

KRÁTKA METODICKÁ PRÍRUČKA:

ZDRAVOTNÁ SPÔSOBILOSŤ ZAMESTNANCA A JEJ POSUDZOVANIE

Spracovala: Monika Minčíčová

Dátum: 17. 12. 2021

Projekt: APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

I. POSUDZOVANIE ZDRAVOTNÉHO STAVU V PRÁVNOM PORIADKU SLOVENSKEJ REPUBLIKY (VŠEOBECNE)

K účelu krátkej metodickéj príručky

Ľudský organizmus je v pracovnom procese vystavený rozmanitým faktorom pracovného prostredia s rozličnou intenzitou pôsobenia. Uplatňovanie dostupných spôsobov a prostriedkov eliminácie vplyvu týchto faktorov tvorí prvotný predpoklad správnej starostlivosti o zdravie zamestnancov. Jedným zo zákonných nástrojov je posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorého hlavným účelom je zaistenie ochrany zdravia ako základnej životnej hodnoty.

Proces posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu vedie k naplneniu ústavnej garancie ochrany zdravia podľa čl. 40 Ústavy Slovenskej republiky a osobitne k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako obsahovej súčasť spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok zamestnancov podľa čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky.

Cieľom krátkej metodickéj príručky je systematicky vymedziť právny rámec posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu, sprehľadniť komplex základných oprávnení a právnych povinností dotknutých subjektov v sieti viacerých právnych predpisov, vrátane určenia správnych postupov poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, ktoré v praxi ovplyvňujú

proces zakladania, zmeny a skončenia pracovnoprávných vzťahov. Príručka je určená pre zamestnávateľov, zamestnancov a lekárov zabezpečujúcich lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci.

Posudzovanie zdravotného stavu v právnom poriadku Slovenskej republiky

Posudzovanie zdravotného stavu jednotlivca v právnom poriadku Slovenskej republiky môžeme rozdeliť do dvoch navzájom odlišných kategórií z hľadiska účelov, ktoré sledujú:

- 1) posudková činnosť pre sociálnoprávne účely;
- 2) posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu pre pracovnoprávne účely.

Ad.1)

Posudková činnosť uskutočňovaná pre sociálnoprávne účely spočíva napríklad:

- v posudzovaní dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou pre účely nemocenského, dôchodkového a úrazového poistenia podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (napr. za účelom posúdenia invalidity);

- v posudzovaní a hodnotení zdravotného stavu, ktorý podmieňuje zdravotné postihnutie pre účely poskytovania príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia podľa zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov;

- v posudzovaní zdravotného stavu fyzickej osoby pre účely úradov práce, sociálnych vecí a rodiny podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (napr. posudzovanie zdravotného stavu v prípade, ak uchádzač odmietne prijať vhodné zamestnanie z dôvodu, že nezohľadňuje jeho zdravotný stav) a v posudzovaní zdravotného stavu pre ďalšie účely v sociálnej oblasti (ako napríklad oblasť sociálnych služieb).

Podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností je posudkové lekárstvo zaradené do sústavy

Krátka metodická príručka

špecializačných odborov a certifikovaných pracovných činností (bod A, príloha č. 3).

Vestník Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky pod č. 12472/2007 – OZSO (zo dňa 5. apríla 2007) posudkové lekárstvo definuje ako „*interdisciplinárny, integrujúci medicínsky odbor, ktorý na základe komplexného poznania zdravotného stavu osoby a poznatkov o pracovných schopnostiach a možnostiach skúma, interpretuje, hodnotí zdravotný stav posudzovanej osoby v porovnaní so zdravou osobou vo vzťahu k vykonávaniu zárobkovej činnosti alebo konkrétneho zamestnaniu. Posudzuje spôsobilosť na prácu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a percentuálnu mieru poklesu zárobkovej činnosti pri dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave a ťažkom zdravotnom postihnutí, posudzuje poškodenie zdravia z hľadiska znervýhodnenia zdravotne postihnutej osoby oproti zdravej osobe, posudzuje dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav na účely súdneho konania a s využitím poznatkov lekárskeho, biomedicínskeho vied a práva sociálneho zabezpečenia sa zúčastňuje na ich riešení.*“

Posúdenie zdravotného stavu v sociálnej oblasti je spôsobilé vyvolať aj následné pracovnoprávne účinky. Typickým príkladom je posúdenie invalidity pre rozhodnutie Sociálnej poisťovne o invalidnom dôchodku podľa zákona o sociálnom poistení pre naplnenie definície zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce.

Ad. 2)

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu

k práci (§30e ods. 1 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu pre pracovnoprávne účely má v porovnaní s posúdením zdravotného stavu v oblasti sociálnoprávnej ochrany, odlišnú povahu a cieľ.

Cieľom posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu je zabezpečiť, aby uchádzač o pracovnú pozíciu alebo zamestnanec boli zaradení na výkon práce, ktorá zodpovedá ich zdravotnému stavu, berúc do úvahy osobitosti konkrétneho pracovného prostredia, druhu práce a pracoviska, na ktorom dochádza k plneniu pracovných úloh.

Včasným zistením zdravotného stavu fyzickej osoby uchádzajúcej sa o prácu alebo zamestnanca v trvajúcom pracovnom pomere je možné zabezpečiť ochranu zdravia zamestnanca pred prípadným vznikom pracovného úrazu, choroby z povolania alebo iného poškodenia zdravia, za ktoré zamestnávateľ nesie objektívnu zodpovednosť podľa § 192 až 198 Zákonníka práce.

Zisťovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu predpokladá vykonanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, ktorej realizácia je zverená lekárom so špecializáciou vymedzenou zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a ktorá sa v zásade odlišuje od špecializácie požadovanej pri posudzovaní zdravotného stavu v sociálnej oblasti, t. j. nejde o špecializáciu v oblasti posudkového lekárstva.

Vykonanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci je poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Výsledkom posúdenia zdravotnej spôsobilosti je vydanie lekárskeho posudku, ktoré predstavuje službu súvisiacu s poskytovaním zdravotnej starostlivosti podľa § 13 písm. g) zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Upozornenie:

- ❖ **Posudok posudkového lekára v sociálnej oblasti nenahrádza lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu pre pracovnoprávne účely.**

II. ZDRAVOTNÁ SPÔSOBILOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE ÚČINKY

Aké pracovnoprávne účinky vyvoláva preukazovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu?

Požiadavky preukazovania zdravotnej spôsobilosti na prácu pre pracovnoprávne účely vyplývajú zo Zákonníka práce a z osobitných právnych predpisov.

Vyvolanie pracovnoprávnych účinkov v súvislosti s preukazovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu je v Zákonníku práce spojené s nasledujúcimi situáciami:

a) predzmluvné pracovnoprávne vzťahy (§ 41 ods. 2). V prípadoch, ak osobitný predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť (alebo psychickú spôsobilosť) zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou, ktorá je zdravotne spôsobilá (alebo psychicky spôsobilá). Zamestnávateľ nemôže začať prideľovať prácu zamestnancovi, ktorý nemá na dohodnutú prácu zdravotnú spôsobilosť alebo zamestnávateľ nemá o tejto zdravotnej spôsobilosti vedomosť.

b) preradenie na inú prácu v prípadoch abstrahovaných z § 55 ods. 2 písm. a), písm. b), písm. c) a písm. e):

- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu;

- tehotná žena, matka do konca 9. mesiaca po pôrode a dojčiaci žena vykonáva prácu, ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie (pri individuálnom zákaze spočívajúcom v osobitosti zdravotného stavu tehotnej ženy, dojčiacej ženy alebo matky do 9. mesiaca po pôrode);

- podľa lekárskeho posudku (alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva) je preradenie na inú prácu nevyhnutné v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami; definíciu prenosného ochorenia obsahuje zákon o ochrane verejného zdravia (§ 2 ods. 2 písm. k));

- zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu (dlhodobo alebo dočasne).

V prípadoch predloženia lekárskeho posudku zo strany zamestnanca s uvedenými posudkovými závermi je povinnosťou zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu. Pokračovanie vo výkone práce napriek dlhodobej alebo dočasnej nespôsobilosti na prácu nie je možné, ani vtedy, ak by samotný zamestnanec mal záujem doterajšiu prácu naďalej vykonávať (bližšie časť VII.). Na preradenie na inú prácu vo vymedzených prípadoch nepostačuje lekársky nález, lekárska správa alebo potvrdenie. Zákonnou podmienkou je predloženie lekárskeho posudku.

c) zaradenie zamestnanca na inú vhodnú prácu pri preradení zamestnanca jednostranne alebo na základe dohody (§ 55 ods. 5). Zamestnanec musí byť preradený na vhodnú prácu, ktorá zodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti (prihliada sa aj na to, aby práca bola pre zamestnanca vhodná z hľadiska jeho schopností a kvalifikácie). Ustanovenie § 56 Zákonníka práce, podľa ktorého *pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom*, je nutné vykladať v kontexte požiadavky posúdenia a preukázania zdravotnej spôsobilosti na prácu v prípadoch ustanovených osobitnými predpismi (najmä zákonom o ochrane verejného zdravia).

d) skončenie pracovného pomeru:

- pri výpovedi zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Pre možnosť uplatnenia výpovedného dôvodu musí z lekárskeho posudku o posúdení zdravotnej spôsobilosti

vyplývať dlhodobá nespôsobilosť na prácu (nepostačuje dočasná nespôsobilosť).

- pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa § 69 ods. 1 písm. a). Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu.

Zamestnancovi prislúcha právo okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak je bezprostredne ohrozený jeho život a zdravie. V týchto prípadoch sa predloženie lekárskeho posudku nevyžaduje. Zákonný dôvod podľa § 69 ods. 1 písm. a) je potrebné odlišovať od zákonného dôvodu § 69 ods. 1 písm. c).

Na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca z vymedzených dôvodov nepostačuje lekársky nález, správa alebo lekárske potvrdenie. Zákonnou podmienkou je predloženie lekárskeho posudku. Zamestnávateľ a zamestnanec musia disponovať lekárskeho posudkom pred uskutočnením právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru (nepostačuje jeho predloženie dodatočne).

e) s výkonom práce u osobitných kategórií zamestnancov:

- tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy. Lekársky posudok o zákaze vykonávania prác, ktoré ohrozujú tehotenstvo alebo materské poslanie ženy na základe zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe (individuálny zákaz výkonu práce podľa § 161 ods. 2 Zákonníka práce) je jedným z

predpokladov povinného postupu zamestnávateľa podľa § 162 Zákonníka práce, ktorý spočíva v subsidiárnych možnostiach: v dočasnej úprave pracovných podmienok; ak to nie je možné, preradení na inú prácu a ak ani preradenie na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce alebo na základe dohody na inú druh práce nie je možné, poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy (prekážka v práci na strane zamestnávateľa).

- mladiství zamestnanci. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať mladistvým zamestnancom lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v prípadoch ustanovených § 176 Zákonníka práce. Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie (§ 174) a dovedy, kým bude môcť prácu vykonávať je povinný poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

f) s výkonom nočnej práce podľa § 98 Zákonníka práce. V zákonom predpokladaných prípadoch je zamestnávateľ povinný u zamestnanca pracujúceho v noci zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na nočnú prácu, a to: pred zaradením na výkon nočnej práce; pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok; kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce; ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena. Za zamestnanca pracujúceho v noci sa považuje zamestnanec, ktorý vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok (§ 98 ods. 1).

g) s možnosťou zamestnávateľa odmietnuť uzatvoriť pracovnú zmluvu so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, ku ktorej uzatvoreniu sa zaviazal v zmluve o budúcej pracovnej zmluve (§ 53), ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii. **Zdravotná nespôsobilosť žiaka je tiež jedným z dôvodov zániku povinnosti úhrady nákladov/ich pomernej časti zamestnávateľovi zo strany žiaka strednej odbornej školy a odborného učilišťa**, ktoré zamestnávateľ vynaložil na jeho prípravu na povolanie za nedodržanie záväzku zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky, po dobu dohodnutú v zmluve o budúcej pracovnej zmluve (najviac tri roky). Zánik povinnosti úhrady nákladov zo strany zamestnanca nastáva, ak zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) alebo § 69 ods. 1 písm. a). Uvedené sa vzťahuje aj na prípady, ak zamestnancovi vznikne pracovnoprávny vzťah k novému zamestnávateľovi, na ktorého prechádza záväzok zamestnanca zotrvať u nového zamestnávateľa po dobu dohodnutú v zmluve o budúcej pracovnej zmluve a novému zamestnávateľovi vznikne povinnosť úhrady pomernej časti nákladov vynaložených na prípravu žiaka na povolanie v odbore alebo študijnom odbore voči predchádzajúcemu zamestnávateľovi. Povinnosť zamestnávateľa (predchádzajúceho i nového) nenastane v prípade, ak výsledkom posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu je le-

kársky posudok so záverom o nemožnosti zamestnanca vykonávať povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.

h) so zánikom povinnosti úhrady nákladov/ich pomernej časti zo strany zamestnanca vynaložené zamestnávateľom na zvyšovanie kvalifikácie (prípadne prehlbovanie kvalifikácie) za nedodržanie záväzku zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere po dohodnutú dobu, najviac päť rokov, ktoré bolo predmetom dohody o zvyšovaní kvalifikácie podľa § 155. Zánik povinnosti úhrady nákladov nastáva v prípade, ak zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobú spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c).

Účinky preukazovania zdravotnej spôsobilosti na prácu pre pracovnoprávne účely môžu vyplynúť aj z osobitných právnych predpisov, ktoré regulujú výkon určitých povolání. Ako príklad možno uviesť:

- zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podmienkou výkonu zdravotníckeho povolania je zdravotná spôsobilosť, ktorá sa preukazuje lekárskeho posudkom o zdravotnej spôsobilosti vo vzťahu k výkonu príslušného zdravotníckeho povolania (§ 32). Zákon ustanovuje vlastný postup zisťovania zdravotnej spôsobilosti, ako aj vzor lekárskeho posudku. Zdravotnú spôsobilosť posudzuje lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeo-

becné lekárstvo, ktorý má so žiadateľom o vydanie posudku uzatvorenú dohodu o poskytovaní všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti, s výnimkami podľa § 32 ods. 6 tohto zákona. Výsledok posúdenia dolieha na samotnú možnosť výkonu zdravotníckeho povolania a v nadväznosti na § 41 ods. 2 Zákonníka práce aj na možnosť uzatvorenia pracovnej zmluvy pri výkone zdravotníckeho povolania v pracovnoprávnom vzťahu.

- zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Predpokladom na výkon pracovnej činnosti pedagogického a odborného zamestnanca je zdravotná spôsobilosť, ktorej preukazovanie, veľmi podobne ako v predchádzajúcom prípade, sa spravuje osobitným postupom podľa tohto predpisu. V porovnaní s inými právnymi predpismi sa pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu podľa § 16 zákona zdravotná spôsobilosť preukazuje lekárskeho potvrdením. Nie je na ujmu zamestnanca, ak namiesto potvrdenia predloží lekárskeho posudok. Ak má zamestnávateľ v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu dôvodné podozrenie na zmenu zdravotného stavu, vyžve zamestnanca, aby najneskôr do 90 dní preukázal zdravotnú spôsobilosť lekárskeho posudkom (už nie lekárskeho potvrdením). Pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu, ako aj v jeho priebehu je posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zverené do kompetencie lekárom so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecne lekárstvo (bez podmienky uzatvorenia dohody o poskytovaní všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti). Zákon neobsahuje vlastný vzor lekárskeho posudku.

- zákon č. 519/2004 Z. z. o doprave na dráhach v znení neskorších predpisov, ktorý ustanovuje zdravotné požiadavky pri výkone práce rušňovodiča spolu prípadmi potreby preukazovania zdravotnej a psychickej spôsobilosti a náplň lekárskeho preventívnych prehliadok (príloha č. 2 zákona).

Do skupiny osobitných predpisov môžeme zaradiť aj podzákoné predpisy, ktoré obsahujú prípady posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu u osobitných kategórií zamestnancov, akými je:

- nariadenie vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien;

- nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov.

❖ Ak Zákonník práce pre vyvolanie pracovnoprávnych účinkov vyžaduje predloženie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti, lekárskeho posudok nie je možné nahradiť predložením lekárskeho správ, nálezov, odporúčaní alebo inou súčasťou zdravotnej dokumentácie.

III. PRÁVNA ÚPRAVA POSUDZOVANIA ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU

Rozhodujúce právne predpisy v procese posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu

Právna úprava procesu posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu je sústredená do nasledujúcich právnych predpisov:

- a) zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“),
- b) zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o zdravotnej starostlivosti“),
- c) zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“),
- d) osobitné právne predpisy regulujúce výkon určitých povolání (napr. zdravotnícki pracovníci, pedagogickí a odborní zamestnanci a i.).

Zákon o BOZP je východiskovým právnym predpisom, ktorý ustanovuje všeobecnú povinnosť zamestnávateľa zaraďovať zamestnancov na výkon práce podľa ich zdravotného stavu, najmä výsledku posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu a nedovoliť, aby zamestnanci vykonávali práce, ktoré ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu nezodpovedajú (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP), ako aj povinnosť zabezpečovať pre zamestnancov zdravotný dohľad, vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP).

Zákon o ochrane verejného zdravia je právnym predpisom, na ktorý odkazuje zákon o BOZP pri ustanovení zákonnej povinnosti zamestnávateľa zohľadňovať výsledky posúdenia zdravotnej spôsobilosti zamestnancov a zaisťovať lekárske preventívne prehliadky. Zákon o ochrane verejného zdravia je právnym predpisom, ktorý upravuje konkrétny postup posudzovania, okruh lekárov, ktorým je zverená kompetencia realizovať posudzovanie zdravotného stavu na základe lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k faktorom

práce a pracovného prostredia, ako aj formálne a obsahové náležitosti výsledku tohto posúdenia v podobe lekárskeho posudku s uvedením posudkových záverov.

Zákon o zdravotnej starostlivosti predstavuje rámcový právny predpis posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a viac menej sa obmedzuje na ustanovenie prípadov, v ktorých dochádza k vydávaniu lekárskeho posudku. Podľa § 16 tohto zákona je lekárskeho posudku výsledkom posúdenia: a) zdravotnej spôsobilosti na prácu, b) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania, c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví. Zákon neobsahuje konkrétny procedurálny postup posudzovania, s výnimkou skutočnosti, že lekárskeho posudku vydáva poskytovateľ a posudzovanie uskutočňuje poskytovateľom určený lekár, ako aj skutočnosť, že lekárskeho posudku sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa posudzovanie týka alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby. Zákon o zdravotnej starostlivosti neustanovuje ani formálne a obsahové náležitosti lekárskeho posudku.

Aký je vzťah zákona o zdravotnej starostlivosti a zákona o ochrane verejného zdravia a ktorý z nich je v procese posúdenia pre lekára určujúci?

V praxi sú oba zákony interpretované ako dva samostatné predpisy, ktoré sa pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti uplatňujú nezávisle na sebe. Uvedený spôsob výkladu vyvoláva v pracovnoprávných vzťahoch závažné dôsledky. Zamestnávateľ je konfrontovaný s duplicitnými lekáorskými posudkami ohľadne zdravotného stavu jedného zamestnanca od viacerých poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, často s protichodnými posudkovými závermi.

Domnievame sa, že zákon o zdravotnej starostlivosti a zákon o ochrane verejného zdravia nemôžu byť interpretované ako predpisy, ktoré ustanovujú dva samostatné postupy. Na rozdiel od zákona o zdravotnej starostlivosti, úprava zákona o ochrane verejného zdravia zodpovedá cieľu posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu. Posúdenie zdravotnej spôsobilosti sa podľa zákona o ochrane verejného zdravia uskutočňuje príliehavo, vo vzťahu ku konkrétnym rizikám vyplývajúcim z práce a pracovného prostredia. Vyšetrenia tvoriace náplň lekáorských preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci sú vykonávané s ohľadom na zdravotné riziká z expozície faktorom práce a pracovného prostredia.

Zákon o zdravotnej starostlivosti považujeme za všeobecný právny predpis, ktorý dopĺňa osobitnú právnu úpravu zákona o ochrane verejného zdravia. Zákon o ochrane verejného zdravia je preto rozhodujúcim právnym predpisom, ktorým sa má kompetentný lekár pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti spravovať.

Zhrnutie:

❖ **Zákon o ochrane verejného zdravia považujeme za určujúci právny predpis v procese posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorý má pred zákonom o zdravotnej starostlivosti prednosť.**

Fázy posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu

Posúdenie zdravotnej spôsobilosti možno podľa zákona o ochrane verejného zdravia vymedziť v štyroch fázach:

- 1) posúdenie a hodnotenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia (§ 30 ods. 1 písm. b)),
- 2) lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci (§ 30e),
- 3) vydanie lekárskeho posudku (§ 30f),
- 4) preskúmanie lekárskeho posudku a opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti (§ 30g).

Výsledok posúdenia rizika z expozície faktorom práce slúži ako podklad pre lekára vykonávajúceho lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci. Cieľom posúdenia a hodnotenia rizika je identifikovať pravdepodobnosť vzniku škodlivého účinku na človeka v dôsledku expozície nebezpečnému faktoru.

Posúdenie rizika je zamestnávateľ povinný zabezpečiť:

- prvotne, pre účely zistenia expozície faktorom práce a pracovného prostredia a kategorizáciu všetkých prác vykonávaných na pracoviskách zamestnávateľa. Posúdenie rizika sa vzťahuje na akéhokoľvek zamestnávateľa.
- následne je zamestnávateľ povinný zaistiť posúdenie rizika: pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska jej rizikovosti; pri 2. kategórii prác najmenej raz za 24 mesiacov, pri 3. a 4. kategórii prác najmenej raz za rok.

Súčasťou posúdenia rizika je vypracovanie:

- a) písomného posudku o riziku – pri prvotnom posúdení a vždy pri zmene pracovných podmienok, ktoré by mohli mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategorizáciu prác, alebo
- b) písomného záznamu o posúdení rizika, ak pri posudzovaní zdravotného rizika nedôjde k zisteniam zmien pracovných podmienok potenciálne ovplyvňujúcich mieru zdravotného rizika alebo kategorizáciu prác.

Posúdenie zdravotného rizika si zamestnávateľ zabezpečuje v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou.

Upozornenie:

❖ **Predpokladom posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu je posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia.**

IV. PROCES POSUDZOVANIA ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU

Zamestnávateľ v procese posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu

Vo vzťahu k posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca je základnou úlohou zamestnávateľa najmä:

1. Zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu.
2. Zabezpečiť posúdenie rizika a vypracovanie písomného posudku alebo záznamu prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby podľa § 30a ods. 3 zákona o ochrane verejného zdravia.
3. Poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika podľa § 30 os. 1 písm. b) zástupcom zamestnancov.
4. Zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci u kompetentných subjektov, a to v pravidelných intervaloch, ako aj vtedy ak o to zamestnanec požiada.

5. Uhrádzať náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane posúdenia pred uzatvorením pracovno-právneho vzťahu a po jeho skončení. Uvedené náklady nesmie prenášať na uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca, a to ani vtedy, ak ide o zabezpečenie lekárskeho prehliadok na základe rozhodnutia zamestnávateľa (u nerizikových prác).
6. Povinnosť predložiť lekárovi, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci zoznam zamestnancov, ktorí sa podrobia lekárskej prehliadke. V zozname sa uvádza:
 - meno, priezviska, dátum narodenia, osobné číslo zamestnanca (ak bolo pridelené),
 - názov pracoviska, profesiu, pracovné zaradenie,
 - dĺžku expozície pri práci v rokoch alebo mesiacoch u daného zamestnávateľa,
 - faktory práce a pracovného prostredia, ktorým je zamestnanec vystavený,
 - výsledky posúdenia zdravotného rizika s uvedením kategórií prác osobitne pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia.
7. Uchovávať lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, 20 rokov od skončenia tejto

rizikovej práce, ak v zákone nie je ustanovené inak.

8. Umožniť pracovnej zdravotnej službe vstup na pracovisko a poskytnúť dostatočný čas na plnenie odborných činností pri zabezpečovaní ochrany a podpory zdravia pri práci a poskytnúť pracovnej zdravotnej službe informácie potrebné na posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia.

Ďalšie povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zabezpečovaním ochrany zdravia zamestnancov vyplývajú z § 30 zákona o ochrane verejného zdravia a týkajú sa povinnosti:

- zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia (ďalej len „faktory práce a pracovného prostredia“) na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi;
- vypracovať prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do 2. kategórie, 3. kategórie alebo 4. kategórie, ak tak ustanovuje tento zákon alebo ustanovujú osobitné predpisy;

- viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do 2. kategórie, 3. kategórie alebo 4. kategórie podľa § 31 pri expozícii faktorom práce a pracovného prostredia vymedzenými v § 30 ods. 1 písm. j);
- predkladať príslušnému orgánu verejného zdravotníctva v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou návrhy na zaradenie prác do 3. kategórie alebo 4. kategórie a návrhy na zmenu alebo vyradenie prác z 3. kategórie alebo 4. kategórie;
- vypracovať v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou každoročne k 31. decembru informáciu o výsledkoch posúdenia zdravotného rizika a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do 3. kategórie alebo 4. kategórie, vrátane počtu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, a hodnotenia zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci a do 15. januára nasledujúceho roka ju predložiť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva;
- poskytnúť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva súčinnosť pri prešetrovaní pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania;
- po zániku živnostenského oprávnenia alebo zániku obchodnej spoločnosti bezodkladne odovzdať dokumentáciu, ktorou je: písomný posudok o riziku, lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu u zamestnancov vykonávajúcich rizikovú prácu a evidenciu zamestnancov,

ktorí vykonávajú prácu zaradenú do 2., 3. a 4. kategórie prác pri expozícii vymedzeným faktorom práce a pracovného prostredia príslušnému orgánu verejného zdravotníctva.

Zamestnanec v procese posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu

Základnou povinnosťou zamestnanca je dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú (vnútropodnikové predpisy), ak bol s nimi riadne oboznámený (§ 81 písm. c) Zákonníka práce).

Zo zákona o BOZP vyplýva povinnosť zamestnanca podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci (§ 12 ods. 2 písm. i.)). Účelom je splnenie zákonnej povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť zdravotný dohľad, vrátane lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci. Nemenej zásadným je naplnenie zákonného predpokladu pre výkon dohodnutej práce samotným zamestnancom tak, aby vykonával prácu, ktorá zodpovedá zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu. Povinnosť podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke nie je neobmedzená. Vyplýva z jednotlivých právnych predpisov – zákona o ochrane verejného zdravia, Zákonníka práce alebo iných osobitných právnych predpisov.

Keďže absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky je poskytovaním zdravotnej starostlivosti, zamestnancovi sa samozrejme zachováva právo na jej odmietnutie. Odmietnutím poskytnutia zdravotnej starostlivosti lekárske vyšetreniami vykonávanými za účelom posúdenia zdravotnej spôsobilosti sa znemožňuje

proces posúdenia. Bez vydania lekárskeho posudku zamestnávateľ nemá vedomosť o splnení zákonom požadovaného predpokladu zdravotnej spôsobilosti na prácu a o možnosti zamestnancovi ďalej prácu pridelovať.

Upozornenie:

- ❖ Zamestnanec, ktorý je povinný podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu nemá právo na výber poskytovateľa zdravotnej starostlivosti (§ 11 ods. 8 zákona o zdravotnej starostlivosti).

V. PROCES POSUDZOVANIA ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU: LEKÁRSKE PREVENTÍVNE PREHLIADKY

Kto je oprávnený k vykonávaniu lekárskeho preventívneho prehliadok?

Lekárske preventívne prehliadky sú základnou súčasťou procesu posudzovania zdravotnej spôsobilosti. Ich vykonávanie je zverené zdravotníckym pracovníkom v pozícii lekárov so špecializáciou vymedzenou zákonom o ochrane verejného zdravia.

Vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok podľa zákona o ochrane verejného zdravia spadá do kompetencie:

1. lekárov pracovnej zdravotnej služby, ktorá má oprávnenie na výkon činnosti pracovnej zdravotnej služby udelené Úradom verejného zdravotníctva SR na základe ohlásenia.
2. lekárov, ktorí nemajú oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby, t. j. lekárov mimo tímu pracovnej zdravotnej služby.

Možnosť vykonávania lekárskeho preventívneho prehliadok určenými okruhmi lekárov sa odvíja od kategorizácie prác z hľadiska zdravotných rizík (1 až 4. kategória)

Ad. 1)

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci zabezpečujú lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou:

- ✓ v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo,
- ✓ v špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia,
- ✓ v špecializačnom odbore služby zdravia pri práci,
- ✓ v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo **pod dohľadom lekára pracovnej zdravotnej služby** so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci.

Lekári pracovnej zdravotnej služby sú oprávnení k vykonávaniu lekárskeho preventívneho prehliadok vo všetkých kategóriách prác z hľadiska zdravotných rizík: v nerizikových prácach (1. a 2. kategória) a rizikových prácach (3. a 4. kategória).

Ad. 2)

Lekárske preventívne prehliadky mimo tímu pracovnej zdravotnej služby sú oprávnení vykonávať lekári so špecializáciou:

- v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo (ďalej len „všeobecný lekár“),
- v lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore pediatria poskytujúci všeobecnú ambulantnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dorast (ďalej len „pediater“).

Lekári mimo tímu pracovnej služby sú oprávnení k vykonávaniu lekárskeho preventívneho prehliadok iba vo vzťahu k nerizikovým prácam – prácam v 1. a 2. kategórii prác.

Upozornenie:

❖ Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci nevykonáva akýkoľvek ošetrojúci lekár. Okruh lekárov pre posúdenie zdravotnej spôsobilosti určuje zákon o ochrane verejného zdravia, ak z osobitných predpisov nevyplýva iný postup.

Lekár v procese posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu

a) Zohľadnenie práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci uskutočňujú lekári na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci, pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík. Uvedená skutočnosť je zákonom zdôraznená v prípadoch, ak je lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci zabezpečovaná všeobecným lekárom alebo pediaterom, ktorí nie sú členmi tímu pracovnej zdravotnej služby (resp. nemajú oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby) pri prácach zaradených do 1. kategórie a 2. kategórie prác.

❖ **Všeobecný lekár alebo pediater vykonávajúci lekársku prehliadku vo vzťahu k práci na účely posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu v 1. a 2. kategórii prác vychádzajú aj z pokladov o vykonávanej práci, pracovných podmienkach a hodnotenia zdravotných rizík.**

b) Konzultácia postupu praktických lekárov (všeobecného lekára a pediatra)

Ak všeobecný lekár alebo pediater, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do 2. kategórie, zistí u zamestnanca zmenu zdravotného stavu, ktorá by mohla ovplyvniť jeho zdravotnú spôsobilosť na prácu, konzultuje postup pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu s lekárom so špecializáciou v špecializačnom odbore: pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci. Výsledok konzultácie zaznamená do svojej zdravotnej dokumentácie.

c) Žiadosť o výpis zo zdravotnej dokumentácie posudzovaného zamestnanca.

Údaje zo zdravotnej dokumentácie vedenej v písomnej forme (nie elektronickej zdravotnej knižke) sa poskytujú formou výpisu zo zdravotnej dokumentácie. Pri vedení elektronickej zdravotnej dokumentácie sa údaje zo zdravotnej dokumentácie sprístupňujú súhlasom posudzovanej osoby (§ 24 a § 25 zákona o zdravotnej starostlivosti). Zdravotnú dokumentáciu ako celok vedie všeobecný lekár zamestnanca.

Ak si lekár pracovnej zdravotnej služby na účel posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu vyžiada údaje zo zdravotnej dokumentácie zamestnanca, je poskytovateľ povinný poskytnúť výpis zo zdravotnej dokumentácie bezodkladne v rozsahu, v ktorom priamo súvisí

s účelom vyžiadania (§ 24 ods. 4 písm. g) zákona o zdravotnej starostlivosti). Máme za to, že uvedené sa nevzťahuje iba na lekárov pracovnej zdravotnej služby, ale aj na všeobecných lekárov alebo pediatrov uskutočňujúcich lekárske preventívne prehliadky pri 1. a 2. kategórii prác (ak nie sú všeobecnými lekármi posudzovanej osoby). Podľa § 24 ods. 2 zákona o zdravotnej starostlivosti je všeobecný lekár (napr. lekár, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti) povinný bezodkladne poskytnúť výpis zo zdravotnej dokumentácie inému ošetrovujúcemu zdravotníckemu pracovníkovi v rozsahu vyžiadania.

Podľa čl. 2 ods. 10 odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci zverejnené vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 2. novembra 2016, čiastka 29 – 38, ročník 64: „*Lekár, ktorý vykonáva lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci si pri vyšetrení osoby, ktorej práca je zaradená do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie alebo ktorá vykonáva prácu, pri ktorej zdravotnú spôsobilosť vyžadujú osobitné predpisy (ak nie je zároveň zmluvným lekárom vyšetrovanej osoby), vyžiada údaje o jej zdravotnom stave (nie staršie ako tri mesiace) formou výpisu zo zdravotnej dokumentácie od všeobecného lekára, s ktorým je vyšetovaná osoba v zmluvnom vzťahu alebo od lekára špecialistu, u ktorého je alebo bola vyšetovaná osoba liečená alebo dispenzarizovaná.*“ Napriek tomu, že usmernenie nemá povahu všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorým možno ukladať práva a povinnosti, je jeho účelom zabezpečiť jednotný postup pri vykonávaní lekárskeho preventívneho prehliadok a posudzovaní zdravotnej spôsobilosti.

d) Náplň lekárskeho preventívneho prehliadok

Náplň lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci je súčasťou odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci zverejneného vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 2. novembra 2016, čiastka 29 – 38, ročník 64 (ďalej len „odborné usmernenie“).

Odborné usmernenie obsahuje obligatórne a fakultatívne vyšetrenia lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k jednotlivým faktorom práce a pracovného prostredia alebo vykonávanej práci. *Obligatórne (základné) vyšetrenia sa vykonávajú ako neoddeliteľná súčasť každej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci v rozsahu ustanovenom pri jednotlivých faktoroch, pri skupinách faktorov alebo vykonávanej práci v prílohách daného usmernenia (čl. 3 ods. 1 odborného usmernenia). Fakultatívne vyšetrenia (doplnkové) vyšetrenia sa vykonávajú v odôvodnených prípadoch a sú individuálne indikované lekárom vykonávajúcim lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci. Vyplývajú z identifikovaných a posúdených zdravotných rizík, pôsobenia faktorov práce a pracovného prostredia, vykonávanej práce, možného poškodenia zdravia z práce alebo sú potrebné na vylúčenie kontraindikácií (čl. 3 ods. 2 odborného usmernenia).*

Z odborného usmernenia priamo vyplýva, že súčasťou obligatórnych alebo fakultatívnych vyšetrení pri pôsobení niektorých faktorov môže byť napríklad aj psychologické alebo gynekologické vyšetrenie.

Druhy lekárskeho preventívneho prehliadok

V praxi je častou otázkou zamestnávateľov, v ktorých prípadoch sú povinní lekárske preventívne prehliadky zabezpečovať a naopak otázkou zamestnancov, v ktorých prípadoch je zamestnávateľ oprávnený od nich účasť na lekárskeho preventívneho prehliadkach vyžadovať.

Na miestach, kde právna úprava od zamestnávateľa požaduje zaistenie lekárskej prehliadky, nastupuje povinnosť zamestnanca prehliadku absolvovať. Kde právna úprava poskytuje zamestnávateľovi možnosť prehliadku zabezpečiť (1. a 2. kategória prác), má zamestnávateľ právo jej absolvovanie vyžadovať, hoc požiadavka musí viesť zdôvodniť povahou vykonávanej práce. Aj v tomto prípade potom nastupuje povinnosť zamestnanca podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke.

Prípady povinného zabezpečovania/účasti na lekárskeho preventívneho prehliadkach sú dané:

- 1) zákonom o ochrane verejného zdravia,
- 2) osobitnými právnymi predpismi (napr. Zákonník práce, zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch).

Rozoznávame nasledujúce druhy lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci:

- vstupná lekárska preventívna prehliadka;
- periodická lekárska preventívna prehliadka;
- mimoriadna lekárska preventívna prehliadka;
- výstupná lekárska preventívna prehliadka;
- následná lekárska preventívna prehliadka,
- iná lekárska preventívna prehliadka.

Vstupná lekárska prehliadka:

Lekárska prehliadka sa vykonáva pred založením pracovnoprávneho alebo obdobného pracovného vzťahu (nie po uzatvorení pracovnej zmluvy). Vzťahuje sa nielen na uzatvorenie pracovnej zmluvy, ale aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť vstupnú lekársku prehliadku:

- i.) pri rizikových prácach (3. a 4. kategória prác),
- ii.) ak to ustanovujú osobitné predpisy.

Zamestnávateľ má právo zabezpečiť vstupnú lekársku prehliadku aj v prípade 1. a 2. kategórie prác. V týchto prípadoch je účasť zamestnanca na lekárskej preventívnej prehliadke povinná.

Periodická lekárska prehliadka:

Lekárske prehliadky sa v prípadoch stanovených právnymi predpismi opakujú v určitom časovom intervale. Podľa zákona o ochrane verejného zdravia je zamestnávateľ povinný opakované prehliadky zabezpečiť:

- i.) jeden raz za dva roky u zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do 3. kategórie,
- ii.) jeden raz za rok u zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do 4. kategórie,
- iii.) pred každou zmenou pracovného zaradenia.

Príklad počítania periodicity prehliadok:

Ak je lekárskeho posudok zo vstupnej lekárskej prehliadky u zamestnanca v 3. kategórii vydaný 25. novembra 2021, lehota pre

Krátka metodická príručka

absolvovanie periodickej prehliadky a vydanie nového lekárskeho posudku uplynie 25. novembra 2023.

Pri dobrovoľnom rozhodnutí zamestnávateľa zabezpečovať lekárske prehliadky v 1. a 2. kategórii, zamestnávateľ periodicitu ich vykonávania upraví vo vnútornom predpise a zamestnancov s týmto predpisom preukázateľne oboznámi.

Zákonník práce ustanovuje povinnosť opakovania lekárskeho prehliadok: i.) pri zamestnancoch pracujúcich v noci podľa § 98 ods. 3 ZP (napr. pravidelne podľa potreby najmenej raz za rok) a ii.) pri mladistvých zamestnancoch podľa § 176 (pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, ak osobitné predpisy neustanovujú inak).

Mimoriadna lekárska prehliadka:

Vykonáva sa v nasledujúcich prípadoch:

- i.) **na základe nariadenia príslušného orgánu verejného zdravotníctva**, vtedy:
 - ak sa výrazne zmenia faktory práce a pracovného prostredia alebo zdravotné riziko, alebo
 - ak dôjde k závažným zmenám zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k vykonávanej práci, alebo
 - ak sa vyskytnú zmeny zdravotného stavu u niekoľkých zamestnancov, ktoré je možné dať do súvislosti s pracovnými podmienkami.
- ii.) na základe **návrhu lekára pracovnej zdravotnej služby**, ak je to potrebné na včasné zachytenie zmien zdravotného stavu zamestnanca v súvislosti s prácou;

iii.) na základe **rozhodnutia zamestnávateľa**, vtedy, ak zamestnávateľ má dôvodné pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Svoje rozhodnutie prerokuje so zástupcami zamestnancov a s lekármi oprávnenými k vykonávaniu lekárskeho preventívneho prehliadok;

iv.) na základe ustanovení osobitných právnych predpisov (napr. § 16 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch).

Zamestnanec je povinný absolvovať mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku bez ohľadu kategóriu práce, ktorú vykonáva. Zákon o ochrane verejného zdravia neustanovuje lehotu, do ktorej sa má lekárska prehliadka uskutočniť. Zamestnávateľovi možno odporučiť, aby voči zamestnancovi vydal pokyn zúčastniť sa prehliadky bez zbytočného odkladu, ak osobitné predpisy nevymedzujú konkrétnu lehotu pre jej absolvovanie a preukázanie zdravotnej spôsobilosti.

Zo Zákonníka práce zamestnávateľovi nevyplýva oprávnenie prestať zamestnancovi prideľovať prácu na základe dôvodného podozrenia o zmene zdravotnej spôsobilosti. Oprávnenie i povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu je spojená s predložením lekárskeho posudku, ktorý preukazuje zdravotnú (ne)spôsobilosť. Ak ide o podozrenie na závažné zmeny zdravotného stavu zamestnanca, ktorý chce zamestnávateľ preveriť nariadením mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky, zamestnávateľovi by v záujme ochrany zdravia zamestnanca malo prislúchať oprávnenie k príslušnému opatreniu pristúpiť do času, kým nie

je naisto dané, či touto spôsobilosťou zamestnanec naozaj disponuje. Ak by zamestnávateľ prácu zamestnancovi neprideľoval, zamestnanec nemôže byť týmto neprideľovaním práce dotknutý. Situáciu je potrebné posúdiť ako (inú) prekážku v práci na strane zamestnávateľa, za ktorú zamestnancovi patrí náhrada mzdy.

❖ **Mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku je zamestnávateľ oprávnený nariadiť aj vtedy, ak má dôvodné pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu.**

Výstupná lekárska prehliadka:

Povinne sa vykonáva pri prácach zaradených do 3. alebo 4. kategórie pri skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu zo zdravotných dôvodov alebo vtedy, ak to vyplýva z osobitnej právnej úpravy. Skončenie pracovnoprávneho vzťahu zo zdravotných dôvodov môže vyplývať z uplatneného spôsobu, prípadne aj dôvodu skončenia na strane zamestnávateľa a zamestnanca. Príkladom skončenia pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov je výpovedný dôvod zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

Následná lekárska prehliadka

Povinnosť zabezpečiť následné lekárske preventívne prehliadky je daná pri prácach s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie (napr. mutagénne faktory), ktoré sú zaradené medzi rizikové práce v 3. alebo 4. kategórii. Následné lekárske prehliadky sa vykonávajú raz za tri roky. Zamestnanec kontaktuje zamestnanca podľa údajov, ktoré má k dispozícii. Ak údaje nie sú aktuálne, zamestnávateľ stráca možnosť lekársku prehliadku zabezpečiť. Vykonávanie následných lekárskech prehliadok by preto malo byť podmienené žiadosťou zo strany bývalého zamestnanca, na ktorú je zamestnávateľ povinný reagovať.

Iná lekárska prehliadka

Ďalšie lekárske preventívne prehliadky je zamestnávateľ povinný zabezpečiť:

- i.) pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku; prehliadka sa vykoná bezodkladne po uznaní rovnakej choroby z povolania na tom istom pracovisku, ak sa na danom pracovisku doteraz takéto choroby z povolania nevyskytovali;
- ii.) u zamestnanca, ktorý vykonáva prácu zaradenú 2., 3. alebo 4. kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov (napr. dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca pre chorobu alebo úraz trvajúca viac ako 6 mesiacov).

Pracovnoprávne aspekty lekárskech preventívnych prehliadok

- ✓ účasť na lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci za účelom posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu je prekážkou v práci na strane zamestnanca z dôvodu všeobecného záujmu podľa § 138 ods. 1 Zákonníka práce;
- ✓ prekážka v práci sa musí preukázať dokladom o existencii prekážky v práci a o jej trvaní, ktoré je potvrdené príslušným zdravotníckym zariadením;
- ✓ v rozsahu, v ktorom zasahuje do pracovného času zamestnanca zamestnávateľ poskytuje pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas a náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnanca podľa § 134 Zákonníka práce;
- ✓ absolvovanie lekárskech preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci sa nedotýka účasti zamestnanca na vyšetrení alebo ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení ako dôležitej osobnej prekážky zamestnanca podľa § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce; t. j. ide o dva samostatné druhy prekážok v práci na strane zamestnanca;
- ✓ vzhľadom na zákonnú povinnosť účasti zamestnanca na lekárskech preventívnych prehliadkach, by lekárske prehliadky vo vzťahu k práci mali prebiehať v pracovnom čase zamestnanca, nie počas doby jeho odpočinku;

Zhrnutie:

- ❖ Účasť zamestnanca na lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci je prekážkou v práci na strane zamestnanca z dôvodu všeobecného záujmu podľa § 138 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.

VI. VYDANIE LEKÁRSKEHO POSUDKU, PRESKÚMANIE A OPÄTOVNÉ POSÚDENIE ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI

Postup pri vydaní lekárskeho posudku a jeho náležitosti

Po absolvovaní obligatórnych alebo individuálne indikovaných lekárskeho vyšetrení, lekár posudzujúci zdravotnú spôsobilosť zaznamená výsledky vyšetrení do zdravotnej dokumentácie, ktorú vedie v rozsahu ním poskytovanej zdravotnej starostlivosti (§ 19 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti).

Na základe ich zhodnotenia vypracuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu. V tejto časti zákon o ochrane verejného zdravia odkazuje na aplikáciu zákona o zdravotnej starostlivosti, ktorý vydanie lekárskeho posudku na tento účel predpokladá, ale jeho náležitosti nevypočítava.

Formálne a obsahové náležitosti lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu priamo vyplývajú zo zákona o ochrane verejného zdravia.

Lekársky posudok podľa § 30f ods. 2 obsahuje:

- evidenčné číslo,
- údaje o zamestnávateľovi (obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby alebo miesto podnikania fyzickej osoby – podnikateľa),
- identifikačné údaje zamestnanca (meno, priezvisko, dátum narodenia a adresu bydliska),

- pracovné zaradenie,
- posudzovanú prácu,
- faktory práce a pracovného prostredia a
- kategóriu práce pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia
- posudkový záver v jednom z nasledujúcich znení:
 - i.) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
 - ii.) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením,
 - iii.) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

Vzory lekárskeho posudku tvoria prílohu č. 3c zákona o ochrane verejného zdravia. Podľa príslušného vzoru sa pri posudkovom závere o spôsobilosti na výkon práce s dočasným obmedzením vyžaduje tiež uvedenie:

- pracovných operácií, ktoré zamestnanec nemôže vykonávať alebo
- zdraviu škodlivé faktory práce a pracovného prostredia, ktorým zamestnanec nemôže byť vystavený a

- časové obmedzenie.

Z príslušného vzoru môžeme vyvodit' aj ďalšie obligatórne súčasti lekárskeho posudku:

- identifikačné údaje pracovnej zdravotnej služby alebo poskytovateľa zdravotnej starostlivosti,
- odtlačok pečiatky so špecializáciou lekára, ktorý vykonáva lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci a jeho podpis, vrátane mena a priezviska lekára;
- ak lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci vykonáva všeobecný lekár pracovnej zdravotnej služby pri 3. a 4. kategórii prác, uvádza sa okrem pečiatky so špecializáciou lekára a jeho podpisu (vrátane mena a priezviska lekára) aj odtlačok pečiatky s uvedením špecializácie lekára a podpis lekára vykonávajúceho dohľad nad výkonom lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci (vrátane mena a priezviska);
- dátum vydania posudku.

Napriek tomu, že zo zákona o ochrane verejného zdravia nevyplýva, aby lekársky posudok musel ob-

sahovať aj poučenie o možnosti odvolania (preskúmania lekárskeho posudku alebo opätovného posúdenia zdravotnej spôsobilosti), tak ako to vyžaduje zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správneho poriadku), mal by predstavovať súčasť lekárskeho posudku. Požiadavka poučenia vyplýva aj z rozhodovacej činnosti súdov (napr. rozsudok Krajského súdu v Trnave č. k 23Co/171/2012 zo dňa 18. 3. 2013).

Zákon o ochrane verejného zdravia neustanovuje lehotu na vydanie lekárskeho posudku (výnimkou je napr. § 32 ods. 4 písm. e) zákona č. 578/2004 Z. z. poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Časové obdobie, v ktorom je posudok vydaný sa odvíja od skutočnosti, či zamestnanec musí absolvovať lekárske vyšetrenia aj u iných špecializovaných lekárov. To môže vydanie posudku objektívne oddialiť, bez toho, aby to posudzujúci lekár dokázal ovplyvniť. Neustanovenie lehoty v zákone má preto logický dôvod. Vymedzenie lehoty na vydanie posudku sa môže stať predmetom dohody medzi zamestnávateľom a príslušným poskytovateľom zdravotnej starostlivosti. Ak lehota dohodnutá nebola a lekár má k dispozícii výsledky všetkých lekárskeho vyšetrení, mal by k vydaniu posudku pristúpiť bez zbytočného odkladu.

Zákon o ochrane verejného zdravia neustanovuje ani lehotu platnosti lekárskeho posudku. Ak je to z povahy lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci možné, nevylučuje sa, aby tvoril do-

plňujúcu súčasť lekárskeho posudku. Ak ide o periodické lekárske preventívne prehliadky jeho platnosť sa odvodzuje od zákonom vymedzeného obdobia, v ktorom sa musí lekárska prehliadka uskutočniť (napr. raz za dva roky u zamestnancov vykonávajúcich prácu v 3. kategórii). Lehota platnosti lekárskeho posudku preto nie je jeho povinnou súčasťou.

Náklady na posúdenie a vydanie lekárskeho posudku znáša zamestnávateľ.

Postup lekára po vyhotovení lekárskeho posudku:

1. **Originál lekárskeho posudku lekár odovzdáva zamestnávateľovi.** Zamestnávateľovi sa neposkytujú údaje o zdravotnom stave, výsledkoch lekárskeho vyšetrení, či zistených ochoreniach. Zamestnávateľ obdrží iba informáciu o tom, či je zamestnanec na prácu zdravotne spôsobilý, dlhodobo alebo dočasne nespôsobilý.
2. **Kópiu lekárskeho posudku lekár odovzdáva zamestnancovi a lekárovi,** s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti.
3. Ak o to požiada lekár, s ktorým zamestnanec má uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, na požiadanie mu poskytne výsledky vyšetrení získané pri výkone lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci.

Preskúmanie a opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca

Proces opätovného zhodnotenia zdravotnej spôsobilosti pozostáva z dvoch vzájomne podmienených fáz:

1. Preskúmanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti.
2. Opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Ad. 1) Ak sa zamestnanec/fyzická osoba uchádzajúca o zamestnanie (žiadateľ) domnieva, že posúdenie zdravotnej spôsobilosti je nesprávne, zamestnanec má právo písomne požiadať o preskúmanie lekárskeho posudku:

Čo sa vyžaduje?

- ✓ Písomná žiadosť zamestnanca/uchádzača o zamestnanie.

Komu je žiadosť adresovaná?

- ✓ Lekárovi (poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti), ktorý posudok vydal.

Kto vykoná preskúmanie lekárskeho posudku?

- ✓ Lekár, ktorý posudok vydal vykoná preskúmanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu.

V akej lehote je lekár povinný žiadosť zamestnanca vybaviť?

- ✓ Najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti je povinný písomne informovať žiadateľa o spôsobe jej vybavenia (ide o kalendárne dni).

Krátka metodická príručka

Čo je záverom preskúmania?

- ✓ Záverom preskúmania je buď potvrdenie posudkového záveru alebo zmena lekárskeho posudku s uvedeným nového záveru.

Kto uhrádza náklady preskúmania lekárskeho posudku?

- ✓ Zákon o ochrane verejného zdravia neupravuje uhrádzanie nákladov v prípade preskúmania lekárskeho posudku samotným lekárom, ktorý posudok vydal. Možno sa domnievať, že sa analogicky uplatní model upravený v § 30g ods. 6 zákona. Ak lekár posudok potvrdí, prípadné náklady znáša zamestnanec. Ak lekár posudok zmení, náklady znáša príslušný poskytovateľ.

Ad. 2) Opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu nastupuje následne, potom ako je zamestnanec/uchádzač o zamestnanie informovaný lekárom, ktorý posudok vydal o tom, že lekársky posudok ostáva nezmenený.

Čo sa vyžaduje?

- ✓ Písomná žiadosť zamestnanca alebo uchádzača o zamestnanie.

Komu je žiadosť adresovaná?

- ✓ Poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ktorý vydal pôvodný lekársky posudok.

Kto vykoná opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu?

- ✓ Opätovné posúdenie nevykonáva pôvodný lekár, ale poskytovateľ zdravotnej starostlivosti,

ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici, ktorú vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo alebo špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, ktorý má sídlo najbližšie k miestu pracoviska žiadateľa (ďalej len „príslušný poskytovateľ“).

Aké dokumenty sa pre opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti vyžadujú?

1. žiadosť zamestnanca/uchádzača o zamestnanie;
 2. súvisiaca zdravotná dokumentácia;
- ✓ Uvedené doklady zasiela príslušnému poskytovateľovi pôvodný poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý lekársky posudok vydal.
3. doklady o vykonávaní práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledky hodnotenia zdravotných rizík, ak je to potrebné;
- ✓ O poskytnutie uvedených dokladov žiada poskytovateľ príslušný k opätovnému posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnávateľa a pracovnú zdravotnú službu.

V akej lehote je príslušný poskytovateľ povinný vybaviť žiadosť o opätovnom posúdení zdravotnej spôsobilosti?

- ✓ do 30 dní
- ✓ ak ide o zložité posúdenie lehota sa predlžuje o ďalších 30 dní (t. j. do 60 dní)

Čo je záverom opätovného posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu?

- ✓ Príslušný poskytovateľ záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu buď potvrdí, alebo ak bola zdravotná spôsobilosť na prácu posúdená nesprávne, vydá nový lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Komu sa doručuje originál nového lekárskeho posudku a komu sa doručujú jeho kópie?

- ✓ Nový lekársky posudok sa doručí žiadateľovi (nie zamestnávateľovi). Kópia lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu sa doručuje zamestnávateľovi a lekárovi, ktorý pôvodný lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu vydal.

Kto uhrádza náklady opätovného posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu?

- ✓ Subjekt povinný k úhrade nákladov sa odvíja od záveru opätovného posúdenia:
 - a) ak sa záver pôvodného posudku potvrdí, náklady znáša zamestnanec/uchádzač o zamestnanie (nie zamestnávateľ);
 - b) ak je vydaný nový lekársky posudok, náklady znáša poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý pôvodný posudok vydal (nie zamestnávateľ).

VII. POSTUP ZAMESTNÁVATEĽA PO PREDLOŽENÍ LEKÁRSKEHO POSUDKU O ZDRAVOTNEJ (NE)SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU A SANKCIE

Prijatie lekárskeho posudku

Lekár, ktorý posúdil zdravotnú spôsobilosť zamestnanca má lekársky posudok odovzdať priamo zamestnávateľovi, kópiu zamestnancovi a jeho všeobecnému lekárovi.

V praxi môže nastať situácia, že zamestnanec požaduje od zamestnávateľa priradenie iných pracovných úloh respektíve preradenie na inú prácu s tvrdením, že práca nezodpovedá jeho zdravotnému stavu (napríklad v nadväznosti na dočasnú pracovnú nespôsobilosť zamestnanca). Je si však potrebné uvedomiť, že zamestnávateľovi vzniká povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu až vtedy, ak je zamestnancova zdravotná nespôsobilosť preukázaná lekárskeým posudkom od lekára s príslušnou špecializáciou. Zamestnanec má právo od zamestnávateľa požadovať, aby mu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci zabezpečil. Po žiadosti zamestnanca zamestnávateľ vyšle zamestnanca na lekársku preventívnu prehliadku k príslušnému lekárovi oprávnenému na posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu (mimoriadna lekárska preventívna prehliadka) za účelom preverenia zamestnancovej zdravotnej spôsobilosti na výkon práce. Iniciatíva k zabezpečeniu lekárskej

prehliadky môže vzniknúť aj zo strany samotného zamestnávateľa, ak má dôvodné podozrenie o zdravotnej spôsobilosti.

Postup zamestnávateľa po predložení lekárskeho posudku

Právny postup zamestnávateľa sa odvíjajú od posudkového záveru.

1. Posudkový záver: zdravotne spôsobilý na výkon práce.

✓ Predzmluvný pracovnoprávny vzťah:

Po získaní informácie o zdravotnej spôsobilosti na základe lekárskeho posudku (v prípadoch ustanovených osobitnými predpismi aj na základe lekárskeho potvrdenia) je zamestnávateľ oprávnený pristúpiť k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, ak tento predpoklad pre výkon práce vyžadujú osobitné právne predpisy.

✓ Trvajúci pracovnoprávny vzťah:

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi ďalej prácu priradiť podľa pracovnej zmluvy/dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

2. Posudkový záver: dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

✓ Predzmluvný pracovnoprávny vzťah:

Zamestnávateľ nemôže uzatvoriť pracovnú zmluvu s fyzickou osobou (uchádzačom) na výkon práce, na ktorú osoba nemá zdravotnú spôsobilosť. Ak k uzatvoreniu zmluvy napriek tejto skutočnosti dôjde, zamestnávateľ nemôže začať zamestnancovi prácu priradiť. Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu. Uzatvorenie pracovnej zmluvy bez preukázania zdravotnej spôsobilosti (vôbec alebo realizovanej až po uzatvorení pracovnej zmluvy) nemá za následok neplatnosť pracovnej zmluvy. Avšak, konanie zamestnávateľa napĺňa skutkovú podstatu správneho deliktu (je porušením pracovnoprávných predpisov a predpisov na ochranu zdravia), za ktoré zamestnávateľovi hrozí sankcia zo strany orgánu verejného zdravotníctva alebo inšpektorátu práce.

✓ Trvajúci pracovnoprávny vzťah:

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu. Ak je to možné, preradzuje zamestnanca na výkon inej práce podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. K preradeniu je v tomto prípade oprávnený pristúpiť jednostranne, bez potreby získania súhlasu zamestnanca resp. uzatvorenia dohody o zmene pracovnej zmluvy. Ak to nie je možné, pretože objektívne nemá prácu, ktorá by zodpovedala dohodnutému druhu práce v pracovnej zmluve, po dohode so zamestnancom preradí zamestnanca na prácu iného druhu. Ak by zamestnávateľ pri zmene pôvodne dohodnutého druhu práce postupoval jednostranne, zamestnanec je oprávnený vykonávanie inej ako pôvodne dohodnutej práce odmietnuť, bez toho, aby jeho konanie bolo vyhodnotené ako porušenie pracovnej disciplíny. Ak zamestnanec so zmenou druhu práce súhlasí, zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú dohodu o zmene pracovných podmienok podľa § 54 Zákonníka práce. Iná práca, na ktorú je zamestnanec jednostranne alebo na základe dohody preradený, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

Ak zamestnanec so zmenou druhu práce nesúhlasí, zamestnávateľ nemôže ďalej zamestnancovi prideľovať podľa pracovnej zmluvy, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ má tiež možnosť uplatniť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

V prípade dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti na prácu, môže mať na skončení pracovného pomeru záujem aj samotný zamestnanec. Ak chce zamestnanec pracovný pomer skončiť okamžite, zo Zákonníka práce vyplýva požiadavka získania lekárskeho posudku so záverom o nemožnosti ďalšieho výkonu práce bez vážneho ohrozenia zdravia zamestnanca, ku ktorému zároveň musí pristúpiť skutočnosť, že zamestnávateľ zamestnanca po predložení lekárskeho posudku nepreradí na inú prácu do 15 dní. Z doterajšej rozhodovacej činnosti súdov vyplýva, že lekárskeho posudku s predmetným záverom je jednou z nevyhnutných podmienok platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Právna úprava nie je optimálna, keďže zákon o ochrane verejného zdravia uvedený posudkový záver nepredpokladá. Postup pri vydávaní lekárskeho posudku nie je podľa nášho názoru porušený, ak posudzujúci lekár, okrem zachovania zákonom požadovaných náležitostí a posudkových záverov, Zákonníkom práce požadovanú formuláciu doplní. Súčasne nie je povinnosťou príslušného lekára na požiadavku zamestnávateľa, prípadne zamestnanca reagovať, keďže Zákonník práce nie je právnym predpisom, ktorý je pri vydávaní lekárskeho posudku pre posudzujúceho lekára určujúci.

Súčasne by podľa nášho názoru nemalo byť zamestnancovi na ujmu (vzhľadom na nedokonalosť právnej úpravy), ak je podkladom okamžitého skončenia pracovného pomeru posudok so záverom o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce.

3. Posudkový záver: spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením:

✓ Predzmluvný pracovnoprávny vzťah:

Zamestnávateľ je oprávnený k uzatvoreniu pracovnej zmluvy za podmienky, že zamestnancovi nebudú prideľované pracovné úlohy, ktoré podľa lekárskeho posudku zamestnanec nesmie vykonávať alebo nesmie byť prideľovaný v pracovnom prostredí, ktorému nesmie byť vystavený. Už v pracovnej zmluve sa zamestnávateľ a zamestnanec môžu dohodnúť na dočasnom zúžení pôvodne plánovaného druhu práce.

✓ Trvajúci pracovnoprávny vzťah:

Zákonník práce postup zamestnávateľa neupravuje. Výnimkou je ustanovenie zákazu výpovede zo strany zamestnávateľa v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu (§ 64 ods. 1 písm. f) ZP).

Aj v tejto situácii platí, že zamestnanec nemôže vykonávať pracovné operácie, ktoré boli v lekárskom posudku vymedzené ako dočasne zakázané. Ak sú zamestnancovi prideľované, zamestnanec je oprávnený ich vykonanie odmietnuť. Nespôsobilosť na výkon práce s dočasným obmedzením nie je osobitným dôvodom pre uplatnenie výpovede zo strany zamestnávateľa alebo iný spôsob skončenia pracovného pomeru. Riešením je uzatvorenie dohody o zmene pracovných podmienok, v ktorej by si zamestnávateľ a zamestnanec mohli do-

Krátka metodická príručka

hodnúť dočasné skrátenie pracovného času s prípadným znížením pôvodne dohodnutej mzdy. Zamestnávateľ nie je oprávnený postupovať jednostranne.

Peňažné sankcie

Porušenie právnych predpisov v oblasti procesu posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu zo strany zamestnávateľa môže naplniť skutkovú podstatu:

1. správneho deliktu na úseku verejného zdravotníctva podľa § 57 ods. 22 zákona o ochrane verejného zdravia, za ktorý mu príslušný orgán verejného zdravotníctva **uloží pokutu od 150 do 20 000 eur** (§ 57 ods. 42 zákona o ochrane verejného zdravia). Pri určení výšky pokuty prihliada orgán verejného zdravotníctva na závažnosť, spôsob, čas trvania a následky protiprávneho konania. Ak orgán verejného zdravotníctva zistí opakované porušenie, pokutu je možné zvýšiť až na dvojnásobok.

Príkladom protiprávneho konania zamestnávateľa podľa § 57 ods. 22 zákona o ochrane verejného zdravia je:

- nezabezpečenie posúdenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a nezabezpečí vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou;
- nezabezpečenie posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu pre zamestnancov;
- nepredloženie zoznamu zamestnancov lekárovi, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci.

2. správneho deliktu za porušenie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 2 ods. 1 písm. a) bod 3 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“). Postup zamestnávateľa v rozpore s požiadavkami Zákonníka práce predstavuje porušenie pracovnoprávnych predpisov podľa § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona o inšpekcii práce.

Podľa § 19 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce je inšpektorát práce oprávnený uložiť zamestnávateľovi pokutu až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia pracovnoprávnych predpisov vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená ťažká ujma na zdraví, najmenej 20 000 eur alebo smrť, najmenej 33 000 eur.

Inšpektorát práce obligatórne uloží pokutu zamestnávateľovi za závažné porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych predpisov, vrátane právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia (a iných predpisov podľa § 2 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce) od 1 000 eur do 200 000 eur. Príkladom závažného porušenia povinností zamestnávateľom je nedodržanie podmienok ustanovených pre prácu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, mladistvých zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 19 ods. 3 písm. c) zákona o inšpekcii práce).

Pokutu vo vyššie uvedených prípadoch nemožno uložiť osobe, ktorej bola za to isté porušenie predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv už právoplatne uložená pokuta alebo iná majetková sankcia iným orgánom podľa osobitných predpisov (to neplatí, ak bola uložená bloková pokuta).

SPRACOVANÉ PODĽA:

❖ ŽUĽOVÁ, Jana – MINČIČOVÁ, Monika, Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky). 1. vyd. Praha: Nakladatelství Leges, 2021. 116 s. [6,66 AH] - Projekt: Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca APVV-16-0002. ISBN 9788075025180.

❖ DOLOBÁČ, Marcel - ŽUĽOVÁ, Jana – BARINKOVÁ, Milena – MINČIČOVÁ, Monika – KUNDRÁT, Ivan – SKOLODOVÁ, Katarína, 111 otázok a odpovedí o zdraví zamestnanca. 1. vyd. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020. 164 s. [8,77 AH] - Projekt: Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca APVV-16-0002. ISBN 9788081529320.