisoch zaviedli nárok zamestnanca na náhradu (odškodnenie) aj v súvislosti s chorobou z povolania, ktorá nie je uvedená v zozname chorôb z povolania.<sup>80</sup>

### *3. Obezita a faktory pracovného prostredia ako príčiny vzniku nesúvisiacich chorôb*

Obezita a faktory pracovného prostredia môžu v tretej rovine pôsobiť ako dva nezávislé zdroje rôznych ochorení, ktoré však v spojitosti pri výkone práce môžu zohrať svoju úlohu a znásobiť nepriaznivé vplyvy na zdravotný stav zamestnanca.

### **3. Obezita zamestnanca v korelácii s povinnosťami zamestnávateľa**

Obezita zamestnanca nie je pre zamestnávateľa z pohľadu jeho zákonných povinností nepovšimnutou skutočnosťou. Osobitne možno hovoriť o zákaze diskriminácie z dôvodu obezity (nadváhy), o atribútoch zákonného postupu zamestnávateľa, ak obézny zamestnanec nemôže vykonávať dohodnutú prácu, a o rozšírení povinností zamestnávateľa v prípade, keď sa z obézneho zamestnanca statne zamestnanec so zdravotným postihnutím.

Za povšimnutie v tejto súvislosti stojí aj odporúčanie Rady z 26. novembra 2013 o podpore zdraviu prospešných pohybových aktivít vo všetkých sektoroch, ktoré odporúča členským štátom pracovať na účinných politikách zameraných na zdraviu prospešné pohybové aktivity prostredníctvom vypracovania medzisektorového prístupu. Keďže podľa odporúčania sú pohybové aktivity predpokladom zdravého životného štýlu a zdravej pracovnej sily, nie je vylúčené, že v rámci sociálnej politiky zamestnávateľov (7. časť Zákonníka práce) sa v blízkej budúcnosti bude uvažovať popri kogentných minimách vzdelávania zamestnancov, stravovania zamestnancov aj o politikách zamestnávateľov zameraných na predchádzanie obezity a zdraviu podporujúcich podmienok pre zamestnancov. Máme za to, že tieto opatrenia budú v prvom rade motivačné, akékoľvek prikazujúce a zakazujúce normy by sa v tomto smere vyhli želaným účinkom.

---

80 Odporúčanie je dostupné na:

[http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_2003.238.01.0028.01.ENG](http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_2003.238.01.0028.01.ENG)

### 3.1. Diskriminácia z dôvodu obezity (nadváhy)

Vecný rozsah uplatňovania zásady rovného zaobchádzania sa podľa čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce vzťahuje na právo na prácu, právo na slobodnú voľbu zamestnania, právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a právo na ochranu proti nezamestnanosti. Osobný rozsah zahŕňa každú fyzickú osobu. Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch ďalej rozvíja ustanovenie § 13 Zákonníka práce. Citované ustanovenia neidentifikujú obezitu (resp. hmotnosť zamestnanca) ako chránenú charakteristiku a neposkytujú nijakú „priamu“ ochranu obézny zamestnancom, ktorí boli diskriminovaní zo stany svojho zamestnávateľa pre ich osobnú váhu. V článku 1 a v ustanovení § 13 Zákonníka práce sú však tri zakázané diskriminačné dôvody, pri použití ktorých môže byť rozhodovanie zamestnávateľa zohľadňujúce hmotnosť zamestnanca vyhodnotený ako diskriminačný a porušujúce zásadu rovnakého zaobchádzania.

Po prvé, čl. 1 a ust. § 13 Zákonníka práce zhodne medzi zakázané diskriminačné dôvody zaraďujú *nepriaznivý zdravotný stav*. V porovnaní s antidiskriminačným zákonom (zákon č. 365/2004 Z. z.) Zákonník práce rozširuje zakázané diskriminačné dôvody o túto zakázanú charakteristiku. Obezita a jej zaradenie do zoznamu chorôb (rovnako tak už všeobecne známe nepriaznivé zdravotné dôsledky s ňou spojené) podľa nášho názoru odôvodňujú jej subsumovanie pod nepriaznivý zdravotný stav. Účel zákazu diskriminácie z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu nevyklučuje cieľ, ktorým je zabrániť diskriminácii fyzickej osoby (zamestnanca) alebo jej obťažovaniu zo strany zamestnávateľa aj na základe faktorov jej životného štýlu, akými sú obezita, nedostatok pohybu či nezdravé stravovacie návyky. Úlohou zásady nediskriminácie z dôvodu nepriaznivého stavu je tak zabrániť použitiu prístupov, ktoré sú pre zamestnancov trpiacimi zdravotnými dôsledkami obezity škodlivé, diskriminačné alebo stigmatizujúce a súčasne naplniť ich legitímne očakávania ohľadne ochrany súkromia a dôvernosti informácií týkajúcich sa zdravotného stavu. A to bez ohľadu na to, či je obezita výsledkom iných zdravotných komplikácií (vrodená porucha metabolizmu) alebo osobnej nezodpovednosti a nezdravého životného štýlu zamestnanca.

Po druhé, do úvahy prichádza posudzovanie obezity aj ako zdravotného postihnutia (bližšie v stati 3.3.) a aplikácia zásady zákazu diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia.

Napokon po tretie, otvorený výpočet diskriminačných dôvodov v článku 1 Zákonníka práce dovoľuje obezitu (či nadváhu) subsumovať aj po tzv. *iné postavenie*. Slovaní Ústavného súdu Slovenskej republiky „*použitý pojem ‚iné postavenie‘ totiž umožňuje zahrnúť do množiny zakázaných diskriminačných dôvodov aj ďalšie, ústavou explicitne neformulované kritériá. Pritom nemusí nevyhnutne ísť o dôvody spočívajúce vo vlastnostiach spätých s osobnostnými, vrodenými a inými nemennými črtami človeka. Môže ísť o dôvody spočívajúce na osobných voľbách odrážajúcich osobnostné rysy (traits de la personnalité) každého z nás*“<sup>81</sup> napríklad nami posudzovanej voľby nezdravého

81 Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky PL. ÚS 1/2012-82, Dostupné na: [http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/rozhod.do?urlpage=dokument&id\\_spisu=497501](http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/rozhod.do?urlpage=dokument&id_spisu=497501)

životného štýlu (obezity, nadváhy, ale aj fajčenia).

Kým diskriminácia na základe politickej, odborovej, rasovej, etnickej príslušnosti (a pod.) je diskrimináciou na základe faktorov, ktoré vôbec nesúvisia s pracovným výkonom, resp. je ťažko predstaviteľné, ako by tieto faktory mohli negatívne ovplyvňovať fyzický pracovný výkon, tvrdenie nemožno celkom absolutizovať na diskrimináciu na základe obezity. Forma obezity môže legitímne odôvodniť odmietnutie zamestnať obézneho zamestnanca. Ťažká forma obezity neovplyvniteľná liečbou s trvalo nevyhovujúcou telesnou zdatnosťou alebo trvalo znižujúca fyzickú zdatnosť alebo odolnosť organizmu indikuje zdravotnú nespôsobilosť osoby na výkon práce.<sup>82</sup> Zamestnávateľovi je preto dovolené neprijať obézneho uchádzača do zamestnania, pokiaľ neprijatie odôvodní povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, pričom tento dôvod tvorí skutočnú, primeranú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie a sledujúci cieľ je legitímny (článok 1 Zákonníka práce *in fine*). Podstatou zákazu diskriminácie z dôvodu obezity v realizačnej praxi je to, že filtrovať možnosti zamestnávania obéznych zamestnancov má objektívne charakter práce a pracovné zaradenie, nie subjektívne faktory spočívajúce v predsudkoch zamestnávateľa.

### 3.2 Obezita ako príčina dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti na výkon práce

Nadváha zamestnanca automaticky neznamená zlý zdravotný stav, no obezita a jej dlhodobý charakter implikujú riziko jeho zhoršovania až s vyústením do dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti na výkon dohodnutej práce.

V súlade s ustanovením § 55 ods. 2 Zákonníka práce je *zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu...* (.) Citované ustanovenie konštruje obligatórnu povinnosť zamestnávateľa jednostranne preradiť zamestnanca na inú prácu za predpokladu, že mu zamestnanec predloží lekársky posudok so záverom o dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti na výkon doterajšej práce. Ako sme už uviedli, lekársky posudok pravdepodobne nebude konštatovať zdravotnú nespôsobilosť na výkon doterajšej práce z dôvodu samotnej obezity zamestnanca, ale nepriaznivý zdravotný stav zamestnanca bude posúdený v dôsledku chorôb spojených s obezitou. Zákomom formulovaná povinnosť preradenia v ust. § 55 ods. 2 Zákonníka práce je spravidla spájaná so zmenou dohodnutého druhu práce.

*Mohol by však zamestnávateľ podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce preradiť zamestnanca na iné miesto výkonu práce?*

82 Pozri k tomu napríklad vyhlášku Federálneho ministerstva zahraničného obchodu č. 361/1991 Zb. o zdravotnej spôsobilosti žiadateľov o prijatie na výkon práce príslušníka colnej správy a organizácii a výkone zdravotníckych služieb v colnej správe, ktorá obezitu s definovanou charakteristikou zaraďuje do zoznamu chorôb vylučujúcich prijatie na výkon práce príslušníka colnej správy.

Fajčiarska prevádzka zamestnáva obézneho zamestnanca. Ten zamestnávateľovi predloží lekársky posudok so záverom o dlhodobej strate spôsobilosti na výkon akejkoľvek práce vo fajčiarskom prostredí z dôvodu, že sa u neho vyvinula dýchavičnosť (astma).<sup>83</sup> Zamestnávateľ má okrem fajčiarskej prevádzky aj nefajčiarsku prevádzku. Môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca jednostranne na iné miesto výkonu práce, z jednej prevádzky do druhej? Polemizujeme s názorom vyskytujúcim sa v odbornej literatúre, podľa ktorého je zamestnávateľ oprávnený jednostranne zmeniť len druh práce, nie však miesto výkonu práce<sup>84</sup> a prikláňame sa k výkladovej alternatíve, že preradenie na inú prácu subsumuje možnosť preradenia zamestnanca tak na iný druh práce, ako aj na iné miesto výkonu práce. Nepripustnosť izolovaného výkladu právnych noriem nás núti čítať, resp. vykladať ustanovenie § 55 ods. 2 v spojitosti s ustanovením § 55 ods. 1 Zákonníka práce. Ustanovenie § 55 ods. 1 Zákonník práce doslovne ustanovuje: *Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených § 55 v odsekoch 2 a 4.* Následne § 55 ods. 2 Zákonníka prikazuje zamestnávateľovi z dôvodov taxatívne uvedených (písm. a) až f)) preradiť zamestnanca na **inú prácu**. Máme za to, že preradenie na inú prácu je možné pojmovo viazať so zmenou druhu práce aj so zmenou miesta výkonu práce. Mantinely konania zamestnávateľa pri preradení na iný druh práce, či na iné miesto výkonu práce potom udáva ust. § 55 ods. 3 Zákonníka práce v kontexte s tým, ako je druh práce a miesto výkonu práce dojednané v pracovnej zmluve. *Ak totiž nemožno dosiahnuť účel preradenia zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch **po dohode** aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.* Predpokladom preradenia na iný druh práce, a podľa nášho názoru aj na iné miesto výkonu práce mimo rámca pracovnej zmluvy, je súhlasný prejav vôle zamestnanca s touto zmenou vyjadrený v dohode. Dojednanie druhu a miesta výkonu práce v pracovnej zmluve limitujú dispozičné oprávnenia zamestnávateľa, teda to, či preradenie na inú prácu uskutočňuje jednostranne alebo až po dohode s dotknutým zamestnancom.

### 3.3 Obézny zamestnanec uznaný za zdravotne postihnutého

Pokiaľ ide o koreláciu obezity a zdravotného postihnutia, právne predpisy Slovenskej republiky jednoznačne ustanovujú, že obezita sama osebe nepodmieňuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Príčinou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sú následky a sprievodné postihnutia obezity (najmä srdcovo-cievneho, pľúcneho systému alebo podporného a pohybového aparátu), pričom v rámci posudkového hľadiska sa hodnotí index telesnej hmotnosti (BMI).<sup>85</sup>

83 O možnom vplyve obezity na vznik astmy pozri: KORYTÁROVÁ, J.: *Astma a obezita*. Dostupné na: <http://www.slovenskypacient.sk/clanok/1004/astma-a-obezita>.

84 BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 258.

85 Príloha č. 4 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorá určuje percentuálnu mieru poklesu zárobkovej činnosti podľa druhu zdravotného postihnutia.

Pri ťažkej nadváhe so závažným poklesom výkonnosti organizmu, neovplyvniteľnou liečbou a diétou (BMI nad 40) môže byť miera poklesu schopnosti výkonu zárobkovej činnosti stanovená od 25 do 35 %. Pri ťažkej nadváhe s komplikáciami (ventilačnou poruchou a s postihnutím kardiovaskulárneho systému) až od 60 do 70 %. V oboch prípadoch ide o tzv. alimentárnu obezitu, ktorá je výsledkom konzumácie väčšieho množstva kalórii (energetický príjem), než dokáže jedinec spotrebovať (energetický výdaj). Miera poklesu výkonu zárobkovej činnosti o viac ako 40 % je jednou z podmienok vzniku nároku na invalidný dôchodok (§ 70 a nasl. zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia používa pojem morbidna (malígna) obezita, čo je extrémny stupeň obezity s dvoj – až trojnásobkom ideálnej hmotnosti (zvyčajne BMI nad 40) a zaraďuje ju medzi druhy zdravotného postihnutia.<sup>86</sup>

Záver nevylučujúci zaradenie obéznych zamestnancov (aj keď až v dôsledku sprievodných chorobných javov) k osobám so zdravotným postihnutím má svoje pracovnoprávne následky. Tie sa odvíjajú od naplnenia definičných znakov zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa *zamestnancom so zdravotným postihnutím rozumie zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku*. Dikciu ustanovenia § 40 ods. 8 Zákonníka práce naplní osoba so zdravotným postihnutím za predpokladov, že je

(1) zamestnancom,<sup>87</sup>

(2) je odborným lekárskeym posudkom vystaveným posudkovým lekárom Sociálnej poisťovne uznaná za invalidnú, t. j. trpí dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, v dôsledku ktorého má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou o viac ako 40 % (§ 71 zákona o sociálnom poistení) a

(3) predloží zamestnávateľovi rozhodnutie o invalidnom dôchodku, t. j. rozhodnutie o priznaní obligatórnej peňažnej dávky závislej od odborného posudku podľa bodu dva a od počtu rokov dôchodkového poistenia (§ 72 zákona o sociálnom poistení).

Ustanovenie § 40 ods. 8 Zákonníka práce navodzuje zjavnú fikciu, keď sa zamestnanec stáva zamestnancom so zdravotným postihnutím v momente, keď zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Objektívne posúdenie dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu v posudku Sociálnej poisťovne je nepostačujúce, je nevyhnutné počkať na vydanie rozhodnutia o peňažnej dávke

---

86 Príloha č. 3 k zákonu č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia o miere funkčnej poruchy a stupňa zdravotného postihnutia jednotlivých systémov, kapitola III. Endokrinné poruchy, poruchy výživy a premeny látok.

87 Len upozorňujeme na fakt, že aj keď sa v zmysle slovenskej legislatívy zamestnancom rozumie aj fyzická osoba pracujúca na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, na dohody sa nevzťahujú povinnosti zamestnávateľa, ktoré má pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere.

(invalidnom dôchodku) a predložiť ho zamestnávateľovi. Ak proces ešte nebol zavŕšený vydaním rozhodnutia, je podľa ustanovenia § 40 ods. 8 Zákonníka práce absolútne irelevantné, že zamestnanec disponuje posudkom SP, ktorý potvrdzuje jeho invaliditu. Je absolútne irelevantné, že v prípade vydania rozhodnutia o priznaní invalidného dôchodku bude zamestnanec nakoniec uznaný za invalidného spätne, ku dňu podania žiadosti. Kým sa rozhodnutie o invalidnom dôchodku nedostane do dispozície zamestnávateľa, je zamestnanec „len“ invalidným, nie však zamestnancom so zdravotným postihnutím.

Splnenie informačnej povinnosti zamestnanca podľa ustanovenia § 40 ods. 8 Zákonníka práce nie je v aplikačnej praxi viazané na celkom bezvýznamné oprávnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím. Práve naopak. Podľa ustanovenia § 66 Zákonníka práce *zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny* (ďalej len úrad práce), *inak je výpoveď neplatná*.<sup>88</sup> Len na okraj, aj keď Zákonník práce ani zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (ako zákon ustanovujúci kompetenciu úradu práce v tomto smere) bližšie nešpecifikujú dôvody, pre ktoré súhlas možno odoprieť, máme zato, že legitímnym dôvodom neudelenia súhlasu s výpoveďou je možnosť zamestnávateľa uskutočniť pre zamestnanca so zdravotným postihnutím primerané úpravy (tzv. *reasonable accommodation*) pracovného prostredia, ktoré mu umožnia v dohodnutej práci pokračovať.

Ako sme naznačili, definícia zamestnanca so zdravotným postihnutím (v § 40 ods. 8 Zákonníka práce) dovoľuje zamestnávateľovi dať výpoveď bez súhlasu úradu práce takému zamestnancovi, ktorý disponuje posudkom Sociálnej poisťovne a je teda invalidným, ale rozhodnutie o invalidnom dôchodku ešte nebolo vydané. Našťastie, analyzovaný príklad zákonného formalizmu už rezonuje v pomerne nedávnom rozhodnutí Krajského súdu v Trenčíne, sp. zn. 17Co/253/2012. V konaní bolo preukázané, že zamestnanec bol predtým, ako mu bola daná zo strany zamestnávateľa výpoveď, uznaný za invalidného s výslednou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 50 %, pričom s touto skutočnosťou zamestnávateľa aj preukázateľne oboznámil. Následne doručení výpoveď uznal súd za neplatnú pre nesplnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede – chýbal súhlas úradu práce podľa § 66 Zákonníka práce. Argumenty zamestnávateľa, že o súhlas s výpoveďou úrad práce nepožiadala, lebo nemal k dispozícii rozhodnutie o invalidnom dôchodku, a teda nemohol považovať zamestnanca za zdravotne postihnutého, súd neuznal. Podľa súdu by ustanovenie § 40 ods. 8 Zákonníka práce nemalo byť použité spôsobom, ktorý obmedzuje alebo úplne znemožňuje ochranu zamestnanca so zdravotným postihnutím, preto za subjekt hodný ochrany podľa § 66 Zákonníka práce postačujúco uznal aj zamestnanca, ktorý svojmu zamestnávateľovi predložil doklad vydaný Sociálnou poisťovňou<sup>89</sup> potvrdzujúci jeho invaliditu, aj keď rozhodnutie o invalidnom

88 Ustanovenie § 66 Zákonníka práce súčasne ustanovuje výnimky, kedy sa ingerencia úradu práce v podobe súhlasu s výpoveďou nevyžaduje.

89 Krajský súd v Trenčíne vo svojom rozhodnutí sp. zn. 17Co/253/2012 používa termín potvrdenie

dôchodku zamestnávateľovi predložené nebolo.

Návrh *de lege ferenda* smeruje k zmene definície zamestnanca so zdravotným postihnutím na účely Zákonníka práce (vypustenie podmienky predkladania rozhodnutia o invalidnom dôchodku). Posudok Sociálnej poisťovne má podľa nášho názoru dostatočnú vypovedaciu hodnotu o zdravotnom stave zamestnanca so závermi, či možno alebo nemožno považovať zamestnanca za zdravotne postihnutého na pracovnoprávne účely.<sup>90</sup> Pravdepodobne však vzhľadom na to, že v zmysle zákona o sociálnom poistení nemá posudok Sociálnej poisťovne povahu rozhodnutia a ako taký nepripúšťa preskúmanie prostredníctvom opravného prostriedku, nemá dostatočnú právnu (ochrannú) hodnotu. Predostretý návrh na zmenu definície zamestnanca so zdravotným postihnutím si preto vyžiada aj korekcie zákona o sociálnom poistení.<sup>91</sup>

### Záver

Záverom sa pokúsime zhrnúť náhľady na právne aspekty nepriaznivého zdravotného stavu zamestnanca v dôsledku obezity v dvoch líniách, a to odbornopracovníckym náhľadom a akademickými úvahami *de lege ferenda*.

Z odbornopracovníckej stránky vyjadrujeme presvedčenie, že:

a) obezita, bez ohľadu na to, či ide o morbidnú obezitu (druh zdravotného postihnutia) alebo obezitu (nadváhu), ktorá nevykazuje takéto znaky, je dostatočným a spôsobilým diferenciačným kritériom pre aplikáciu zákazu priamej a nepriamej diskriminácie v kontexte Zákonníka práce v spojení s antidiskriminačným zákonom. Ak sa teda s určitou osobou pre jej obezitu (nadváhu) zaobchádza menej priaznivo než s inou osobou v porovnateľnej situácii, možno pri naplnení ostatných definičných znakov hovoriť o priamej alebo nepriamej diskriminácii. Zaiste, každý zamestnanec je i bez identifikácie odlišnosti (diferenciačného znaku) chránený zákazom obťažovania, ktorý taktiež spadá pod zákaz diskriminácie v širšom kontexte, ale ustálenie obezity (nadváhy) ako diferenciačného znaku pre zákaz diskriminácie by malo v praktickom uplatňovaní práv znamenať umocnenie ochrany takto postihnutého zamestnanca – najmä poskytnúť ochranu aj uchádzačovi o zamestnanie už pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu (čo obťažovanie nepokrýva);

---

od Sociálnej poisťovne, ktorým zamestnanec preukázal svoje uznanie za invalidného. Domnievame sa, že v zmysle zákona o sociálnom poistení môže ísť o lekársky posudok vystavený posudkovým lekárom Sociálnej poisťovne, resp. potvrdenie Sociálnej poisťovne osvedčujúce mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť na podklade vydaného lekárskeho posudku (pozri analogicky § 227 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení).

90 Uvedené je potrebné odlišiť od situácie, keď sa posudzuje strata spôsobilosti na výkon doterajšej práce, či už pre účely preradenia na inú prácu (§ 55 Zákonníka práce) alebo pre skončenie pracovného pomeru výpovedou podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce). Pre posúdenie spôsobilosti zamestnanca naďalej vykonávať prácu má sám osebe význam len lekársky posudok vydaný podľa zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti.

91 K tomu pozri: BARINKOVÁ, M., ŽULOVÁ, J.: *Ponímanie sociálneho modelu zdravotného postihnutia v kontexte slovenského pracovného práva*. In: Prawo a niepełnosprawność, Międzynarodowa konferencja naukowa, Rzeszów, 2014, v tlači.



b) morbidna obezita je zdravotným postihnutím so zákonom predpokladanými následkami ovplyvňujúcimi pracovnoprávne vzťahy, predovšetkým povinnosťou prispôbiť pracovné prostredie, povinnosťou preradenia na inú prácu, či intervenciou orgánov verejnej moci do výkonu práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu;

c) morbidna obezita však nemôže byť chorobou z povolania, hoci zákonný rámec takýto záver úplne nevylučuje (majúc na mysli „volnú“ kategóriu chorôb z povolania). Domnievame sa, že aj keď určité pracovné prostredie rozhodne vytvára predpoklady pre vznik obezity, intenzita jeho vplyvu nikdy nie je a nemôže byť určujúca až do takej miery, aby bola rozhodnou skutočnosťou pre vznik obezity. Pracovné prostredie vzhľadom na limity dané Zákonníkom práce (týkajúce sa úpravy pracovného prostredia, pracovného času, dovolenky a pod.) môže byť nanajvýš marginálnym faktorom obezity. Napriek objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch nemožno úplne zbaviť zamestnanca zodpovednosti za jeho život a zdravotný stav a neúnosne preniesť túto zodpovednosť na zamestnávateľa.

Aj keď obezita nie je chorobou z povolania, stáva sa postupne globálnou epidémiou predstavujúcou významné súčasné problémy ochrany zdravia pri práci.<sup>92</sup> Navzdory vyslovenej zodpovednosti každého jednotlivca za svoje zdravie v akademickom svetle, so zámerom obmedzenia obezity ako nežiaduceho javu, vyvstávajú niektoré úvahy *de lege ferenda*;

a) v podstatne širšom rozsahu preniesť ochranu zdravia z rámca bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci aj do sociálnej politiky zamestnávateľa;

b) zmeniť definíciu zdravotne postihnutej osoby odstránením formálnej požiadavky na predloženie rozhodnutia o priznaní invalidného dôchodku v súlade s aktuálnou judikatúrou všeobecných súdov;

c) v širšom koncepte zmeniť právnú úpravu preradenia na inú prácu, exaktným a nesporným definovaným pojmu „iná práca“.

---

92 BORAK, J.: *Obesity and the workplace*. In: *Occupational Medicine*, Volume 61, Issue 4, 2011, pp. 220-222.

## Spoločná zodpovednosť za dodržanie pracovnoprávnych podmienok zamestnanca

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

### Východiská

V priebehu rokov 2012 až 2014 sa aj do pozornosti slovenského diskurzu pracovného práva a sociálnych partnerov vďaka rokovaniu o novej smernici Európskeho parlamentu a Rady o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“)<sup>93</sup>, dostala otázka tzv. spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa, resp. prijímateľa služby v jednom členskom štáte za dodržanie mzdových podmienok, resp. pracovných podmienok poskytovateľom služby usadenom v inom štáte. Ide o model, ktorý je síce stručne popisovaný aj v domácej a v českej odbornej literatúre<sup>94</sup> a existuje k nemu aj rozhodnutie Súdneho dvora EÚ (ďalej len „Súdny dvor“) (C-60/03), ale tento model zostal z hľadiska jeho presadzovania v podmienkach SR donedávna nepovšimnutý. Súvisí to aj s tým, že SR je považovaná za členský štát EÚ, ktorý je primárne vysielajúcim štátom, a nie štátom prijímajúcim (aj vo väzbe napríklad na úroveň miezd, a z tohto hľadiska atraktívnosti odmeňovania pre zamestnancov z iných členských štátov, ako aj pre poskytovateľov služieb, ktorí by chceli a vedeli konkurovať nižšou cenou za poskytnuté služby), a teda nemá toľko problémov s potrebou chrániť si svoj trh práce pred sociálnym dumpingom od poskytovateľov služieb z iných členských štátov.

Zahraničné skúsenosti s týmto modelom sú už od 60. rokov (v 60. rokoch ho zaviedlo Taliansko a Holandsko, v 70. rokoch Belgicko, Fínsko a Francúzsko, v 80. rokoch Španielsko, v 90. rokoch Rakúsko, cca v rokoch 1999 a 2000 Nemecko). V rámci rokovania o novej smernici bolo možné identifikovať záujem o tento model aj v iných členských štátoch, ale aj určité negatívne skúsenosti s niektorými jeho prvkami v členských štátoch, kde tento model už majú zavedený.

V rámci SR sú skúsenosti s týmto modelom v zákone č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a to na základe povinnosti transponovania smernice 2009/52/ES, ktorou sa stanovujú

93 Pôvodný návrh Európskej komisie je zverejnený na stránke Európskej komisie:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0131:FIN:SK:PDF>

94 BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1155; BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 511-512.

minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov. Ide o § 7a a § 7b predmetného zákona, kde v § 7b ods. 2 predmetného zákona ide o prenesenie zodpovednosti na inú osobu: „Povinnosť právnickej osoby alebo fyzickej osoby zaplatiť na základe vykonateľného rozhodnutia pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania alebo dodatočné platby podľa § 7a ods. 1 písm. a) a c) **prechádza**, ak tento nárok nebolo možné uspokojiť v exekučnom konaní podľa osobitného predpisu, 24) **na**

a) právnickú osobu alebo fyzickú osobu, pre ktorú právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorej bola právoplatne uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, na základe zmluvy dodáva prácu, tovar alebo poskytuje služby, alebo

b) právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá sa na základe zmluvy o dodávke práce, tovaru alebo poskytnutí služby sprostredkovane podieľa na dodávke práce, tovaru alebo poskytnutí služby podľa písmena a).“<sup>95</sup> Zároveň podľa § 7b ods. 3 predmetného zákona: „Postup podľa odseku 2 sa uplatní, len ak sa preukáže, že štatutárny orgán právnickej osoby podľa odseku 2 písm. a) alebo písm. b) alebo fyzická osoba podľa odseku 2 písm. a) alebo písm. b), alebo osoba nimi poverená na uzatvorenie zmluvy podľa odseku 2 vedela, že právnická osoba alebo fyzická osoba, z ktorej prešla povinnosť zaplatiť pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania alebo dodatočné platby podľa § 7a ods. 1 písm. a) a c), porušila zákaz nelegálneho zamestnávania.“

V tejto situácii možno poznamenať, že Európska komisia sa vyslovila mierne kriticky, že štáty opisali túto smernicu doslovne (osobitne v prípade možnosti „vyvinenia sa“, kde sa očakávalo nie opísanie smernice, ale konkrétne situácie, kedy sa zodpovednosť na iný subjekt neprenáša). Uvedený doslovný prepis smernice však môže súvisieť aj s nedostatkom skúseností s takýmto modelom vo veľkom počte členských štátov.

---

95 V tejto súvislosti ide hlavne o transpozíciu čl. 8 smernice 2009/52/ES (Uzatváranie subdodávateľských zmlúv)

„1. Ak je zamestnávateľ subdodávateľom a bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia vnútroštátneho práva o regresnom práve alebo ustanovenia vnútroštátneho práva v oblasti sociálneho zabezpečenia, členské štáty zabezpečia, aby dodávateľ, ktorého je zamestnávateľ priamym subdodávateľom, **mohol byť popri zamestnávateľovi alebo namiesto neho zodpovedný za zaplatenie:**

a) akékoľvek peňažnej sankcie uloženej podľa článku 5 a

b) akýchkoľvek dodatočných platieb podľa článku 6 ods. 1 písm. a) a c) a článku 6 ods. 2 a 3.

2. Ak je zamestnávateľ subdodávateľom, členské štáty zabezpečia, aby hlavný dodávateľ a každý sprostredkujúci subdodávateľ, ak vedeli, že zamestnávajúci subdodávateľ zamestnával štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členského štátu, mohli byť zodpovední za platby uvedené v odseku 1 popri zamestnávateľom subdodávateľovi alebo dodávateľovi, ktorého je zamestnávateľ priamym subdodávateľom, alebo namiesto neho.

3. Dodávateľ, ktorý s náležitou starostlivosťou splnil povinnosti vymedzené vnútroštátnym právom, nie je zodpovedný podľa odsekov 1 a 2.

4. Členské štáty môžu vo vnútroštátnom práve stanoviť prísnejšie pravidlá zodpovednosti.“

## I. Spoločná a nerozdielna zodpovednosť (ručenie)

### Dôvody a ciele regulácie

Dôvodom regulácie je riešenie problémov v pracovnoprávnej oblasti (nevyplatenie miezd, nižšie ako minimálne mzdy/minimálne mzdové tarify), ktoré vyplývajú z toho, že si subjekt A na vykonanie práce najíma subjekt B (zamestnávateľa) a prípadne subjekt B si najíma subjekt C atď. Cieľom regulácie je zabezpečiť:

1) **ochranu práv pracovníkov, ak „odberateľom“ výkonu práce je iný subjekt**, t. j. aby sa zabránilo nevyplateniu miezd zamestnancov subdodávateľa – subjektu B, C, D... (t. j. priameho, resp. aj ďalšieho v reťazi) tým, že subjekt A si starostlivo vyberie (priameho) subdodávateľa = tlak na prevenciu a starostlivý výber zmluvného partnera. Spôsob riešenia je práve zavedenie zodpovednosti subjektu A (dodávateľa v SK preklade) za priamych subdodávateľov v prípade nevyplatenia mzdy.

2) v nadnárodnom kontexte ide aj **o ochranu trhu práce štátů, do ktorého sa vysiela/boj proti sociálnemu dumpingu** (t. j. napríklad nemecké subjekty sú tlačené, aby si vybrali len také zmluvné strany z iných členských štátů, napr. zo SR, ktoré dodržia minimálne mzdové tarify, ktoré sa pri vyslaní pracovníkov uplatnia v Nemecku, inak budú zodpovedať za zaplatenie týchto minimálnych mzdových taríf, prípadne nevyplateného rozdielu).

Podľa pôvodného návrhu Európskej komisie sa tento model mal zaviesť cez čl. 12 navrhovanej smernice, ktorý sa mal týkať tzv. spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti (ručenia)<sup>96</sup>. Išlo o zodpovednosť **dodávateľa** (ktorý nie je zamestnávateľom) za plnenie záväzků svojho subdodávateľa alebo subdodávateľov, ktorí sú zamestnávateľmi, ak si nespĺnil (nespĺnili) svoje povinnosti v oblasti miezd. Táto sa mala zaviesť v oblasti stavebníctva (t. j. činnosti podľa prílohy smernice 96/71/ES o vyslaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb). Podľa čl. 12 pôvodného návrhu smernice: *„Pokiaľ ide o stavebné činnosti uvedené v prílohe k smernici 96/71/ES, členské štáty vo všetkých prípadoch vyslania pracovníkov podľa článku 1 ods. 3 smernice 96/71/ES zabezpečujú na nediskriminačnom základe a so zreteľom na ochranu rovnocenných práv zamestnanců priamych subdodávateľov usadených na ich území, aby vyslaný zamestnanec a/alebo spoločné fondy alebo inštitúcie sociálnych partnerov mohli uplatniť voči dodávateľovi<sup>97</sup>, ktorého priamy subdodávateľ je zamestnávateľom (poskytovateľom služieb alebo dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou), zodpovednosť, ktorú nesie spolu so zamestnávateľom alebo namiesto zamestnávateľa, za nevyplatenie:*

*(a) všetkých nevyplatených čistých odmien zodpovedajúcich minimálnym mzdám<sup>98</sup> a/alebo príspevků, ktoré sa majú vyplatiť do spoločných fondů alebo inštitúciám sociálnych partnerov, ak sa na ne vzťahuje článok 3 ods. 1 smernice 96/71/ES;*

96 Podľa prekladu v češtine „Subdodávky – solidární odpovědnost“, v angličtine „joint and several liability“

97 Pozn. v angličtine „contractor“

98 Pozn. v angličtine „minimum rates of pay“, t. j. slovenský preklad bol nesprávny a nebol v súlade so znením čl. 3 ods. 1 písm. c) smernice, ktorý znie „minimálne mzdové tarify“.

(b) všetkých spätných platieb alebo vrátenia daní alebo príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia neoprávnené stiahnutých zo zamestnancovho platu.“

V nadväznosti na to sa v čl. 12 ods. 3 pôvodného návrhu stanovovalo, že: „Členské štáty môžu v súlade s právnymi predpismi Únie a na nediskriminačnom a proporcionálnom základe ustanoviť vo vnútroštátnom práve **prísnejšie pravidlá** týkajúce sa zodpovednosti, pokiaľ ide o **oblasť pôsobnosti a rozsah zodpovednosti subdodávateľa**. Členské štáty môžu v súlade s právnymi predpismi Únie ustanoviť takú zodpovednosť **aj v iných odvetviach** než tých, ktoré sú uvedené v prílohe k smernici 96/71/ES.“

V návrhu smernice predloženej Európskou komisiou sa navrhovalo:

#### 1) úroveň reťaze subkontraktorov

Návrh smeroval povinne len na priameho subdodávateľa (iba prvá úroveň, nie celá reťaz subdodávateľov) a fakultatívne sa mohla rozšíriť aj ďalšie úrovne alebo celú reťaz v závislosti od určenia prijímajúcim členským štátom.

#### 2) odvetvia

Návrh smeroval povinne na činnosti v stavebníctve (t. j. činnosti podľa prílohy smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb) a fakultatívne sa mohol rozšíriť na akékoľvek iné odvetvie, ktoré si určí prijímajúci členský štát.

#### 3) inštitúty pracovného práva (vo väzbe na rozsah článku 3 smernice 96/71/ES)

Návrh smeroval z hľadiska rozsahu čl. 3 ods. 1 smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb<sup>99</sup> na nasledujúce inštitúty (práva/nároky) – zodpovednosť za (ne)vyplatenie:

---

99 Rozsah čl. 3 ods. 1 smernice 96/71/ES je nasledovný:

„1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, poslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:

– v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo

– v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:

a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;

b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;

c) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;

d) podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnanie;

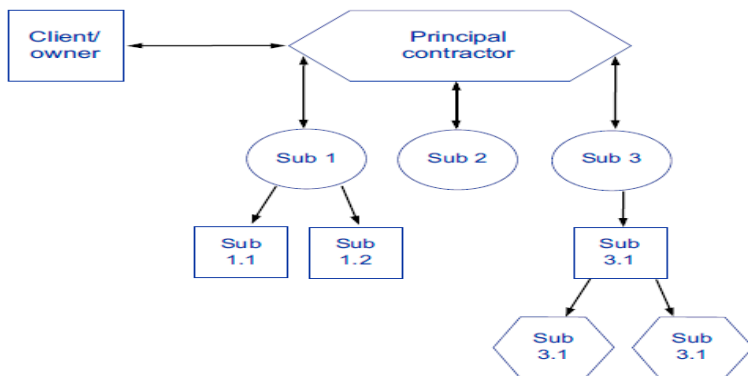
e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci;

f) ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;

g) rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.“

- nevyplatených čistých odmien zodpovedajúcich minimálnym mzdám a/alebo príspevkov, ktoré sa majú vyplatiť do spoločných fondov alebo inštitúciám sociálnych partnerov, ak sa na ne vzťahuje článok 3 ods. 1 smernice 96/71/ES;
- všetkých spätných platieb alebo vrátenia daní alebo príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia **neoprávnené stiahnutých** zo zamestnancovho platu.

Rozšírenie mohlo ísť aj nad rozsah uvedeného, ale v rozsahu čl. 3 ods. 1 smernice 96/71/ES.



Obr. Systém spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti/reťazová zodpovednosť (graf EK)

### Judikatúra Súdneho dvora EÚ

Otázkou súladu modelu spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti (ručenia) sa vo vzťahu k právu EÚ a jeho zlučiteľnosti s ním zaoberal Súdny dvor v prípade C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG proti José Filipe Pereira Félix. Podľa znenia článku 5 smernice 96/71 nazvaného „Opatrenia“: „Ak sa členským štátom nepodarí zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, **prijmú k tomu vhodné opatrenia**. Najmä zabezpečia, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii **primerané postupy na presadenie povinností** v zmysle tejto smernice.“

V tejto situácii SRN prijala model spoločného a nerozdielneho ručenia. Súdny dvor zistil, že Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe (nariadenie o pracovných podmienkach, ktoré sa povinne uplatňujú v stavebníctve) z 25. augusta 1999 (BGBl. 1999 I, s. 1894) vo svojom článku 1 stanovuje: „Pravidlá kolektívnej zmluvy stanovujúce minimálnu mzdu v stavebníctve na území Spolkovej republiky Nemecko (zmluva o minimálnej mzde) z 26. mája 1999, pripojené v prílohe 1 k tomuto nariadeniu, sa uplatňujú na všetkých zamestnancov a pracovníkov, na ktorých sa nevzťahuje táto zmluva, ktorí patria do oblasti jej pôsobnosti k 1. septembru 1999, ak činnosť podniku spočíva predovšetkým v stavebných prácach v zmysle článku 211 ods. 1 tretieho zväzku Sozialgesetzbuch [nemecký zákonník sociálneho zabezpečenia, ďalej len „SGB III“]. Pravidlá kolek-

tívnej zmluvy sa uplatňujú tiež na zamestnávateľov, ktorí majú sídlo v zahraničí a na ich pracovníkov, zamestnaných v oblasti, na ktorú sa uplatňuje toto nariadenie.“ Z tohto hľadiska išlo o stanovenie, že určitá kolektívna zmluva, ktorá upravuje minimálnu mzdu (resp. minimálne mzdové tarify) v stavebníctve sa bude aplikovať aj pre prípady vysielania zamestnancov na územie SRN v oblasti stavebníctva.

Súdny dvor ďalej zistil, že podľa článku 1a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (zákon o vysielaní pracovníkov, ďalej len „AEntG“) zavedeného článkom 10 Gesetz zu Korrekturen der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte (zákon, ktorým sa mení sociálne zabezpečenie a zabezpečujú sa práva pracovníkov) z 19. decembra 1998 (BGBl. 1998 I, s. 3843), ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1999: „**Podnik, ktorý poverí iný podnik výkonom stavebných prác v zmysle článku 211 ods. 1 SGB III ručí, rovnako ako ručiteľ, ktorý sa vzdal práva podať námietku subsidiarity ručenia, za splnenie povinnosti tohto podniku, subdodávateľa alebo prenajímateľa pracovnej sily využítvanej podnikom alebo subdodávateľom, zaplatiť minimálnu mzdu pracovníkovi alebo príspevky spoločnému orgánu zmluvných strán kolektívnej zmluvy, v súlade s článkom 1 ods. 1 druhou a tretou vetou, ods. 2a), ods. 3 druhou a tretou vetou alebo ods. 3a) štvrtou a piatou vetou. Minimálna mzda podľa prvej vety predstavuje sumu dlhovanú pracovníkovi po odpočítaní daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie a na podporu zamestnanosti alebo zodpovedajúcich príspevkov na sociálne zabezpečenie (čistá mzda).**“ Teda ak v SRN podnik A poverí podnik B výkonom stavebných prác, aplikuje sa na neho systém ručenia za mzdy zamestnancov podniku B, t. j. za splnenie povinnosti podniku B zaplatiť minimálnu mzdu a určité príspevky zmluvným stranám kolektívnej zmluvy.

V prípade C-60/03 išlo o spor pána Pereiru Félix, ktorý bol portugalský občan, ktorý od 21. februára do 15. mája 2000 pracoval ako murár na stavenisku v Berlíne (Nemecko) ako pracovník stavebného podniku, ktorý má sídlo v Portugalsku. Na tomto stavenisku vykonával práce s betónom a armovaným betónom pre firmu Wolff & Müller. Vo svojej žalobe podanej 4. septembra 2000 na Arbeitsgericht Berlin (Nemecko) pán Pereira Félix **požadoval od svojho zamestnávateľa a od firmy Wolff & Müller ako solidárnych dlžníkov zaplataenie nevyplatennej mzdy** vo výške 4 019,23 DEM. Tvrdil, že Wolff & Müller v súlade s článkom 1a AEntG ručí za sumy zodpovedajúce mzde, ktorú nedostal. Wolff & Müller popieral nároky pána Pereiru Félix, zdôrazňujúc predovšetkým, že jeho zodpovednosť je vylúčená z dôvodov, že článok 1a AEntG predstavuje nezákonný zásah do jeho slobody výkonu povolania stanovenej v článku 12 Grundgesetz (základný zákon) a porušuje slobodu poskytovania služieb obsiahnutú v Zmluve ES.

Po posúdení viacerých aspektov tohto modelu (ktoré sú uvedené v bodoch 14 až 18 rozsudku)<sup>100</sup> nemecký vnútroštátny súd položil Súdnemu dvoru nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

**„Odporujú článku 49 ES (predtým článok 59 Zmluvy ES) vnútroštátne predpisy, podľa ktorých stavebný podnik, ktorý poverí iný podnik výkonom stavebných prác, ruč, rovnako ako ručiteľ, ktorý sa vzdal práva podať námietku subsidiarity ručenia, za splnenie povinnosti tohto podniku alebo subdodávateľa zaplatiť minimálnu mzdu pracovníkovi alebo príspevky spoločnému orgánu zmluvných strán kolektívnej zmluvy, pričom minimálna mzda predstavuje sumu, ktorú treba zaplatiť po odpočítaní daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie a podporu zamestnanosti alebo zodpovedajúcich príspevkov na sociálne zabezpečenie, ktorá musí byť vyplatená pracovníkovi (čistá mzda) aj v prípade, ak prvoradým cieľom týchto vnútroštátnych predpisov nie je ochrana odmeny pracovníka, alebo ak je táto ochrana iba ich druhoradým cieľom?“**

Cieľom bolo teda posúdiť primeranosť tohto nástroja (resp. jeho reálnu využiteľnosť pre zamestnanca, keďže vnútroštátny súd mal isté pochybnosti), ktorý podľa vnútroštátneho súdu predstavuje bariéru pre voľné poskytovanie služieb.

100 „14 V tomto ohlade vnútroštátny súd poznamenáva, že ručenie upravené v článku 1a AEntG (ďalej len „ručenie“) si môže vyžiadať intenzívne kontroly a povinnosti dokazovania, ktoré sa dotýkajú predovšetkým zahraničných subdodávateľov. To si vyžiada výdavky a dodatočne administratívne náklady nielen pre hlavný podnik, ale aj pre subdodávateľov. Tieto náklady predstavujú prekážku poskytovaniu stavebných prác v Nemecku pre stavebné podniky iných členských štátov tým, že robia toto poskytovanie menej príťažlivým.

15 Okrem toho si vnútroštátny súd kladie otázku, či obmedzenie slobody poskytovať služby, ktoré vyplýva z článku 1a AEntG, je **dôvodné**.

16 Na jednej strane podľa tohto súdu ručenie poskytuje pracovníkovi skutočnú výhodu, ktorá prispieva k jeho ochrane. Pracovníci tak majú popri svojom zamestnávatelov ďalšieho dlžníka, aby uplatnili svoje právo na čistú mzdu upravenú vnútroštátnou právnu úpravou.

17 Vnútroštátny súd sa domnieva, že táto výhoda je každopádne obmedzená. Pre zahraničného dočasne prideleného pracovníka je v praxi často ťažké uplatniť svoje právo na mzdu pred nemeckými súdmi proti podnikateľovi, ktorý je ručiteľom. Dočasné pridelenie trvá často iba niekoľko mesiacov a týka sa presne určenej stavby, pracovníci vo všeobecnosti neovládajú nemecký jazyk a nepoznajú právny poriadok v Nemecku. Obrátenie sa na nemecký súd za účelom uplatnenia nárokov založených na ručení predstavuje veľké ťažkosti. Okrem toho, táto ochrana stráca ekonomickú hodnotu, pokiaľ sa reálna možnosť byť zamestnaný v Nemecku za odmenu citelným spôsobom znižuje.

18 Na druhej strane podľa vnútroštátneho súdu treba zohľadniť skutočnosť, že v zmysle odôvodnenia k AEntG je cieľom ručenia sťažiť uzatváranie zmlúv so subdodávateľmi z krajín „s nízkou mzdou“ a teda oživiť nemecký pracovný trh, chrániť ekonomickú existenciu malých a stredných podnikov v Nemecku, ako aj bojovať s nezamestnanosťou v tomto členskom štáte. Tieto úvahy predstavujú základ právnej úpravy nielen podľa odôvodnenia k tomuto zákonu, ale ešte viac v prípade jeho objektívneho posúdenia. Záruka takto poskytnutá zahraničným pracovníkom zo sociálnych dôvodov, dvojnásobná alebo často trojnásobná mzda, keď pracujú na stavbách v Nemecku, nie sú medzi cieľmi výslovne uvedenými v článku 1a AEntG.“



Vo svojom posudzovaní Súdny dvor uviedol, že:

„V tomto smere treba najskôr pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry článok 49 ES vyžaduje nielen vylúčenie každej diskriminácie vo vzťahu k poskytovateľovi služieb usadenému v inom členskom štáte z dôvodu jeho štátnej príslušnosti, **ale aj zrušenie každého obmedzenia, aj keď sa uplatňuje rovnako na vnútroštátnych poskytovateľov a na poskytovateľov z iných členských štátov v prípade, keď je schopné zakázať, obmedziť, alebo urobiť menej prítlačlivými činnosti poskytovateľa usadeného v inom členskom štáte, kde legálne poskytuje obdobné služby** (rozsudok z 24. januára 2002, *Portugaia Construções*, C-164/99, Zb. s. I-787, bod 16 a citovaná judikatúra). (bod 31 rozsudku) „Tak ako už Súdny dvor rozhodol, uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy prijímajúceho členského štátu na poskytovateľov služieb môže zakázať, obmedziť, alebo urobiť menej prítlačlivými poskytovanie služieb osobami alebo podnikmi usadenými v iných členských štátoch z dôvodu, že **spôsobuje dodatočné výdavky, ako aj administratívne a ekonomické náklady** (rozsudok *Portugaia Construções*, už citovaný, bod 18 a citovaná judikatúra).“ (bod 32 rozsudku)

Podľa Súdneho dvora „Vnútroštátnemu súdu **prináleží overiť, či je to prípad, ktorý nastal v spore vo veci samej, pokiaľ ide o ručenie**. Je pritom potrebné vziať do úvahy účinok vyššie uvedeného opatrenia na poskytovanie služieb vykonávané nielen subdávateľmi usadenými v inom členskom štáte, ale eventuálne aj všeobecnými podnikmi pochádzajúcimi z tohto štátu.“ (bod 33 rozsudku)

Zároveň Súdny dvor uviedol, že: „Medzi **naliehavé dôvody všeobecného záujmu**, ktoré už Súdny dvor uznal, **patrí ochrana pracovníkov** (rozsudok *Portugaia Construções*, už citovaný, bod 20 a citovaná judikatúra).“ (bod 35 rozsudku) Teda určité opatrenia v zmysle čl. 5 smernice 96/71/ES môžu byť prijaté na ochranu zamestnancov, ak ich cieľom je práve ochrana zamestnancov, čo podľa Súdneho dvora je akceptované ako naliehavý dôvod všeobecného záujmu. A podľa Súdneho dvora „Okrem toho **ak** možno v zásade pripustiť, že uplatňovanie vlastnej právnej úpravy minimálnej mzdy prijímajúcim členským štátom na poskytovateľov služieb usadených v inom členskom štáte **sleduje všeobecný záujem, a to ochranu zamestnancov** (rozsudok *Portugaia Construções*, už citovaný, bod 22), **potom platí v zásade aj to, že opatrenia prijaté v prvom členskom štáte a určené na to, aby posilnili spôsoby postupov umožňujúce dočasne prideleným pracovníkom uplatniť s úspechom svoje právo na minimálnu mzdu**. (bod 36 rozsudku) „**Ak totiž právo na minimálnu mzdu predstavuje prvok ochrany pracovníkov, procesné postupy umožňujúce zabezpečiť rešpektovanie tohto práva ako napríklad ručenie, o ktoré ide vo veci samej, sa musia rovnako považovať za spôsobilé zabezpečiť túto ochranu**.“ (bod 37 rozsudku) Súdny dvor tu teda akceptoval ručenie ako procesný postup, ktorý smeruje k ochrane práv zamestnancov, v tomto prípade k ochrane zabezpečenia vyplatenia mzdy v zmysle čl. 3 ods. 1 písm. c) smernice 96/71/ES pri vyslaní pracovníka do SRN z iného členského štátu.

Ďalej sa Súdny dvor, vzhľadom na pochybnosti vnútroštátneho súdu ohľadom toho, čo je prvoradým cieľom tohto opatrenia, či ochrana nemeckého trhu práce pred

sociálnym dumpingom (resp. určité reštriktívne opatrenie na voľbu zahraničných poskytovateľov služieb nemeckými subjektmi) alebo ochrana pracovníkov (pričom vnútroštátny súd sa domnieval, že môže ísť najprv o ochranu trhu a až potom o zabezpečenie práv pracovníkov), zaoberal aj touto otázkou, ktorá bola v rámci prejudiciálneho konania pre vnútroštátny súd kľúčová. Tu Súdny dvor uviedol: „*Pokiaľ ide o pripomenku vnútroštátneho súdu, podľa ktorej bola prvoradým cieľom sledovaným vnútroštátnym zákonodarcom počas prijímania článku 1a AEntG skôr ochrana vnútroštátneho trhu práce ako odmena pracovníka, treba pripomenúť, že je na tomto súde, aby overil, či právna úprava, o ktorú ide v spore vo veci samej, posudzovaná objektívne, zabezpečuje ochranu dočasne pridelených pracovníkov. Je dôležité overiť, že táto právna úprava predstavuje pre dotknutých pracovníkov skutočnú výhodu, ktorá významným spôsobom prispieva k ich sociálnej ochrane. V tejto súvislosti deklarovaný úmysel zákonodarcu môže viesť ku konkrétnejšiemu preskúmaniu výhod údajne poskytnutých pracovníkom opatreniami, ktoré prijali (rozsudok Portugaia Construções, už citovaný, body 28 a 29, ako aj citovaná judikatúra). (bod 38 rozsudku). „Vnútroštátny súd vyjadruje určité pochybnosti, pokiaľ ide o skutočné výhody, ktoré prináša pre dočasne pridelených pracovníkov ručenie z dôvodu tak praktických ťažkostí, ktorým musia títo pracovníci čeliť, aby uplatnili pred nemeckými súdmi svoje právo na mzdu voči podniku všeobecne, ako aj skutočnosti, že táto ochrana stráca ekonomickú hodnotu, keď sa reálna možnosť byť zamestnaný v Nemecku za odmenu citeľným spôsobom znižuje.“ (bod 39 rozsudku) V tejto situácii teda Súdny dvor vnútroštátnemu súdu radí, že tento má overiť, či posudzovaná právna úprava vedie aj ku skutočnej výhode pre zamestnancov, t. j. či toto opatrenie, hoci môže mať aj iný cieľ, vedie aj k tomu, že významným spôsobom prispieje k ich sociálnej ochrane (t. j. k zabezpečeniu splnenia povinnosti vyplatenia mzdy vo vzťahu k čl. 3 ods. 1 písm. c) smernice 96/71/ES).*

Zároveň Súdny dvor dodáva: „*Každopádne, tak ako zdôrazňujú pán Pereira Félix, nemecká, rakúska a francúzska vláda, ako aj Komisia, skutočnosťou zostáva, že pravidlo obsiahnuté v článku 1a AEntG zabezpečuje výhody dočasne prideleným pracovníkom z dôvodu, že pridáva k prvému dlžníkovi minimálnej mzdy, ktorým je zamestnávateľ, druhého dlžníka, ktorý je solidárne zaviazaný s prvým a ktorý je vo všeobecnosti solventnejší ako tento dlžník. Objektívne vzaté, takéto pravidlo je teda schopné zabezpečiť ochranu dočasne pridelených pracovníkov. Okrem toho, spor vo veci samej potvrdzuje toto ochranné poslanie článku 1a AEntG.“ (bod 40 rozsudku) V tejto súvislosti sa teda aj Európska komisia vo svojom stanovisku vyjadrila kladne k tomuto mechanizmu (ktorý potom výrazne podporovala v návrhu novej smernice v čl. 12).*

V nadväznosti na všetko už uvedené Súdny dvor vo vzťahu k predloženej prejudiciálnej otázke rozhodol, že: „*Článku 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní [dočasnom pridelení – neoficiálny preklad] pracovníkov v rámci poskytovania služieb vykladanému s prihliadnutím na článok 49 ES neodporujú v prípade, ako je ten vo veci samej, vnútroštátne predpisy, podľa ktorých stavebný podnik, ktorý poverí iný podnik výkonom stavebných prác, ručí rovnako ako*

ručiteľ, ktorý sa vzdal práva podať námietku subsidiarity ručenia, za splnenie povinnosti tohto podniku alebo subdodávateľa zaplatiť minimálnu mzdu pracovníkovi alebo príspevky spoločnému orgánu zmluvných strán kolektívnej zmluvy, pričom minimálna mzda predstavuje sumu, ktorú treba zaplatiť po odpočítaní daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie a podporu zamestnanosti alebo zodpovedajúcich príspevkov na sociálne zabezpečenie, ktorá musí byť vyplatená pracovníkovi (čistá mzda) **aj v prípade, ak prvoradým cieľom týchto vnútroštátnych predpisov nie je ochrana odmeny pracovníka alebo keď je táto ochrana iba ich druhoradým cieľom.**“

## II. Zbavenie sa zodpovednosti – neprenesenie zodpovednosti

V pôvodnom návrhu smernice sa navrhoval osobitný mechanizmus pre zbavenie sa zodpovednosti objednávateľom – tzv. *due diligence* – **obvyklá starostlivosť a opatrnosť.**

Podľa čl. 12 ods. 2 návrhu smernice „Členské štáty ustanovia, že dodávateľ, ktorý **koná v súlade s obvyklou opatrnosťou a starostlivosťou, nenesie zodpovednosť** podľa odseku 1. Systémy opatrení obvyklej opatrnosti a starostlivosti sa uplatňujú transparentným, nediskriminačným a proporcionálnym spôsobom. **Môžu zahŕňať** preventívne opatrenia prijaté dodávateľom vo vzťahu k dôkazom predkladaným subdodávateľom o základných pracovných podmienkach uplatniteľných na vyslaných pracovníkov, ktoré sú uvedené v článku 3 ods. 1 smernice 96/71/ES, vrátane výplatných pásov a výplaty miezd, plnenia povinností v oblasti sociálneho zabezpečenia a/alebo daňových povinností v členskom štáte usadenia a dodržiavania uplatniteľných pravidiel o vysielaní pracovníkov.“

Podľa čl. 12 ods. 3 posledná veta návrhu smernice znie: „Členské štáty môžu v týchto prípadoch ustanoviť, že **dodávateľ, ktorý konal v súlade s obvyklou opatrnosťou a starostlivosťou, ako je vymedzená vo vnútroštátnom práve, nenesie takúto zodpovednosť.**“

Íšlo teda o povinnosť ustanoviť, že dodávateľ, ktorý koná v súlade s obvyklou opatrnosťou a starostlivosťou, nenesie zodpovednosť za nesplnenie povinnosti subdodávateľom (zamestnávateľom) [toto povinné zavedenie platilo pre oblasť stavebníctva]. Fakultatívne bolo možné zaviesť *due diligence* pre iné oblasti, ako je stavebníctvo, ak sa zavádzala zodpovednosť aj pre iné oblasti.

V princípe, bolo by na členských štátoch, ako by si ustanovili podmienky, za ktorých konal dodávateľ (subjekt A) s obvyklou opatrnosťou a starostlivosťou, a teda by nezodpovedal za nesplnenie povinnosti subjektu B. Diskutovalo sa napríklad o určitých dokladoch od národných inštitúcií, že subjekt B nemá podlžnosti na odvodoch, poistení, daniach či mzdách.

Model obvyklej opatrnosti bol zachovaný aj po rokovaníach o smernici v Rade EÚ a v Európskom parlamente.

**Možné uplatnenie modelu spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti (aj nad rámec navrhovanej smernice) v podmienkach SR**

---

Veľkým prínosom samotného rokovania o smernici je zviditeľnenie tohto modelu aj pre potreby SR. V rámci rokovania v Rade EÚ (medzi členskými štátmi), ako aj s Európskym parlamentom bol čl. 12 považovaný za kľúčový bod smernice (a balík s čl. 9 – vnútroštátne kontrolné opatrenia) a nakoniec bol vo viacerých častiach pozmenený, ale idea zavádzania subdodávateľskej zodpovednosti tam zostala (čo bolo aj cieľom Európskej komisie, aby sa tento model zakotvil v právnej úprave EÚ).

Význam tohto modelu pre SR možno vidieť aj tam, kde si jeden subjekt (A) prenajíma zamestnancov cez iný subjekt (B) a neuzatvára s nimi pracovnú zmluvu, čím sa vlastne zbavuje zodpovednosti za osoby, ktoré pod jeho riadením a kontrolou vykonávajú prácu, keďže priamym zamestnávateľom týchto zamestnancov je subjekt (B) a subjekt A má len postavenie užívateľského zamestnávateľa). Význam tohto modelu možno teda vidieť aj v kontexte § 58 Zákonníka práce pri dočasnom prideľovaní zamestnancov, kde napríklad agentúra dočasného zamestnávania musí zabezpečiť porovnateľné mzdové podmienky pre zamestnancov v porovnaní s kmeňovými zamestnancami užívateľského zamestnávateľa, čo je však v praxi problematické, pokiaľ do tohto procesu nie je (a to aj právne, napr. zodpovednosťou) zainteresovaný aj užívateľský zamestnávateľ.

# Systém úrazového poistenia Slovenskej republiky<sup>101</sup>

*doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.*

## Úvod

Model krytia nárokov spojených so vznikom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zamestnanca prešiel v rámci pracovnoprávných a v poslednom období aj sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov pomerne rozsiahlymi zmenami. Úrazové poistenie v podobe poistenia zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania bolo zaradené do pôsobnosti Sociálnej poisťovne už 1. apríla 2002 (zákonom č. 242/2001 Z. z.), ale z hľadiska systematiky sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov a ich formálnolegislatívneho vyjadrenia sa tak stalo až uskutočnením reformy sociálneho poistenia v rokoch 2003 a 2004. Systém úrazového poistenia bol ako relatívne samostatný podsystem vytvorený a začlenený do rámca sociálnopoisťovacích právnych vzťahov zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (t. č. posledné zmeny zaviedol zákon č. 352/2013 Z. z.; ďalej len „zákon“) s účinnosťou od 1. januára 2004. Z pohľadu takto zvolenej organizačnej koncepcie (pod)systemu úrazového poistenia v rámci sociálneho poistenia je diskutabilné, či zákonodarca nemal zvoliť iný prístup, založený na väčšej samostatnosti systému úrazového poistenia, ktoré na rozdiel od iných podsystemov sociálneho poistenia (*t. j. nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti*) vykazuje mnoho špecifických črt (*s výnimkou (pod)systemu garančného poistenia, ktoré tiež nezapadá do koncepcie systému sociálneho poistenia*), ako je napríklad dávkové vyjadrenie miery zodpovednosti za vznik pracovného úrazu a choroby z povolania medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancom, účelovo špecializované dávky úrazového poistenia na rozdiel od iných dávok sociálneho poistenia, požiadavka na čo najvyššiu mieru náhrady vyjadrenú v dávkových pleniach v dôsledku reparácie následkov vyvolaných zodpovednosťou zamestnávateľa za vznik pracovného úrazu a choroby z povolania, a poisťné vzťahy by mali reflektovať na charakter hospodárskych činností uskutočňovaných zamestnávateľmi (*túto požiadavku súčasná právna úprava poisťných vzťahov úrazového poistenia prijala za vlastnú, keďže odvodová povinnosť na úrazové poistenie vyjadruje vysokú mieru solidarity medzi zamestnávateľmi*).

Systém úrazového poistenia je tak od roku 2004 systemovo a inštitucionálne začlenený do systému sociálneho poistenia, ktorý predstavuje najrozsiahlejšiu súčasť poisťovacieho systému SR. Právna úprava úrazového poistenia reglementovaná v poisťných a dávkových vzťahoch funkčne zameraných na krytie následkov vyvolaných

---

101 Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-0068-11 pod názvom „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“.

sociálnou udalosťou pracovného úrazu a choroby z povolania (*priama peňažná kompenzácia na zdraví zamestnanca, ako aj nepriama peňažná kompenzácia na strane rodinných príslušníkov poškodeného zamestnanca vrátane zvýšených nákladov [liečba či pohreb] nimi vyvolaných*) predstavuje nielen systém sociálnej ochrany (určitých skupín) zamestnancov, ale aj systémový a inštitucionalizovaný prostriedok zamestnávateľov garantujúci splnenie reparačných povinností vyplývajúcich im z objektívnej pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze a choroby z povolania zamestnanca. Súčasne určitý kvalitatívny model právneho vyjadrenia poisťných vzťahov úrazového poistenia, napríklad prostredníctvom bonusov a malusov, môže pôsobiť na zamestnávateľov stimulujuco vo vzťahu k zaisteniu čo najvyššej úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na pracovisku, prípadne podnietiť ich záujem o vyššiu úroveň preventívnych a kontrolných opatrení na tomto úseku starostlivosti a ochrany zdravia zamestnanca.

### 1. Osobný a vecný rozsah úrazového poistenia

Legálne zakotvenie v § 2 písm. c) zákona definuje úrazové poistenie ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu (resp. služobného úrazu) alebo choroby z povolania zamestnanca.

**Medzinárodnoprávny právny rozmer** dávkovej oblasti úrazového poistenia vychádza z medzinárodných dokumentov, ktoré Slovenská republika ratifikovala, a je tak ich zmluvnou stranou. Predovšetkým k nim patrí Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) (č. 12) o odškodňovaní pracovných úrazov v poľnohospodárstve z roku 1921, Dohovor MOP (č. 17) o odškodňovaní pracovných úrazov z roku 1925, Dohovor MOP (č. 42) o odškodňovaní pracovníkov pri chorobách z povolania (revidovaný z roku 1934), revidovaná Európska sociálna charta (1996). Na úrovni právnych aktov EÚ a v nich aplikovanej koordinačnej metódy pre oblasť európskej sociálnej politiky je to nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. L/166, zo dňa 30. 4. 2004) v znení nariadenia EP a Rady (ES) č. 988/2009, nariadenia Komisie (EÚ) č. 1244/2010, nariadenia EP a Rady (ES) č. 465/2012 a nariadenia Komisie (EÚ) č. 1224/2012. Nariadenie č. 883/2004 a k nemu prislúchajúce vykonávacie nariadenie nahradilo s účinnosťou od 1. mája 2010 nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva, a k nemu prislúchajúce vykonávacie nariadenie Rady (EHS) č. 574/72 z 21. marca 1972. Uvedené koordinačné nariadenia určujú prostredníctvom hraničných kolíznych ukazovateľov príslušný národný systém odškodňujúci vecnými a peňažnými dávkami pracovné úrazy a choroby z povolania u osôb využívajúcich slobodu voľného pohybu osôb v rámci členských štátov EÚ.

**Vnútroštátny rozmer** úrazového poistenia sa odvíja z čl. 36 a 39 Ústavy SR, pričom zákonný právny rámec úrazového poistenia tvoria už spomenutý zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, Zákonník práce, zákon č. 124/2006 Z. z.

o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry, zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a viaceré podzákonné právne predpisy.

**Osobný rozsah (poistných vzťahov) úrazového poistenia** predstavuje okruh poistených osôb, ktorými sú zamestnávateľa s výnimkou zamestnávateľa sudcu a prokurátora, u ktorých za škodu (na zdraví) spôsobenú pri výkone funkcie zodpovedá štát a pre ktorých sú vytvorené osobitné systémy na náhradu škody spôsobenej úrazom a chorobou z povolania (*bližšie pozri už uvedené zákonné právne predpisy*). V rámci legálnej definície je zamestnávateľom na účely úrazového poistenia fyzická<sup>102</sup> alebo právnická<sup>103</sup> osoba v pracovnoprávnom postavení zamestnávateľa, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu uskutočňujúcu zárobkovú činnosť:

1. v pracovnoprávnom vzťahu (vrátane výkonu prác na základe jednej z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru),
2. v štátnozamestnaneckom pomere,
3. v členskom pomere k družstvu spojenom s pracovným vzťahom k tomuto družstvu,
4. v služobnom pomere okrem už uvedenej výnimky vzťahujúcej sa výkon funkcie sudcu a prokurátora a
5. výkonom verejnej funkcie (*napr. ústavní činitelia taxatívne uvedení v zákone č. 120/1993 Z. z., poslanci vyššieho územného celku a obecných a mestských zastupiteľstiev, starostovia, primátori, ombudsman, riaditelia štátnych podnikov*).

Vymedzenie osobného rozsahu úrazového poistenia involvuje aj právne skutočnosti spojené so vznikom a zánikom úrazového poistenia zamestnávateľa. Podľa § 24 zákona úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu v už špecifikovanom právnom vzťahu, a úrazové poistenie zamestnávateľovi zaniká dňom, v ktorom už nezamestnáva ani jednu fyzickú osobu v už špecifikovanom právnom vzťahu.

---

102 Podľa § 7 ods. 1 písm. a) a c) a ods. 2 zákona musí mať fyzická osoba v postavení zamestnávateľa trvalý pobyt na území SR alebo povolenie na prechodný pobyt alebo na trvalý pobyt a ktorá je súčasne povinná poskytovať zamestnancovi zdaniteľný príjem zo závislej činnosti (vrátane príjmu nepodliehajúceho daňovej povinnosti alebo príjmu nepodliehajúceho dani z príjmu z dôvodu uplatňovania už uvedených koordinačných nariadení alebo medzinárodnej zmluvy).

103 Podľa § 7 ods. 1 písm. b) a ods. 2 zákona musí mať na území SR sídlo alebo organizačnú zložku a mať povinnosť poskytovať zamestnancovi zdaniteľný príjem zo závislej činnosti (vrátane príjmu nepodliehajúceho daňovej povinnosti alebo príjmu nepodliehajúceho dani z príjmu z dôvodu uplatňovania už uvedených koordinačných nariadení alebo medzinárodnej zmluvy).

**Vecný rozsah úrazového poistenia** tvorí škála dávkových plnení, označovaných ako úrazové dávky:

- a) úrazový príplatok,
- b) úrazová renta,
- c) jednorazové vyrovnanie,
- d) pozostalostná úrazová renta,
- e) jednorazové odškodnenie,
- f) pracovná rehabilitácia a rehabilitačné,
- g) rekvalifikácia a rekvalifikačné,
- h) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- i) náhrada nákladov spojených s liečením,
- j) náhrada nákladov spojených s pohrebom.

### **Poberatelia úrazových dávok**

**Okruh poberateľov úrazových dávok** je vymedzený tromi okruhmi oprávnených osôb na úrazovú dávku zo systému úrazového poistenia.

Do primárneho okruhu poberateľov úrazových zaraďujeme fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v už špecifikovaných právnych vzťahoch (ďalej len „zamestnanec“) pre zamestnávateľa, ak utrpela pracovný úraz alebo bola jej vznikla choroba z povolania. Do sekundárneho okruhu poberateľov úrazových dávok patrí podľa § 17 ods. 3 zákona pozostalá osoba po zamestnancovi, ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz alebo mu vznikla choroba z povolania, a to konkrétne manžel zamestnanca, nezaopatrené dieťa zamestnanca a fyzická osoba, voči ktorej v čase svojej smrti mal zamestnanec vyživovaciu povinnosť. Napokon do terciárneho okruhu poberateľov úrazových dávok patria fyzické osoby, ktoré v čase vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania nevykonávali závislú prácu, t. j. neboli subjektom ani jedného z už špecifikovaných právnych vzťahov, a teda nie je možné v ich prípade identifikovať zamestnávateľa, ale vzhľadom na charakter činnosti súvisiaci s ochranou zdravia, života a majetku tretích osôb alebo aj ich vlastného je sociálne spravodlivé a hodné sociálnej ochrany, aby boli zaradené do okruhu chránených osôb pre prípad vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Tieto kategórie fyzických osôb definuje § 17 ods. 2 zákona ako:

a) žiaka strednej školy a študenta vysokej školy, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo im vznikla choroba z povolania pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe. Pri porovnaní vymedzenia tejto osobitnej skupiny s § 214 ods. 2 Zákonníka práce účinného do 31. augusta 2009 prevládali značné interpretačné nejasnosti, keďže toto legálne vymedzenie bolo duplicitné, pretože Zákonník práce uvedenú skupinu definoval pre oblasť zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania podstatne iným spôsobom. Do tejto skupiny nepatrila študent vysokej školy a ani žiak strednej školy (odborného učilišťa alebo strednej odbornej školy) počas teoretického vyučovania a pri výchove mimo vyučovania. Zákon č. 184/2009 Z. z. vyriešil tento problém vypustením uvedeného



ustanovenia zo Zákonníka práce;

b) fyzická osoba združená v dobrovoľnej požiarnej ochrane SR a v iných občianskych združeniach, ktorá utrpela pracovný úraz alebo jej vznikla choroba z povolania pri plnení úloh na úseku ochrany pred požiarmi, a člen banského záchranného zboru, ktorý utrpel pracovný úraz alebo mu vznikla choroba z povolania pri činnostiach tohto zboru;

c) fyzická osoba, ktorá na výzvu orgánu verejnej moci alebo veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov, prípadne s jeho vedomím osobne pomáha pri havárii, živeľnej pohrome a inej mimoriadnej udalosti alebo pri odstraňovaní ich následkov a pri výkone týchto činností utrpela pracovný úraz alebo jej vznikla choroba z povolania;

d) dobrovoľný zdravotník Slovenského Červeného kríža alebo inej právnickej osoby, ktorý utrpel pracovný úraz alebo mu vznikla choroba z povolania pri výkone zdravotníckych služieb pri športovom podujatí alebo spoločenskom podujatí;

e) dobrovoľný člen horskej služby alebo iná fyzická osoba, ktorí na výzvu horskej služby a podľa jej pokynov osobne pomáhali pri záchranej akcii v teréne a pri výkone tejto činnosti utrpeli pracovný úraz alebo im vznikla choroba z povolania.

Dodávame, že do primárneho okruhu poberateľov úrazových dávok je potrebné v súvislosti a § 215 Zákonníka práce zaradiť aj fyzickú osobu, ktorá vykonáva verejnú funkciu, činnosť funkcionára odborovej organizácie a napokon prípravu na pracovné uplatnenie u fyzickej alebo právnickej osoby (napr. v rámci chránenej dielne a pracoviska), ak je v postavení osoby so zdravotným postihnutím. V tejto súvislosti je vhodné poznamenať iný zvolený prístup u uchádzačov o zamestnanie v postavení absolventa školy. Uvedená kategória osôb podľa § 51 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti vykonáva u zamestnávateľov absolventskú prax na základe uzatvorenej dohody s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorej sa zaväzuje uzatvoriť poisťnú zmluvu o úrazovom poistení (§ 51 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z. z.). Prípadný návrh *de lege ferenda* by teda smeroval k zaradeniu aj tejto kategórie medzi chránené osoby systému úrazového poistenia, hoci úrad práce počas obdobia výkonu absolventskej praxe poskytuje uchádzačovi o zamestnanie paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima (128,76 €) na úhradu nevyhnutných osobných výdavkov spojených s výkonom absolventskej praxe.

### **Legálne vymedzenie pracovného úrazu a choroby z povolania**

Sociálnu udalosť pracovného úrazu a choroby z povolania, na účely krytia ktorej vznikol systém úrazového poistenia, je nevyhnuté vymedziť v rámci uskutočňovaného právneho vzťahu, v ktorom chránená fyzická osoba vykonáva zárobkovú činnosť (*predovšetkým ním je pracovnoprávny vzťah*). Legálna definícia pracovného úrazu a aj choroby z povolania vymedzená v § 8 zákona je takmer totožná s jej vymedzením podľa § 195 ods. 2 a 3 a § 197 v spojitosti s § 220 Zákonníka práce (*výnimkou sú len legislatívne spresnenia cesty do zamestnania a späť a cesta na pracovisko alebo do miesta ubytovania v rámci pracovnej cesty podľa § 221 ZP a špecifikovanie úkonov uskutočňovaných v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh obsiahnutých v § 8*

ods. 5 písm. c) a d) zákona)<sup>104</sup>. Podľa § 8 ods. 1 zákona je **pracovný úraz** poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré chránená osoba utrpela pri plnení pracovných (služobných) úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných (služobných) úloh, pre plnenie pracovných (služobných) úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi. Uvedené primerane (*osobitne primerane pri činnostiach vykonávaných terciárnym okruhom poberateľov úrazových dávok*) platí pre všetky už uvedené okruhy poberateľov úrazových dávok. **Choroba z povolania** je choroba uznaná zdravotníckym zariadením a zaradená do zoznamu chorôb z povolania (*príloha č. 1 zákona*), ak vznikla u chránenej fyzickej osoby za predvídaných podmienok (*špecifikovaných v prílohe č. 1 zákona*) pri plnení pracovných (služobných) úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných (služobných) úloh. Chorobou z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu. Za **plnenie pracovných (resp. služobných) úloh sa považuje:**

- a) výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo služobných povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru,
- b) iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a
- c) činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty alebo služobnej cesty.

**Priamou súvislosťou s plnením pracovných (služobných) úloh zamestnanca sa rozumie:**

- a) úkon potrebný na výkon práce a úkon počas práce zvyčajný alebo potrebný pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie sú cesta do zamestnania a späť okrem cesty súvisiacej s vykonávaním služobnej pohotovosti, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení ani cesta na ne a späť, ak nie sú vykonané na príkaz zamestnávateľa,
- b) vyšetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení vykonané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení pri prvej pomoci a cesta na ne a späť,
- c) účasť zamestnanca na vzdelávaní, prehlbovaní kvalifikácie alebo na jej zvyšovaní, na ktorých sa zamestnanec zúčastnil na príkaz zamestnávateľa, vrátane školenia alebo vzdelávania organizovaného odborovou organizáciou alebo vyšším odborovým orgánom pre zamestnancov a pre funkcionárov výboru odborovej organizácie, ak sa na nich zúčastňujú so súhlasom alebo s vedomím zamestnávateľa,
- d) povinná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte alebo v priamej súvislosti s ňou.

104 Obdobne MATLÁK, J. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečenia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, s. 180.

Za **pracovný úraz alebo chorobu z povolania sa nepovažuje** služobný úraz a choroba z povolania, ktoré vznikli pri výkone služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby alebo v súvislosti s nimi, keďže ich nároky na odškodnenie týchto sociálnych udalostí sú predmetom osobitných zabezpečovacích systémov upravených už uvedenými právnymi predpismi.

Chránená osoba, u ktorej je úraz alebo choroba kvalifikovaná ako pracovný úraz alebo choroba z povolania, je v zákone označovaná ako poškodený.

### **Odvodová povinnosť úrazovo poisteného zamestnávateľa**

V oblasti poistných vzťahov úrazového poistenia je najvýznamnejším systémovým prvkom **určovanie odvodovej povinnosti poistenca, ktorým je zamestnávateľ**. Odvodová povinnosť zamestnávateľa sa určuje z vymeriavacieho základu na platenie poistného jeho zamestnanca, resp. jednotlivých zamestnancov, t. j. vymeriavacím základom zamestnávateľa na platenie poistného na úrazové poistenie je teda vymeriavací základ jeho zamestnanca zistený za rozhodujúce obdobie, ktorým je v súlade s § 139 zákona kalendárny mesiac, za ktorý sa platí poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Vymeriavací základ na platenie poistného na strane zamestnanca tvorí zdaniteľný príjem zo závislej činnosti plynúci zamestnancovi z výkonu tohto druhu zárobkovej činnosti **okrem príjmov**, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené, a príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom. Do vymeriavacieho základu zamestnanca sa ďalej zahŕňa príjem z rozdelenia zisku obchodnej spoločnosti a družstva, ak zamestnanec nemá účasť na základom imaní takejto spoločnosti, a napokon súčasťou vymeriavacieho základu sú aj príjmy plynúce zamestnancovi z výkonu zárobkovej činnosti, na ktorú sa podľa európskych koordinačných nariadení (*napr. dočasne vyslaní zamestnanci alebo agentúrni zamestnanci*) alebo podľa medzinárodnej zmluvy aplikuje právna úprava systému sociálneho zabezpečenia SR (s výnimkou príjmov oslobodených od dane alebo príjmov, ktoré ne sú predmetom dane podľa právnych predpisov príslušného štátu).

Minimálny vymeriavací základ zamestnanca, za ktorého platí poistné na jednotlivé podsystemy sociálneho poistenia a preddavky na verejné zdravotné poistenie zamestnávateľ, je v intenciách zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde suma minimálnej mzdy zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (352 €), prípadne jej pomerná časť, ak zamestnanec má dohodnutý iba kratší týždenný pracovný čas (vrátane činnosti uskutočňovanej na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) alebo v príslušnom mesiaci neodpracoval všetky pracovné dni. Maximálny vymeriavací základ na platenie jednotlivých súm poistného na jednotlivé podsystemy sociálneho poistenia je pre zamestnanca ustanovený v § 138 zákona, ale pre zamestnávateľa ako poistenca úrazového poistenia nie je podľa § 138 ods. 10 zákona vymeriavací základ obmedzený najvyššou výškou, t. j. vždy je pre platenie poistného zamestnávateľom na úrazové poistenie rozhodujúci neobmedzený vymeriavací základ

jeho zamestnanca a nie jeho limitácia 5-násobkom sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR (určenej Štatistickým úradom SR) zistenej za dva roky (späťne), ako je to v prípade ostatných podsystemov sociálneho poistenia (v súčasnosti maximálny vymeriavací základ na platenie poistného predstavuje sumu 4 025 €).

Osobitne zákonodarca definuje vymeriavací základ na platenie poistného pri kategórii zamestnancov, ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodou o vykonaní práce a dohodou o pracovnej činnosti) s dohodnutou nepravidelnou odmenou ako zdaniteľným príjmu zo závislej činnosti, alebo ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov, pričom pri tejto kategórii na rozdiel od zákonnej príjmovej hranice determinujúcej jej účasť v systéme dôchodkového poistenia (*pre rok 2014 je to suma 159 € u osoby, ktorá dovŕšila 18 rokov, a 68 € pre žiaka strednej školy, ktorý nedovŕšil 18 rokov veku*) je vymeriavacím základom na platenie poistného na úrazové poistenie zamestnávateľom plná suma odmeny ako mesačného príjmu z každej dohody o brigádnickej práci študentov (ak v danom mesiaci žiak alebo študent uskutočňuje zárobkovú činnosť na základe viacerých dohôd o brigádnickej práci študentov). Napokon vymeriavací základ na platenie poistného na úrazové poistenie je modifikovaný vyplatenou sumou zdaniteľného príjmu do závislej činnosti po zániku povinného poistenia zamestnanca (*napr. po skončení pracovnoprávneho vzťahu*) takým spôsobom, že tento dodatočne vyplatený príjem sa pomerne rozpočíta medzi všetky mesačné vymeriavacie základy na platenie poistného určené v poslednom roku trvania povinných poistných vzťahov zamestnanca v systéme sociálneho poistenia (§ 139b zákona).

Zamestnávateľ určí sumu odvodu poistného na úrazové poistenie percentuálnou sadzbou z jeho vymeriavacieho základu, a to je podľa § 293cy zákona 0,8 % až do 31. decembra 2017. Tento prístup rovnej percentuálnej sadzby však nekorešponduje s úmyslom zákonodarcu vyjadreným v § 133 zákona zaviesť odstupňované percentuálne sadzby poistného v závislosti od nebezpečnostných tried (1. až 10. trieda), do ktorých mali byť zamestnávateľia zaradení na základe prevažujúcej skupiny ekonomických činností<sup>105</sup>, ktoré vykonávajú v súlade s odvetvovou klasifikáciou ekonomických činností<sup>106</sup>. Nebezpečnostná trieda má vyjadrovať zhodnotenie bezpečnostného rizika pri každej skupine ekonomických činností podľa kritérií upravených v § 133 ods. 3 zákona (*ako sú náklady vynaložené na úrazové dávky a štatistické údaje o počte jednotlivých zákonom definovaných kategórií pracovných úrazov na 1 000 zamestnancov*). Obdobne boli z dôvodu rovnej percentuálnej sadzby vylúčené z účinnosti poistné inštitúty úrazového poistenia, ako je prídržka k poistnému a zlava z poistného na úrazové poistenie upravené v § 134 zákona. Tento stav nemožno označiť za stav súladný s princípom sociálnej spravodlivosti alebo dokonca ani s aktuálne

105 Prevažujúcou skupinou ekonomických činností sú podľa § 133 ods. 6 zákona činnosti, ktoré vykonáva pre zamestnávateľa najväčší počet zamestnancov.

106 Vyhlasčka Štatistického úradu SR publikovaná pod č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností.

preferovaným poistným princípom v sociálnopoistovacom modeli. Dokonca keby sme tento stav neustáleho „odkladu“ účinnosti uvedených inštitútov poistných vzťahov úrazového poistenia analogicky pripodobnili obdobným skutkovým okolnostiam vyplývajúcich „z odkladu“ účinnosti zákonného valorizačného mechanizmu dôchodkových a úrazových dávok, ktorý svojím rozhodnutím označil Ústavný súd SR (*nález PL. ÚS 16/06-39 publikovaný v Zbierke zákonov SR pod č. 204/2008 Z. z.*) za protiústavný, dôvodiac najmä rozporom takéhoto prístupu využívajúceho prechodnú právnu úpravu s princípom právnej istoty a z nej vyplývajúcich legitímnych očakávaní adresátov právnej normy a súčasne aj princípom dôvery v právny poriadok, tak môžeme dôvodne vyvodzovať predpoklad ústavnej nekonformnosti tohto už naznačeného legislatívneho postupu v poistných vzťahoch úrazového poistenia.

Charakteristiku odvodovej povinnosti zamestnávateľa na úrazové poistenie zavříšme poznatkom, že zamestnávateľ nie je povinný platiť poistné na úrazové poistenie počas obdobia, keď je táto povinnosť vylúčená aj na strane jeho zamestnanca (§ 140 zákona; *napr. zamestnanec je dočasne práceschopný, osobne a celodenne ošetruje rodinného príslušníka vymedzeného na účely poskytovania ošetrovného alebo poberá materské*). Odvod poistného vykonáva zamestnávateľ. Splatnosť poistného je podľa § 143 ods. 2 zákona previazaná na výplatný termín miezd zamestnancom stanovený u zamestnávateľa. Ak je výplata miezd pre jednotlivé organizačné útvary zamestnávateľa rozložená na rôzne dni, poistné je splatné v deň poslednej výplaty miezd zúčtovaných za príslušný kalendárny mesiac. Ak nie je taký deň určený, poistné je splatné v posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa platí poistné. Ak deň splatnosti poistného pripadne na sobotu a na deň pracovného pokoja, poistné je splatné v najbližší nasledujúci pracovný deň.

### Dávkové schémy a formuly úrazových dávok

So vznikom pracovného úrazu a choroby z povolania je takmer bezprostredne spojená pracovná neschopnosť ako následok poškodenia zdravia osoby, a to buď vo forme dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo dlhodobej pracovnej neschopnosti (invalidity). Dočasná pracovná neschopnosť a invalidita sú ako uznané sociálne udalosti kryté systémami nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia. Uvedené premostenie sociálnych udalostí predznačuje podstatný znak systému úrazového poistenia, ktorým je **nadstavbovosť úrazového poistenia**.<sup>107</sup> Nadstavbovosť systému sa prejavuje pri poskytovaní úrazového príplatku a úrazovej renty (*bližšie v dávkovej schéme úrazového príplatku a úrazovej renty*), ale je ju možné identifikovať aj v samotnej právnej úprave (napr. 84 ods. 2 prvá veta zákona).

Pri nadchádzajúcej analýze dávkových schém<sup>108</sup> jednotlivých úrazových dávok sa črtá ďalší spoločný znak úrazových dávok, ktorým je stanovenie určitej percentuálnej úrovne poklesu pracovnej schopnosti vykonávať doterajšiu zárobkovú činnosť.

107 Obdobný záver je uvedený na webovom portáli Sociálnej poisťovne <http://www.socpoist.sk/476/1180s#%C3%A9%20poistenie>, zo dňa 12. augusta 2012.

108 Dávková schéma je súhrn predpokladov vyžadovaných zákonom na vznik nároku na dávku.

Na základe lekárskej posudkovej činnosti úrazového poistenia stanovená miera poklesu pracovnej schopnosti je základom na určenie výšky úrazovej dávky spolu s denným vymeriavacím základom (ďalej len „DVZ“) a počtom dní v príslušnom mesiaci, počas ktorého má poškodený nárok na výplatu úrazovej dávky. DVZ je podiel úhrnu (neobmedzených) vymeriavacích základov, z ktorých platil poistné na úrazové poistenie zodpovedný zamestnávateľ<sup>109</sup> v rozhodujúcom období, a počtu (kalendárnych) dní rozhodujúceho obdobia (z počtu dní sa vylučuje obdobia prerušenia povinných poistných vzťahov, počas ktorých nebol povinný zamestnávateľ platiť poistné na úrazové poistenie). **Rozhodujúcim obdobím na určenie DVZ** je predchádzajúci kalendárny rok, ak aktuálne nemocenské poistenie trvalo (alebo vzniklo) v predchádzajúcom kalendárnom roku. Ak nemocenské poistenie vzniklo v aktuálnom roku, alebo keby trvalo kratšie obdobie ako 90 dní (pred dňom vzniku pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania), za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, tak rozhodujúcim obdobím na určenie DVZ je obdobie od vzniku aktuálneho nemocenského poistenia až do dňa prechádzajúceho dňu vzniku pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania.

Ak vznikne sociálna udalosť v deň vzniku nemocenského poistenia alebo ak poškodený nemal príjem v rozhodujúcom období, tak sa pristúpi k určeniu pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (ďalej len „PDVZ“). PDVZ sa určí ako 1/30 vymeriavacieho základu na platenie poistného na úrazové poistenie, z ktorého by sa platilo poistné za kalendárny mesiac, v ktorom poškodený naposledy vykonával činnosť zamestnanca pred vznikom úrazu alebo zistením choroby z povolania. Obdobný prístup aplikuje zákonodarca na určenie DVZ u poškodených, ktorí vykonávali práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. U poškodených, ktorí vykonávali činnosti súvisiace s ochrannou zdravím, života, majetku a počas vzdelávania a ktorých sme zaradili do terciárneho okruhu poberateľov úrazových dávok, je DVZ minimálny vymeriavací základ na platenie poistného SZČO alebo dobrovoľne poistenej osoby, t. j. 1/30 sumy určenej 50 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej v roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému roku.

V tejto dávkovej oblasti je špecifikom určovania DVZ situácia, ak nárok na úrazovú dávku vznikne v neskoršom období nasledujúcom po vzniku pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania (*napr. situácia postupného zhoršovania zdravotného stavu v dôsledku choroby z povolania*). V takom prípade sa určený DVZ násobí koeficientom vyjadrujúcim nárast priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za obdobie od vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania až do obdobia (kalendárneho roka), v ktorom vznikol poškodenému nárok na úrazovú dávku.<sup>110</sup>

Napokon s účinnosťou zákona č. 338/2013 Z. z. od 1. novembra 2013 zákonodarca

109 Zodpovedným zamestnávateľom je zamestnávateľský subjekt, ktorý je zodpovedný za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.

110 Bližšie pozri SABOLČÁKOVÁ, R.: *Nové podmienky*. In: *Národné poistenie*. Vydavateľstvo Perfekt, Bratislava, č. 8, roč. 40, 2008, s. 17.

vytvoril osobitné DVZ pre novo kreovanú skupinu zamestnancov, ktorí pred vznikom pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru boli v postavení dlhodobu nezamestnaného občana (*tento status je previazaný na min. obdobie vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie v rozsahu 12 mesiacov po sebe nasledujúcich*) a dôvodom ich vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie bol vznik pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru pri splnení ďalších zákonných požiadaviek uvedených v § 4 ods. 1 písm. d) body č. 2 až 6 zákona (*t. j. dočasnosť odvodového oslobodenia previazaná na obdobie najviac 12 kalendárnych mesiacov, zníženie počtu zamestnancov príslušným zamestnávateľom, horná hranica zdaniteľného mesačného príjmu určená ako 67 % sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred dvoma rokmi a neexistencia splatných súm nedoplatkov na poisťnom na sociálne poistenie a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie na strane príslušného zamestnávateľa*) a pre skupinu fyzických vykonávajúcich zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov<sup>111</sup>.

Ako ďalej uvedieme, väčšina dávkových schém úrazových dávok je založená na aplikovaní určenej hodnoty DVZ, ale nie v 100 % podiele, ako by to mohlo vyplývať z pracovnoprávnej koncepcie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom a chorobou z povolania (t. j. náhradového prístupu<sup>112</sup>), ale iba v 80 % podiele, čo svedčí o aplikácii kompenzačného prístupu.

Ďalej uvádzame poznatok, že v dávkovej formule<sup>113</sup> úrazových dávok sa premieta aj miera úspešnej liberácie zamestnávateľa za vznik pracovného úrazu a choroby z povolania (§ 110 ods. 2 a 111 ods. 2 zákona). Poškodený nemá nárok na úrazové dávky, ak sa zamestnávateľ celkom zbaví zodpovednosti za vznik pracovného úrazu a choroby z povolania. V ostatných situáciách výška úrazovej dávky pre poškodeného s výnimkou pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie sa určí podľa miery zodpovednosti zamestnávateľa reflektujúcej na mieru zavinenia poškodeného.

Napokon špecifickým znakom úrazového poistenia, rozdielnym od ostatných obligatórne poskytovaných dávkových plnení systému sociálneho poistenia, je **fakultatívnosť v poskytovaní dvoch úrazových dávok**, pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie, a to na základe „voľného“ uváženia nositeľa sociálneho poistenia po predchádzajúcom „odporúčaním“ posudku posudkového lekára úrazového poistenia.

Rovnako pozri HARVILÁKOVÁ, R.: Denný vymeriavací základ na určenie sumy úrazových dávok. In.: Sociálne poistenie č. 7-8/2013. Dostupné na: <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>, dňa 9. apríla 2014. s. 19-23.

111 Bližšie pozri PIPOVÁ, B.: Zmeny v úrazovom poistení vyplývajúce z novely zákona o sociálnom poistení. In.: Sociálne poistenie č. 12/2013. Dostupné na: <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>, dňa 9. apríla 2014. s. 27-31.

112 K rozsahu náhrady škody v rámci osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pozri BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, s.r.o., 2012, s. 519-546.

113 **Dávková formula** predstavuje súhrn matematicko-poistných veličín, ktoré určujú výšku dávky a ktoré odvíjajú svoju hodnotu jednak z predpokladov na vznik nároku na dávku a jednak z prvkov poistného vzťahu (napr. výška odvodovej povinnosti).

**Úrazový príplatok** je peňažná opakujúca sa úrazová dávka, ktorá pokrýva stratu príjmu v dôsledku vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti zapríčinennej následkami pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Vznik nároku na úrazový príplatok je podmienený priznaním a poskytovaním náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a následne nemocenského za predpokladu, ak dočasná pracovná neschopnosť trvá viac ako 10 kalendárnych dní. Dávková formula úrazového príplatku je podobná dávkovej formule nemocenského s výnimkou vyjadrenia percentuálneho podielu DVZ, ktorý je „zrkadlový“ k percentuálnemu podielu DVZ určeného na výmeru nemocenského. Od prvého do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti poškodeného predstavuje suma príplatku 55 % DVZ a od 4. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % DVZ. Takto určená výška DVZ zreteľne vyjadruje už spomínaný kompenzačný prístup úrazových dávok na úrovni 80 % predchádzajúceho príjmu poškodeného (*a to aj pri uvážení skutočnosti, že dávky de facto kompenzujú „čistý“ príjem*), ktorý je súčasne v pozícii dočasne práceneschopného zamestnanca. Podporné obdobie úrazového príplatku je dôsledne previazané na obdobie poskytovania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a následne nemocenského.

Z pohľadu požiadavky zaistenia sociálnej ochrany čo najväčšiemu počtu skupín zamestnancov s účinnosťou od 1. novembra 2013 vyznieva rozporuplne absencia nároku na úrazový príplatok (od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca) u novo kreovanej skupiny zamestnancov, ktorí pred vznikom pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru boli v postavení dlhodobo nezamestnaného občana a dôvodom ich vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie bol vznik pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru pri splnení ďalších zákonných požiadaviek uvedených v § 4 ods. 1 písm. d) body č. 2 až 6 zákona. Rovnako táto skupina zamestnancov nemá od vzniku pracovného úrazu a zistenia choroby z povolania nárok na nemocenské pokrývajúce dočasnú pracovnú neschopnosť ako následku uvedených sociálnych udalostí.

**Úrazová renta** je peňažná opakujúca sa úrazová dávka, ktorá pokrýva stratu alebo pokles príjmu v dôsledku vzniku dlhodobej pracovnej neschopnosti poškodeného, ktorá je zapríčinená pracovným úrazom alebo zistením choroby z povolania.

Nárok na úrazovú rentu vzniká poškodenému:

- ak má viac ako 40 % pokles (pracovnej) schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť a
- nemá nárok na úrazový príplatok, rehabilitačné alebo rekvalifikačné<sup>114</sup> a
- nedovršil dôchodkový vek, alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Pokles pracovnej schopnosti, obdobne ako v prípade poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, určuje posudkový lekár Sociálnej poisťovne a nemá trvalý charakter, t. j. mení sa v závislosti od vývoja pracovnej schopnosti.

114 Vráťane situácie, ak nárok na poskytovanie rekvalifikačného alebo rehabilitačného zanikol pre nedôvodnú neúčast (neakceptovanú Sociálnou poisťovňou) poškodeného na pracovnej rehabilitácii alebo rekvalifikácii.



Podľa § 153 ods. 4 zákona lekárska posudková činnosť úrazového poistenia zahŕňa:

- posudzovanie poklesu pracovnej schopnosti,
- posudzovanie zdravotnej spôsobilosti poškodeného absolvovať pracovnú rehabilitáciu/ rekvalifikáciu na účely opätovného zaradenia do pracovného procesu,
- kontrolu bodového ohodnotenia pracovného úrazu a choroby z povolania na účely dvoch (osobitných) úrazových dávok náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia v sporných prípadoch,
- posudzovanie účelnosti vynaložených nákladov spojených s liečením, za ktoré sa považujú náklady na liečivá a lieky, zdravotnícke pomôcky, dietetické potraviny a doprava poškodeného spojená s liečením.

Dávková formula úrazovej renty je súčinom 30,4167-násobku sumy 80 % DVZ a stanoveného percentuálneho poklesu pracovnej schopnosti poškodeného.<sup>115</sup> Ak poškodený poberá invalidný dôchodok, zníži sa suma úrazovej renty o sumu tohto dôchodku. V zníženej sume sa úrazová renta vypláca aj po zániku nároku na výplatu invalidného dôchodku. Zápočet sumy vyplácaného invalidného dôchodku do sumy úrazovej renty okrem možného zákonodarcom nevyúčeného následku zániku nároku na výplatu úrazovej renty svedčí o skutočnosti, že „všeobecný“ pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť kvôli invalidite involvuje aj podstatnú časť schopnosti vykonávať „špecializovanú“ zárobkovú činnosť, ktorej sa poškodený odborne či profesijne venoval pred vznikom pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Kontrolné lekárske prehliadky na účely posúdenia pracovnej schopnosti poistenca (resp. poškodeného) sa uskutočňujú jednak v lehote určenej pri predchádzajúcom posudzovaní pracovnej schopnosti, prípadne aj skôr, ak sa zistia posudkovo významné skutočnosti odôvodňujúce vykonania kontrolnej lekárskej prehliadky (napr. zhoršenie zdravotného stavu poškodeného)<sup>116</sup> a jednak na podnet inej fyzickej alebo právnickej osoby.

Ak poškodenému po zhoršení pracovnej schopnosti opätovne vznikne nárok na úrazovú rentu, tak nová suma úrazovej renty sa určí z pôvodného DVZ so zohľadnením rastu priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za príslušné roky, počas ktorých sa úrazová renta nevyplácala. Ak poškodenému vznikol nárok na viacero úrazových rent v dôsledku viacerých pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, poskytuje sa mu iba úrazová renta v najvyššej výmere.

---

115 K výmere úrazovej renty pozri ĎURIŠINOVÁ, M., SABOLČÁKOVÁ, R.: Úrazová renta. In: *Sociálne poistenie*, č. 10/2012, s. 17. Dostupné na:

<http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne--ost/56446s>, dňa 26. 7. 2013.

116 Bližšie pozri GANZARČÍKOVÁ, G.: Prehodnotenie úrazovej renty z dôvodu zmeny zdravotného stavu. In: *Sociálne poistenie*, č. 11/2013. Dostupné na:

<http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>, dňa 9. apríla 2014. s. 23-26.

Ako vyplýva z podmienok dávkovej schémy<sup>117</sup>, podporné obdobie úrazovej renty je limitované dovŕšením dôchodkového veku alebo priznaním predčasného starobného dôchodku. Toto ohraničenie poskytovania úrazovej renty je v **rozpore s čl. 38 Dohovoru MOP č. 102 a rovnako aj čl. 38 Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia** (*záväzný pre SR prostredníctvom ratifikácie rev. Európskej sociálnej charty*), ktoré požadujú poskytovanie opakujúcich sa dávok zameraných na zmiernenie straty zárobkovej schopnosti alebo zníženie telesnej spôsobilosti počas celého obdobia trvania sociálnej udalosti. Poskytovanie základnej dôchodkovej dávky (vrátane poberania invalidného dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku) často nižšej, ako bola suma úrazovej renty,<sup>118</sup> nezodpovedá primeranému hmotnému zabezpečeniu pre prípad staroby, osobitne ak poškodená osoba po vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania stratila schopnosť výkonu ďalšej zárobkovej činnosti, a tým následne možnosť aktívne participovať v dôchodkovom systéme na realizácii svojho dôchodkového nároku (pre prípad staroby).

**Jednorazové vyrovnanie** je jednorazová peňažná úrazová dávka, ktorej účelom je po období 1 roka pokryť finálnym vyrovnaním pokles príjmu vyvolaný čiastočným poklesom pracovnej schopnosti zapríčinený pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, a to v situácii, keď poškodený nemá nárok priznanie úrazovej dávky alebo nárok na úrazovú dávku zanikol.

Dávková schéma jednorazového vyrovnania požaduje od poškodeného preukázanie jednej z nasledujúcich situácií:

- pokles pracovnej schopnosti v rozsahu od 10 do 40 %,
- zánik nárok na úrazovú rentu v dôsledku dovŕšenia dôchodkového veku, nevznikol nárok na starobný dôchodok a pokles pracovnej schopnosti je u poškodeného najmenej 10 % (*ale môže byť oproti predchádzajúcej situácii väčší ako 40 %*) alebo
- nevznikol nárok na úrazovú rentu z dôvodu priznania predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku (stačí však preukázať aspoň dovŕšenie dôchodkového veku) a pokles pracovnej schopnosti u poškodeného je najmenej 10 % (*môže byť však väčší ako 40 %*).

Dávková formula jednorazového vyrovnania je súčin 365-násobku DVZ a percentuálneho poklesu pracovnej schopnosti poškodeného. Výplata jednorazového vyrovnania v zmysle už uvedeného môže nadväzovať na skončenie poskytovania úrazového príplatku alebo úrazovej renty.

**Pracovná rehabilitácia a rekvalifikácia** sú časovo obmedzené a opakujúce sa **fakultatívne úrazové dávky**, ktoré majú peňažnú a aj vecnú podobu. Účelom rehabilitačných a rekvalifikačných peňažných dávkových plnení je nahradiť stratu príjmu počas obdobia poskytovania pracovnej rehabilitácie (*u zamestnávateľa, v zdravotníckom zariadení alebo v inom špecializovanom zariadení*) a počas obdobia

117 **Dávková schéma** predstavuje súhrn zákonných predpokladov späťch so vznikom nároku na dávkové plnenie.

118 Neznížená o sumu poberaného invalidného dôchodku alebo o sumu predtým poberaného invalidného dôchodku

poskytovania rekvalifikácie poškodenému (vo vzdelávacom zariadení).

**Pracovná rehabilitácia** je zameraná na získanie pracovnej schopnosti na výkon doterajšej činnosti alebo inej vhodnej činnosti poškodeného z hľadiska zdravotnej spôsobilosti na prácu (aj s prihliadnutím na vek, pracovné schopnosti a na kvalifikáciu).

**Rekvalifikácia** je zmena doterajšej kvalifikácie poškodeného, ktorá sa dosahuje nadobudnutím nových znalostí a zručností na uplatnenie poškodeného v inej vhodnej činnosti (prostredníctvom teoretickej alebo praktickej prípravy).

Na základe posudku posudkového lekára úrazového poistenia môže byť poškodenému poskytnutá pracovná rehabilitácia/rekvalifikácia, ak je možné predpokladať opätovné zaradenie poškodeného do pracovného procesu.

Pracovná rehabilitácia/rekvalifikácia sa neposkytne, ak poškodený je poberateľ starobného dôchodku. Pracovnú rehabilitáciu/rekvalifikáciu zabezpečuje na vlastné náklady Sociálna poisťovňa uzatvorením dohody s príslušným vzdelávacím zariadením alebo zamestnávateľom. K nákladom spojeným s pracovnou rehabilitáciou/rekvalifikáciou patria preukázateľné výdavky na stravovanie, ubytovanie a cestovné výdavky.

Pracovná rehabilitácia/rekvalifikácia a rovnako aj rehabilitačné/rekvalifikačné sa poskytuje počas šiestich mesiacov, pričom ich poskytovanie **možno predĺžiť najviac o ďalších šesť mesiacov**, ak možno u poškodeného odôvodnene predpokladať získanie potrebnej schopnosti a zručnosti. Poskytovanie pracovnej rehabilitácie/rekvalifikácie môže Sociálna poisťovňa na (odôvodnenú) žiadosť poškodeného prerušiť.

Suma rehabilitačného/rekvalifikačného je 80 % DVZ na jeden kalendárny deň. Ak je poškodený poberateľom predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, tak suma rehabilitačného/rekvalifikačného sa zníži o sumu tohto dôchodku.

**Náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia** sú jednorazové peňažné úrazové dávky. Dodávame, že právna regulácia náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia vyjadrená v zákone č. 437/2004 Z. z. má širší vecný rozsah, keďže sa vzťahuje aj na občianskoprávne vzťahy.

Náhrada za bolesť je odškodnenie ujmy (poškodenia) na zdraví počas liečenia alebo pri odstraňovaní následkov na zdraví.

Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia je odškodnenie dlhodobého alebo trvalého poškodenia na zdraví, ktoré má preukázateľne nepriaznivé následky na životné úkony a na uplatnenie sa poškodeného v živote a v spoločnosti, a to najmä ako nepriaznivé následky pre životné úkony poškodeného, na uspokojovanie životných a spoločenských potrieb alebo na plnenie spoločenských úloh poškodeného. Obe náhrady sú výsledkom bodového lekárskeho posúdenia, pričom poškodenia na zdraví, ich bodové ohodnotenie v určitom rozpätí a zásady hodnotenia sú zákonom definované a ohraničené. V prípadoch hodných osobitného zreteľa (napr. vzniku invalidity) môže občianskoprávny súd náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia zvýšiť najviac o 50 %. Výška jedného bodu pri oboch náhradách sa určuje ako 2 % zo sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej v kalendárnom roku predchádzajúcom roku, v ktorom vznikol nárok na príslušnú náhradu (výšku jedného

bodu náhrady každoročne určuje Ministerstvo zdravotníctva SR a pre rok 2013 má hodnotu 16,10 €). Nový lekársky posudok a nové bodové hodnotenie sa vypracuje, ak sa neskôr podstatne zhoršia následky poškodenia na zdraví poškodeného, ktoré sa pri predchádzajúcom posudzovaní nepredpokladali.

**Náhrada nákladov spojených s liečením** je jednorazová peňažná úrazová dávka, ktorej účelom je nahradiť poškodenému náklady spojené s liečením následkov pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktoré nie sú uhrádzané zo systému verejného zdravotného poistenia.

Dávková schéma tejto úrazovej dávky vyžaduje preukázanie:

- účelnosti vynaložených nákladov na liečenie (na základe odporúčania lekára a posúdenia posudkového lekára úrazového poistenia) a
- vyjadrenia revízného lekára, že náklady na liečenie sa neuhrádzajú z povinného zdravotného poistenia.

Suma náhrady nákladov spojených s liečením je pre rok 2014 najviac 25 766,90 €, pričom sa každoročne valorizuje o percento zvýšenia úrazovej renty.

**Pozostalostná úrazová renta** je peňažná opakujúca sa úrazová dávka. Táto úrazová dávka nahrádza plnenie súdom učenej vyživovacej povinnosti uloženej poškodenému (*napr. v prospech rozvedeného manžela*), ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Dávková schéma pozostalostnej úrazovej renty sa skladá z preukázania:

- smrti poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania,
- právoplatného rozhodnutia súdu o určení vyživovacej povinnosti v čase úmrtia poškodeného,
- skutočnosti, že poškodený nedovršil dôchodkový vek, alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Suma pozostalostnej úrazovej renty nadväzuje na výšku výživného alebo príspevku na výživu, ktoré bol poškodený povinný platiť ku dňu smrti. Suma tejto úrazovej dávky nesmie presiahnuť vypočítanú sumu úrazovej renty pri 100 % poklese pracovnej schopnosti poškodeného. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu zaniká dňom, ktorým by poškodený dovršil dôchodkový vek.

**Jednorazové odškodnenie** je jednorazová peňažná úrazová dávka. Účelom tejto dávky je počas troch rokov poskytnúť konečnú peňažnú sumu manželke/manželovi a nezaopatrenému dieťaťu poškodeného za stratu príjmu, ktorá nastala v dôsledku úmrtia poškodeného zapríčineného smrteľným pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

Suma jednorazového odškodnenia manžela/ manželky je 730-násobok DVZ, najviac 510 533,60 € (*suma platná v roku 2014*). Suma jednorazového odškodnenia na každé nezaopatrené dieťa poškodeného je polovica sumy jednorazového odškodnenia manžela/ manželky. Úhrn súm jednorazového odškodnenia všetkých nezaopatrených detí nesmie presiahnuť 510 533,60 € (*jednotlivé sumy jednorazového odškodnenia nezaopatrených detí sa pomerne znižia*).

**Náhrada nákladov spojených s pohrebom** je jednorazová peňažná úrazová dávka, ktorá uhrádza časť nákladov spojených s pohrebom poškodeného, ktoré vznikli u definovaných skupín osôb. Nárok na uvedenú úrazovú dávku má fyzická osoba, ktorá uhradila náklady spojené s pohrebom<sup>119</sup> s výnimkou náhrady výdavkov na smútočné ošatenie<sup>120</sup> a cestovných výdavkov (na miesto pohrebu), na ktoré má nárok fyzická osoba, ktorá s poškodeným ku dňu jeho smrti žila v domácnosti, a nezaopatrené dieťa poškodeného.

Maximálna suma náhrady spojených s pohrebom a náhrady výdavkov na smútočné ošatenie vrátane cestovných výdavkov je v oboch prípadoch rovnaká, a to 2 577 € pre rok 2014.

Napokon uvádzame, že poberatelia už uvedených úrazových dávok (s výnimkou úrazového príplatku a pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie) môžu vykonávať zárobkovú činnosť počas výplaty úrazových dávok.

Posledná a záverečná informácia o dávkových plneniach úrazového poistenia sa vzťahuje k valorizačnému mechanizmu úrazových dávok (*s výnimkou úrazového príplatku, pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie a náhrady za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia*), ktorý je obdobný s mechanizmom zvyšovania dôchodkových dávok, ale s tým rozdielom, že prednastavené indexovanie medziročného nárastu inflácie a medziročného nárastu priemernej mesačnej mzdy v období rokov 2013 až 2017 vyjadruje priamo úhrn ich zohľadňovaného percentuálneho nárastu, o ktorý sa zvýšia v danom kalendárnom roku príslušné úrazové dávky (*v zmysle opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 329/2013 Z. z. sa v roku 2014 úrazové dávky zvyšujú o 2,3 %*). Od roku 2018 zákonodarca stanovuje zvyšovanie príslušných úrazových dávok na základe medziročného nárastu inflácie za prvý polrok kalendárneho roka, ktorý predchádza roku valorizácie (§ 89 ods. 8 zákona).

## **Záver**

Reforma sociálnej oblasti v rokoch 2003 a 2004 nesystémovo začlenila úrazové poistenie do sociálnopoisťovacieho modelu reprezentovaného systémom sociálneho poistenia. Právna úprava poistných a dávkových vzťahov (pod)systému úrazového poistenia od roku 2004 neustále prechádza menšími zmenami, ktoré nemajú svoj základ v charaktere a funkciách úrazového poistenia, ale zväčša s ním prepojených podsystémoch, akými sú nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie.

Právna úprava poistných vzťahov úrazového poistenia je legislatívne vyjadrená na kvalitatívne dobrej úrovni, pričom v tejto oblasti je chybný iba prístup zákonodarcu, ktorý namiesto jej uplatňovania zatriedením zamestnávateľov do jednotlivých nebezpečnostných tried a aplikovania systému malusov a bonusov uplatňuje

---

119 K nákladom spojených s pohrebom patria náklady účtované pohrebnou službou (prípadne náklady na spolopnienie), cintorínske poplatky, náklady na zriadenie pomníka (náhrobnej tabule) a náklady na úpravu hrobu.

120 Výdavky na smútočné ošatenie sa uhrádzajú v tretinovej výške, max. na 1 fyzickú osobu vo výške 99,60 €.

prostredníctvom „odkladu“ jej účinnosti absolútnu solidaritu medzi rôznymi skupinami zamestnávateľov pomocou rovnakej percentuálnej sadzby poistného na úrazové poistenie.

Právna úprava dávkových schém a formúl úrazových dávok trpí iba v dôsledku jej „nadstavbovosti“ k systému dôchodkového poistenia a nemocenskému poistenia, a to čo do výšky úrazových dávok a ako aj do podporného obdobia na výplatu úrazových dávok. V súvislosti s požiadavkou na zakotvenie podporného obdobia úrazových dávok pokrývajúcich celé obdobie trvania dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu ako následku vzniku pracovného úrazu a choroby z povolania identifikujeme rozpor s medzinárodnými dohovormi, ktorých zmluvnou stranou je SR (*dohovorom MOP č. 102 a rev. Európskou sociálnou chartou*).

Napokon poslednou zásadnou výhradou k systému úrazového poistenia a v rámci neho uskutočňovaného lekárskeho posudzovania pracovnej schopnosti poškodeného ako dôsledku pracovného úrazu a choroby z povolania je absencia jednotného a štandardizovaného posudzovania zdravotného stavu (*zavádzaného viacerými členskými štátmi EÚ*) podľa Medzinárodnej klasifikácie funkčnej schopnosti, dizability a zdravia vypracovanej Svetovou zdravotníckou organizáciou v roku 2001 (International Classification of Functioning (ICF)). Táto klasifikácia určuje nielen mieru poruchy vyvolanú nepriaznivým zdravotným stavom, ale aj aktuálny pracovný, osobný a sociálny potenciál osoby s nepriaznivým zdravotným stavom, a to na základe dvoch komponentov (jednak telesných funkcií a štruktúr, jednak aktivít a participácie [medziludských vzťahoch a v komunitnom, sociálnom a občianskom živote]<sup>121</sup>).

Dodávame, že aj hlbšie komparatívne poznatky z fungovania zahraničných modelov sociálnej ochrany odškodňovania následkov pracovného úrazu a choroby z povolania (*najmä založených na poistnom princípe*) a ich systémovej a organizačnej výstavby vrátane preventívnych prvkov sú nevyhnutným prostriedkom na zlepšovania kvality usporiadania systémových vzťahov a výkonu úrazového poistenia SR, a to jednak odstraňovaním akútnych zlyhaní/nedostatkov súčasnej právnej úpravy a jednak zavádzaním efektívnych prvkov (*z pohľadu plnšej garancie a realizácie sociálnych práv*) zvyšujúcich úroveň sociálnej ochrany poškodených osôb pracovným úrazom a chorobou z povolania.

---

121 TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K.: *Právní a organizační aspekty posudzování zdravotního stavu v sociální oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2011, 74 s.

## Zoznam použitej literatúry

- BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s.
- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010, 1104 s.
- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2011, 1088 s.
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Sprint dva: Bratislava, 2013, 598 s.
- BARINKOVÁ, M., ŽULOVÁ, J.: *Ponímanie sociálneho modelu zdravotného postihnutia v kontexte slovenského pracovného práva*. In: Prawo a niepełnosprawność, Międzynarodowa konferencja naukowa, Rzeszów, 2014, v tlači.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L.: *Zákonník práce. Komentář*. Praha: C.H. Beck, 2012, 1155 s.
- BORAK, J.: *Obesity and the workplace*. In: Occupational Medicine, Volume 61, Issue 4, 2011, pp. 220-222.
- BULLA, M.: *Dôstojnosť zamestnanca vo svetle konceptu spoločenskej zodpovednosti firm*. In: Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010, 11 s.
- DOLOBÁČ, M. a kol.: *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2012, 298 s.
- FABIAN, M.: *Choroba z povolania, jej priznanie a niektoré súvisiace otázky*. Dostupné na: <http://www.e-pravo.sk/Articles/view/131/choroba-z-povolania-jej-priznanie-a-niektore-suvisiace-otazky>.
- HAINEROVÁ, I.: *Vznik obezity na základě mutací genů ovlivňující energetickou bilanci*. In: Časopis lékařů českých, 146, č. 3/2007, s. 240-245.
- HARVILÁKOVÁ, R.: *Denný vymeriavací základ na určenie sumy úrazových dávok*. In: Sociálne poistenie č. 7-8/2013. Dostupné na: <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>, dňa 9. apríla 2014, s. 19-23.
- HORNICKÁ, B.: *Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania*. In: Poradca, č. 2 /2004, s. 203.
- JURKOVIČOVÁ, J.: *Vieme zdravo žiť? Zdravotný stav slovenskej populácie 1999-2004 a prevencia kardiovaskulárnych a civilizačných ochorení*. Bratislava: Lekárska fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2005, s. 69-76.
- KORYTÁROVÁ, J.: *Astma a obezita*. Dostupné na: <http://www.slovenskypacient.sk/clanok/1004/astma-a-obezita>
- KOUVONEN A., et al.: *Obesity and Occupational Injury: A Prospective Cohort Study of 69,515 Public Sector Employees*. PLoS ONE 8(10)/2013. Dostupné na: <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0077178>
- MATLÁK, J. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečenia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, s. 180.

- 
- MORIKAWA, Y. et al.: *Effect of shift work on body mass index and metabolic parameters*. Scand Journal Work Environ Health, 33/ 2007; pp. 45–50.
  - OLŠOVSKÁ, A.: *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: Veda, vydavateľstvo SAV, 2010, 122 s..
  - OSLANSKÁ, S.: *Nároky zamestnancov z úrazového poistenia pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania*. In: PMPP č. 9/2006, s. 47.
  - OSTRY A. S. et al.: *Psychosocial and other working conditions in relation to body mass index in a representative sample of Australian workers*. BMC Public Health, 2006; 6:53. Dostupné: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/6/53>
  - PIPOVÁ, B.: *Zmeny v úrazovom poistení vyplývajúce z novely zákona o sociálnom poistení*. In.: Sociálne poistenie č. 12/2013. Dostupné na: <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>, dňa 9. apríla 2014. s. 27-31.
  - PRÁZNOVSKÝ, A., KOREC, Š.: *Odškodňovanie úrazov a chorôb z povolania*. Bratislava: Práca, 1995, s. 38.
  - SABOLČÁKOVÁ, R.: *Nové podmienky*. In: *Národné poistenie*. Vydavateľstvo Perfekt, Bratislava, č. 8, roč. 40, 2008, s. 17.
  - SCHULTE P. A., WAGNER G. R., OSTRY A., et al: *Work, obesity and occupational safety and health*. In: American Journal of Public Health, 97/2007; pp. 428-436.
  - STRÁNSKY, J.: *Zákoník práce*. Praha: SONDY, s. r. o., 2012, 450 s.
  - ŠVEC, M., BULLA, M.: *Zodpovednosť zamestnávateľa za stres na pracovisku – riziko alebo ujma na zdraví?* In: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.): *Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s.163-185.
  - TKÁČ, V.: *Právo sociálneho zabezpečenia – medzinárodné právo a právo Európskej únie*. In: PMPP č. 1/2007, ISSN 1335 – 1508.
  - TOMAN, J.: *„Pracovný čas a prekážky v práci: „The most wanted“ z pohľadu tvorcov*. Zborník referátov Odborná konferencia Pracovné právo 2013. Wien 2013: EU Generation, 2013, str. 53.
  - TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K.: *Právni a organizační aspekty posudzovaní zdravotního stavu v sociálnej oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2011, 74 s.
  - TÝC, J.: *Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania*. Bratislava: Práca, 1986, s. 82.



## **KULTÚRA SVETA PRÁCE**

### **Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce**

**Editor:** JUDr. Marek Švec, PhD.

**Autori:** doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.; doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.; JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.; JUDr. Marek Švec, PhD.; JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.; JUDr. Simona Schuszteková; JUDr. Jana Žulová; Mgr. Jana Kostrabová, LL.M.Eur; JUDr. Dana Skičková; JUDr. Zdena Dvoranová

**Recenzenti:** Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.; JUDr. Ivica Hodálová, PhD.

**Vydavateľ:** Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR

Bratislava 2014

Recenzovaný zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“.

Za odbornú a obsahovú stránku príspevkov zodpovedajú autori. Vedecký zborník prešiel jazykovou korektúrou.

**ISBN 978-80-89149-35-3 (brožované)**

**ISBN 978-80-89149-37-7 (online)**

ISBN 978-80-89149-29-2



9 788089 149292 >