

# **Navrhované zmeny právnej úpravy**

**v rámci vedecko - výskumného projektu:**

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



Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta  
Košice, 22. december 2021

---

# Úvod

Spoluriešitelia vedecko - výskumného projektu APVV-16-0002: *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu* v rámci niekoľkých rokov svojou bohatou publikačnou činnosťou napomáhali k napĺňaniu účelu a zmyslu tohto projektu, t.j. nielen k rozobratiu a komplexnému spracovaniu skutočností, ktoré odborná verejnosť v rámci uvádzanej problematiky pozná a poskytnutiu názorov na správny výklad relevantných právnych noriem, **ale najmä k poskytnutiu návrhov *de lege ferenda*, ktoré môžu napomôcť odbornej verejnosti k ich poznaniu a následnému sprostredkovaniu subjektom, ktoré ich vedia pretaviť do právnej úpravy, a tým napomôcť k skvalitneniu a sprecízneniu slovenskej právnej úpravy aj v oblasti duševného zdravia na pracovisku.**

Osobitne prínosným bolo pestré zloženie riešiteľského kolektívu, ktoré sa neskladalo len z riešiteľov venujúcich sa právnym aspektom duševného zdravia na pracovisku, ale i medicínskemu a psychologickému náhľadu na predkladanú problematiku. Pestrosť zloženia riešiteľského kolektívu spočívala i v zastúpení rôznych vekových kategórií riešiteľov projektu, ktorí vďaka tomu mohli na tému projektu pozrieť tak z pohľadu dlhoročných skúseností a poznatkov o úskaliach výkonu práce na pracovisku, ako i prihliadnuť na moderné trendy (osobitne blízke mladším generáciám riešiteľov), ktoré môžu ovplyvniť duševné zdravie na pracovisku.

V nasledujúcom texte predstavíme konkrétne návrhy na zmenu právnej úpravy v oblasti duševného zdravia na pracovisku, ktoré vyšli v rámci realizácie predmetného projektu z pera jednotlivých spoluriešiteľov.

# Návrhy de lege ferenda

## doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

### 1. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca

Formálne požiadavky vo vzťahu k lekárskemu posudku a lekárskemu potvrdeniu by nemali byť na ujmu práv zamestnanca, čo znamená, že pre splnenie povinnosti preradiť zamestnanca na inú prácu by podľa mienky doc. Dolobáča nemala rozhodovať forma lekárskej správy, resp. posudku, ale ich obsahová stránka. V súčasnosti však ide skôr o úvahu de lege ferenda, ktorá nezodpovedá praxi ani rozhodovacej činnosti súdov.

Podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o ochrane zdravia“), lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti alebo pracovná zdravotná služba. Lekársky posudok vydaný pracovnou zdravotnou službou by mal byť podľa p. docenta taktiež pri preradení na inú prácu či pri skončení pracovného pomeru súdnou praxou rešpektovaný, a to aj napriek tomu, že tomu tak v súčasnosti nie je.

Doc. Dolobáč sa vyjadril aj vo vzťahu k špecifickým situáciám, ktoré vyvstávajú v súvislosti s nespravodlivým ne/poskytovaním odstupného vo vzťahu k rôznym situáciám. V rámci tejto problematiky je reč o odstupnom z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru *odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku*.

Zvýšené odstupné v sume desaťnásobku priemerného mesačného zárobku v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania, resp. po dosiahnutí najvyššej prípustnej expozície sa poskytuje bez ohľadu na to, či ku skončeniu pracovného pomeru došlo dohodou alebo výpoveďou, taktiež nezohráva úlohu doba po ktorú bol zamestnanec v pracovnom pomere. Avšak považujeme za chybu zákonodarcu, že takéto zvýšené odstupné nenaviazal aj na možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca (aj keď v tomto prípade by bolo namieste doplniť povinnosť dlhodobej straty spôsobilosti, resp. ohrozenia zdravia). V praxi sa totiž stáva, že zamestnanec pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania nemôže dlhodobo vykonávať prácu, ale zamestnávateľ pre vysoké odstupné s ním odmieta ukončiť pracovný pomer. Ak by takýto zamestnanec ukončil pracovný pomer sám, ukráti sa na odstupnom. A tak v mnohých prípadoch nastáva nežiaduca patová situácia, keď nikto nie je ochotný skončiť pracovný pomer a zamestnanec je dlhodobo na prekážkach z dôvodu práceneschopnosti.

# Návrhy de lege ferenda

## doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

### ***2. Právo byť odpojený***

Napriek tomu, že nová legislatíva vo vzťahu k právu byť odpojený v oblasti právnej úpravy domáckej práce a telepráce (§ 52 ods. 10 Zákonníka práce) je progresívnym krokom k politike BOZP, doc. Dolobáč v rámci svojej publikačnej činnosti uvádza, že právo na odpojenie by sa nemalo vzťahovať len na domácku prácu a prácu na diaľku, ale na akýkoľvek pracovnoprávny vzťah. Zamestnávateľia často vyžadujú extrémnu flexibilitu aj v štandardnom zamestnaní. Zamestnanec je bez ohľadu na svoje predstavy a potreby povinný byť stále online, vykonávať úlohy, prípadne aj viacero úloh súčasne. Práve takýto spôsob výkonu práce (multitasking) je spojený so zvýšenou psychickou záťažou a stresom, čo môže viesť k rôznym duševným poruchám zamestnancov. S prihliadnutím na uvedené, by preto bolo podľa mienky p. docenta najvhodnejšie, ak by sa právo na odpojenie formulovalo ako všeobecné právo pre každého zamestnanca.

### ***3. Osobitný zákaz zneužitia práva vo vzťahu k zamestnancom pracujúcim formou telepráce***

V súlade s názorom docenta Dolobáča, by sa mal zákonodarca zamyslieť nad zmenou právnej úpravy a vo vzťahu k telepráci aspoň vo všeobecnejšej proklamačnej rovine zdôrazniť zákaz zneužitia práva, ktorý sa odzrkadľuje v požiadavke neustáleho „online strehu a pripravenosti“. Vyňatie aplikácie ustanovení o prestávkach v práci a rozvrhovaní pracovného času (t.j. zúžený vecný rozsah Zákonníka práce vo vzťahu k telepráci) totiž neznamená absolútne panstvo zamestnávateľa nad časom zamestnanca vykonávajúcim teleprácu, ale naopak daná úprava má svedčať voľnosti zamestnanca prevažne podľa jeho potrieb.

### ***4. Právne prostriedky v boji proti šikane, ktorá môže úzko súvisieť s technostresom***

I keď p. docent neočakáva zásadnú zmenu právnej úpravy vo vzťahu k šikane a technostresu, ktoré majú podľa jeho mienky viacero prienikov, navrhuje, aby zákonodarca, ako i súdna prax smerovali zvýšenú pozornosť k právnym prostriedkom právnej ochrany pred šikanou. Otvorenie právnych možností v tomto smere by v intenciách povedaného malo smerovať i ku právnemu konaniu v prospech ochrany pred technostresom.

Vo vzťahu k diskriminácii ako takej docent Dolobáč poznamenáva, že jej všeobecným znakom by malo byť obťažovanie ako také, a to nielen pre všetky ním spomínané diskriminačné znaky, ale aj mimo diskriminačných znakov, keď by obťažovanie už netvorilo súčasť diskriminácie. Podľa jeho názoru sú tieto myšlienky zásadného charakteru a pokrývajú zložitú problematiku šikany na pracovisku.

# Návrhy de lege ferenda

## doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

### **5. Rozšírenie katalógu chorôb z povolania**

V súvislosti s rastúcou tendenciou, duševných porúch zamestnancov, ktoré sú vyvolané neprimeranými požiadavkami na prácu,... je preto veľmi nežiaduce, že príloha č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorá stanovuje katalóg chorôb z povolania nezaraďuje medzi choroby z povolania žiadne duševné poruchy. Pritom odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce týkajúce sa zoznamu chorôb z povolania a zaznamenávanie a oznamovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania odporúča medzi choroby z povolania zaraďovať aj „*posttraumatické stresové poruchy (...) a (...) iné duševné poruchy alebo poruchy správania (...), ak je zistená priama súvislosť (...) medzi vystavením rizikovým faktorom vyplývajúcim z pracovných činností a duševnou poruchou a poruchou správania, ktorou je pracovník postihnutý.*“ V tomto smere by mal podľa mienky docenta Dolobáča uvažovať aj náš zákonodarca. Osobitne vo svojich publikáciách zdôrazňuje dôležitosť zaradenia syndrómu vyhorenia a prípadne ďalších patologických stavov plynúcich z nadmerného stresu na pracovisku do uvádzaného katalógu chorôb z povolania.

### **6. Právna úprava kolaboratívnej ekonomiky/iných moderných fenoménov súvisiacich s vykonávaním práce**

Zodpovedný riešiteľ výskumného projektu okrem iného uviedol, že možno len súhlasiť s názorom, že štát s cieľom ochrany všetkých subjektov, aktívne podieľajúcich sa na rozvoji kolaboratívnej ekonomiky, by mal stanoviť pravidlá pre jej fungovanie a rozvoj do budúcnosti. Napokon, vo viacerých členských štátoch EÚ kolaboratívna ekonomika už dostala definovateľný právny rámec, ktorý zabezpečuje na jednej strane rozvoj služieb a skvalitnenie či spestrenie trhu a na druhej strane chráni nielen poskytovateľov týchto služieb, ale hlavne užívateľov poskytovaných služieb.

V nadväznosti na vyššie povedané uviedol i to, že z pohľadu aktuálnej právnej úpravy sa v podmienkach Slovenskej republiky výkon práce považuje buď za závislú prácu s výraznou sociálnou ochranou alebo za prácu, ktorá je regulovaná inými súkromnoprávnymi kódexmi, de facto bez akejkoľvek sociálnej ochrany osôb, ktoré ju vykonávajú. Pritom výkon práce, ktorý je kdesi na pomedzí samostatnosti a závislosti nie je osobitne regulovaný. Zákonodarca by sa mal podľa jeho názoru zamyslieť nad možnosťou regulácie osobitnej kategórie zamestnancov (v širších súvislostiach napríklad aj štatutárov) samostatnými pravidlami, ktoré by odrážali väčšiu mieru samostatnosti, na druhej strane by poskytovali základnú sociálnu ochranu. Uvedomuje si však, že uvoľňovanie pracovnoprávnej regulácie pre určité kategórie zamestnancov či prác je mimoriadne zložitá úloha, prinášajúca úskalía. Príkladom je aj právna úprava telepráce.

## **Návrhy de lege ferenda**

### **doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.**

Doc. Dolobáč však myslel i na vykoreovanie základných minimálnych štandardov, ktoré by budúca úprava vo vzťahu k novým formám zamestnávania ako napr. strategické zdieľanie zamestnancov, dočasné zamestnávanie, mobilná práca založená na informačných technológiách, práca založená na poukážkach, portfóliová práca, platformová práca či kolaboratívna samostatne zárobková činnosť, mala rešpektovať. Medzi tieto zaradil zodpovednosť objednávateľa práce a osoby majúcej z práce hospodársky prospech za BOZP, maximálny rozsah pracovného času spolu s minimálnymi prestávkami v práci, vrátane pravidiel jeho rozvrhovania a nakoniec i zákaz presunu finančného rizika podnikania na osoby vykonávajúce prácu. P. docent si však uvedomuje, že predkladané štandardy sa javia ako minimálne a nedostatočné, avšak považuje ich za základ, ktorý by sa mal vzťahovať na široký počet osôb vykonávajúcich prácu v nových formách zamestnania aj v prípade, ak sa táto práca bude prezentovať ako samostatne zárobková činnosť.

---

# Návrhy de lege ferenda

## doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD. – JUDr. Monika Minčičová, PhD.

### 1. Ochrana duševného zdravia v informačnom veku

Zisťovanie psychického stavu zamestnanca môže vyplývať zo všeobecného posúdenia zdravotného stavu (a pracovnej spôsobilosti) zamestnanca v rámci lekárskej preventívnej prehliadky. Náplň lekárskeho preventívneho prehliadok je obsiahnutá vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva z roku 2016.97 Podľa čl. 3 ods. 1 a ods. 2 vestníka sa vyšetrenia v rámci vykonávania lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci rozdeľujú na obligatorne (základné) a fakultatívne (doplňkové). Obligatorne vyšetrenia sú neoddeliteľnou súčasťou každej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, v rozsahu ustanovenom pri jednotlivých faktoroch, skupine faktorov alebo vykonávanej práci (podľa prílohy č. 2 až 7). Fakultatívne vyšetrenia sa vykonávajú v odôvodnených prípadoch a sú indikované lekárom vykonávajúcim lekársku prehliadku. Po prezretí príloh č. 2 až 7 vestníka riešitelia výskumného projektu dospeli k záveru, že obligatornosť psychologického respektíve psychiatrického vyšetrenia je skôr výnimočná (pri osobitných zákonoch, pri fyzikálnych faktoroch – bod 2. 3) a objavuje sa vo väčšine prípadov v rámci fakultatívnych vyšetrení.

Dokonca pri faktoroch psychickej pracovnej záťaže (bod 4.2 prílohy č. 5 vestníka) je psychologické a psychiatrické vyšetrenie rovnako iba súčasťou fakultatívnych vyšetrení. Z uvedeného vyplýva, že aj keď sa lekárska preventívna prehliadka v zmysle § 6 ods. 1 písm. q) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o BOZP“), môže uskutočniť aj keď o to zamestnanec požiada, ešte stále nie je zabezpečené preukázanie, že zamestnanec je psychicky preťažený. Úvahou *de lege ferenda* je preto prehodnotenie vykonania psychologického vyšetrenia na prípady, ak to zamestnanec požaduje.

# **Návrhy de lege ferenda**

## **doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD. – Mgr. Ivan Kunderát, PhD.**

### ***1. Konanie v duševnej poruche a nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru***

Právna úprava nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru poskytuje ochranu účastníkovi právneho vzťahu, voči ktorému právny úkon smeroval. Zákonník práce nepočíta s možnosťou, že ochranu pred neplatným skončením pracovného pomeru bude súdne požadovať osoba, ktorá sama právny úkon uskutočnila. Takou osobou však môže byť osoba konajúca v duševnej poruche, ktorá ju robí pre právny úkon neschopnou. Zákonodarca by podľa mienky p. doktora mal zabezpečiť, aby aj takáto osoba mala právny prostriedok na zvrátenie vlastného právneho úkonu smerujúceho k neplatnému skončeniu pracovného pomeru. V súčasnosti je potrebné tento právny prostriedok uplatňovať na základe analogickej aplikácie § 77 – 80 ZP. Aby osoba konajúca v duševnej poruche mala nárok na náhradu škody, resp. náhradu mzdy, je potrebné, aby neplatnosť právneho úkonu spôsobil druhý účastník pracovného pomeru. Na rozdiel od súčasného právneho stavu, v prípade, že neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru spôsobil zamestnanec (vyvolaním duševnej poruchy u zamestnávateľa), zamestnávateľovi by mal patriť nárok na náhradu škody.

### ***2. Právne a faktické prekážky skončenia pracovného pomeru so zdravotne postihnutým zamestnancom***

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď v zásade len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Podľa Čl. 2 ods. 2 Ústavy SR štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon. Ak zákonodarca zveril udelenie súhlasu na právny úkon štátnemu orgánu, musí súčasne upraviť rozsah a spôsob (právny proces), ktorým má tento orgán konať. Podľa § 70 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti sa na konanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny o udelení predchádzajúceho súhlasu vzťahuje správny poriadok, ak zákon o službách zamestnanosti neustanovuje inak. Náležitosti žiadosti o udelenie súhlasu ani osobitosti konania však zákon o službách zamestnanosti nešpecifikuje. Najväčším nedostatkom právnej úpravy je, že zákon nevymedzuje podmienky udelenia súhlasu, ktorých splnenie má úrad práce, sociálnych vecí a rodiny skúmať. Tento stav, ktorý je v rozpore s Čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, a ktorý vytvára priestor pre svojvôľu správneho orgánu, by mal podľa mienky doktora Kunderáta zákonodarca bezodkladne odstrániť. Súčasne by mal zákonodarca zvážiť, či súčasná právna úprava, teda udržanie zamestnanca vyslovene proti vôli a v rozpore so záujmami zamestnávateľa, je správna a efektívna. Prílišná paternalistická ochrana a najmä nejasné, nepresné formálne požiadavky spojené so zdĺhavým procesom skôr odradzujú zamestnávateľov od zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.



# Návrhy de lege ferenda

## doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

### 1. Ochrana zdravia žiakov stredných odborných škôl

Pracovnoprávne aspekty žiakov stredných odborných škôl a odborných učilíšť, upravené Zákonníkom práce, sa vyznačujú špecifikami vzhľadom k tomu, že žiaci nemajú postavenie zamestnancov, ale ich odborná príprava na povolanie nesie niektoré aspekty výkonu závislej práce, no predovšetkým smeruje k uzatvoreniu pracovného pomeru. Výkon práce počas prípravy na povolenie, ale i práca, ktorú má následne žiak v pracovnom pomere vykonávať, musia zodpovedať jeho zdravotnému stavu, no hlavne zdravotnej spôsobilosti na prácu, na ktorú sa pripravuje štúdiom. Právnou analýzou docentka Barinková poukázala na diskrepancie medzi právnou úpravou Zákonníka práce vo vzťahu k osobitným právnym predpisom (zákonu o BOZP, zákonu o ochrane zdravia).

Právna povinnosť zamestnávateľa zamestnávať žiaka/absolventa v súlade s jeho zdravotným stavom (ust. § 53 Zákonníka práce) a možnosť odmietnuť uzatvoriť pracovnú zmluvu pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu získanej kvalifikácii kladie zvýšené požiadavky na právne možnosti výrokov lekárskeho posudku deklarujúcich spôsobilosť alebo nespôsobilosť vykonávať prácu, na ktorú sa žiak pripravoval. Zdravotná nespôsobilosť žiaka/absolventa vykonávať prácu zodpovedajúcu získanej kvalifikácii predstavuje dovolenú prekážku založenia pracovného pomeru s druhom práce, pre ktorú žiak získal kvalifikáciu. Zákonník práce však, na rozdiel od niektorých svojich ustanovení reflektujúcich zdravotnú spôsobilosť zamestnanca na prácu (§ 55 Zákonníka práce, § 98 Zákonníka práce a i.) v tomto prípade neformuluje explicitne požiadavku predloženia lekárskeho posudku. S ohľadom na všetky právne súvislosti docentka Barinková zastáva názor, že zdravotná nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu kvalifikácii nemôže byť preukázaná iba lekárskou správou, ale musí byť preukázaná lekárskeho posudkom ako výstupom z celého procesu posudkovej činnosti. Navrhuje preto doplniť Zákonník práce o nevyhnutnosť predloženia lekárskeho posudku, vyslovujúceho zdravotnú spôsobilosť/nespôsobilosť žiaka/absolventa vykonávať prácu, na ktorú sa štúdiom pripravoval.

Zákonník práce pri úprave pracovných podmienok mladistvých zamestnancov v ust. § 174 pri uložení povinností zamestnávateľa voči mladistvému zamestnancovi nepoužil niektorú z formulácií upravujúcich záver lekárskeho posudku (podľa zákona o ochrane zdravia), ale odkazuje *na lekárskeho posudok, na základe ktorého práca ohrozuje zdravie* zamestnanca (žiaka). Uvedené nie je v súlade s možnými výrokmi záverov lekárskeho posudku (§ 30f zákona o ochrane zdravia), ktoré sú formulované nasledovne:

- zdravotná spôsobilosť na výkon posudzovanej práce, alebo
- spôsobilosť na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením, alebo

# Návrhy de lege ferenda

## doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

- dlhodobá nespôsobilosť na výkon posudzovanej práce.

Formuláciu dotknutých ustanovení v Zákonníku práce sa žiada vyprecizovať a formulačne zjednotiť s osobitnými predpismi.

V ďalšom kroku docentka Barinková navrhuje zákonodarcovi dôraznejšie a výstižnejšie upraviť zákaz uzatvorenia pracovnej zmluvy s druhom práce, pre výkon ktorej však žiak/absolvent predloží lekársky posudok o jeho zdravotnej nespôsobilosti na prácu zodpovedajúcu získanej kvalifikácii. Takto formulovaný imperatívny príkaz by, podľa jej názoru, posilňoval spoločenský záujem na ochrane zdravia (mladých) zamestnancov vo veku blízkom veku mladistvého.

### **2. Zosúladenie pracovných a rodinných povinností zamestnancov**

Legislatívne práce, spojené s harmonizáciou nášho právneho poriadku s právom Európskej únie v oblasti pracovných podmienok zamestnaných žien a zamestnaných mužov, nie sú zavŕšené. Z tohto dôvodu docentka Barinková navrhuje zasiahnuť do Zákonníka práce a zaviesť platenú opatrovateľskú dovolenku aspoň v rozsahu 5 pracovných dní ročne. Tiež ju navrhuje finančne pokryť dávkou nemocenského poistenia minimálne v sume totožnej so sumou dávky ošetrovné.

Ďalej navrhuje zakotviť v Zákonníku práce otcovskú dovolenku v rozsahu 10 pracovných dní najneskôr do uplynutia ôsmich týždňov od narodenia dieťaťa a finančne ju pokryť dávkou nemocenského poistenia, tzv. otcovské, výška ktorého by bola (v súlade s požiadavkami Smernice EÚ 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami) minimálne na úrovni dávky poskytovanej pri dočasnej práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz. Túto funkciu dnes spĺňa dávka „nemocenské“. Docentka Barinková je proti tomu, aby sa finančná ťarcha otcovskej dovolenky preniesla na zamestnávateľov z dôvodu obmedzených možností jej úhrady najmä u malých zamestnávateľských subjektov, ale zároveň z dôvodu zachovania rovnakého zaobchádzania pri finančnom pokrytí materskej dovolenky u ženy s otcovskou dovolenkou u otca. Zákonodarca by mal zvažovať mieru ochrany dotknutých subjektov tak, aby nebránila rozvoju pracovných vzťahov zamestnancov s povinnosťami k rodine.

### **3. Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl**

Zavedením výlučne pracovných zmlúv na dobu určitú s učiteľmi vysokých škôl sa neguje základné východisko Smernice 99/70/ES – rámcová dohoda o práci na dobu určitú, a to, že *iba trvalé pracovné pomery môžu zabezpečiť stabilitu pracovnoprávných vzťahov a iba objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať ich zneužívaniu.*

## **Návrhy de lege ferenda**

### **doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.**

Právne normy zakonzervovaním opakovaných časovo obmedzených pracovných zmlúv s učiteľmi vysokých škôl, podľa názoru p. docentky, výrazne znevýhodňujú túto kategóriu zamestnancov. Zákonodarca sa zatiaľ nestotožnil s potrebou legislatívnej zmeny. V publikáciách vydaných v rámci riešenia projektu docentka Barinková dokumentuje existujúci pokles počtu odborných asistentov na vysokých školách v konkrétnej vekovej kategórii bez adekvátneho nárastu počtu docentov rovnakej kategórie. Výrazne sa na dôvodoch tohto javu podieľa nastavenie pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl trvajúcich dobu určitú s možnosťou ich neobmedzeného reŕazenia. Vysokým školám to síce dáva flexibilný priestor operatívne riešiť personálnu politiku, avšak daný právny stav je nepriateľský k potrebám dotknutých zamestnancov. Zvyšuje životnú a sociálnu neistotu učiteľov, často v náročných obdobiach súbežného výkonu pracovných a rodinných povinností, pri nevyhnutnosti finančne zabezpečiť rodinu. Pracovné zmluvy na dobu určitú by, podľa názoru p. docentky, mali v tomto rezorte rešpektovať iba všeobecné obmedzenia trvania doby určitej, resp. počet ich opakovaní ustanovených Zákonníkom práce. V odôvodnených prípadoch by mala byť pripustená možnosť reŕaziť pracovné zmluvy s učiteľmi vysokých škôl, avšak maximálny dovolený počet ich opakovaní by mal ustanovovať zákon.

Doc. Barinová je zároveň toho názoru, že včasné výberové konania na obsadenie pracovného miesta učiteľov na vysokých školách majú zohľadňovať oprávnené očakávania učiteľov, ktorým pracovné zmluvy končia, a to aspoň v tej miere, aby sa o ich výsledku dozvedeli s dostatočným časovým predstihom pred uplynutím doby trvania zmluvy.

Keďže Zásady výberového konania ako vnútorný predpis verejnej vysokej školy, na ktorý sa odvoláva § 15 ods. 1 písm. d) zákona č. 131/2001 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov, v praxi vysokých škôl spravidla neobsahujú požiadavku jeho ukončenia časovo dostatočne pred uplynutím doby určitej trvania pracovnej zmluvy učiteľovi pracujúcemu na danom mieste, p. docentka navrhuje legislatívne doplnenie znenia zákona o vysokých školách zakotvením jednomesačnej lehoty, do konca ktorej sa výberové konanie má ukončiť ešte pred uplynutím doby trvania pracovného pomeru učiteľa, ktorý dosiaľ pracuje na danom pracovnom mieste. Včasné výberové konania majú zohľadňovať oprávnené očakávania učiteľov, ktorým pracovné zmluvy končia, a to aspoň v tej miere, aby sa o ich výsledku dozvedeli s časovým predstihom pred uplynutím doby trvania zmluvy. Pokiaľ by bola zákonom určená lehota pre ukončenie výberového konania pred uplynutím pracovného pomeru učiteľa na danom pracovnom mieste (ktoré sa má obsadzovať na ďalšie obdobie), výrazne by to učiteľovi, s ktorým vysoká škola už naďalej nepočíta, pomohlo zorientovať sa v aktuálnej životnej situácii, ovplyvňujúcej často i starostlivosť o maloleté deti alebo ďalšie osoby v rodine, odkázané na jeho pomoc a podporu.

# **Návrhy de lege ferenda**

## **doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.**

Za zbytočnú administratívnu záťaž potom docentka Barinková považuje zákonnú povinnosť uskutočniť výberové konanie na miesto, na ktorom končí pracovný pomer na dobu určitú učiteľovi za predpokladu, že tento sa o prácu na ďalšie obdobie uchádza ako jediný uchádzač. Teda v danom prípade navrhuje, aby vysoká škola mohla upustiť od realizácie výberového konania.

### ***4. Definícia osoby/zamestnanca so zdravotným postihnutím***

Pre terminologickú nejednotnosť a lingvistické nedostatky právnej úpravy osôb so zdravotným postihnutím dochádza v aplikačnej praxi k výkladovým problémom. Súčasná požiadavka definície zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku, býva v praxi často pochopená ako požiadavka spĺňať podmienky pre vznik nároku na invalidný dôchodok. Preto niekedy neoprávnene, a hlavne z neznalosti, dochádza ku situáciám, že zamestnávateľ neuzná status zamestnanca so zdravotným postihnutím a znevýhodní zamestnanca, ktorý bol uznaný za invalidného, ale nesplnil podmienky pre priznanie invalidného dôchodku v porovnaní s iným invalidným zamestnancom, poberateľom invalidného dôchodku.

Docentka Barinková navrhuje, aby sa obsahovo zjednotili definície pojmu osoby so zdravotným postihnutím v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a zamestnanca so zdravotným postihnutím v ust. § 40 ods. 8 Zákonníka práce tak, aby sa ňou rozumela osoba (zamestnanec), ktorá je uznaná za invalidnú podľa osobitného predpisu, ale bez ohľadu na to, či jej vznikol alebo nevznikol nárok na invalidný dôchodok. Preto považuje za vhodné preukazovať vznik invalidity lekárskeho posudkom ako výsledkom procesu lekárskej posudkovej činnosti.

Každý, kto bude mať záujem na uplatňovaní práv osoby/zamestnanca so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch, nevynímajúc túto osobu samotnú, má mať jasne ustanovené kritériá statusu osoby so zdravotným postihnutím tak pre účely uchádzania sa o zamestnanie, ako aj pre účely uzatvorenia pracovného pomeru.

# **Návrhy de lege ferenda**

## **doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.**

### ***1. K zabezpečovaniu rekondičných pobytov***

Právne predpisy ustanovujú pre zamestnávateľa všeobecnú zásadu prevencie a zabezpečovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane vylučovania rizík a faktorov, ktoré môžu viesť k vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia pri práci. Možnému poškodeniu zdravia zamestnanca má zamestnávateľ predchádzať prijímaním rôznych technických a organizačných opatrení k ochrane zdravia zamestnancov. K opatreniam takéhoto typu patrí v podmienkach Slovenskej republiky rekondičný pobyt.

Slovenskí zamestnávatelia majú pochybnosti o efektívnosti rekondičných pobytov ako preventívneho nástroja na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci. Podľa názoru doc. Žuřovej a doc. Šveca (spoluautor príspevku) sú tieto pochybnosti oprávnené. I laický pohľad postačuje na prijatie záveru, že rekondičné pobyty pre zamestnancov exponovaných niektorými vybranými faktormi práce a pracovného prostredia neplnia preventívnu funkciu. Ak sa pozrieme na rámcový program rekondičného pobytu pre zamestnancov exponovaných hluku podľa prílohy k vyhláške č. 148/2010 Z. z., ktorý zahŕňa kondičné a relaxačné cvičenie, vodoliečebné procedúry alebo plávanie s relaxačným charakterom, pobyt v prírode, odbornú inštruktáž zameranú na racionálnu výživu, či na obmedzenie fajčenia, pravdepodobne žiadna z týchto aktivít nebude mať na zamestnanca s poškodeným sluchom preventívne účinky, nanajvýš tak možno ozdravovací vplyv. Realizáciou rekondičných pobytov sa sleduje najmä náprava už vzniknutého stavu, kedy pravdepodobne alebo s vysokou pravdepodobnosťou už prišlo k ovplyvneniu zdravia zamestnanca v dôsledku výkonu práce za prítomnosti negatívnych faktorov pracovného prostredia. Návrhy de lege ferenda smerujú k tomu, že v dôsledku chýbajúceho preventívneho pôsobenia rekondičných pobytov aj v dôsledku zhoršenia hospodárskej situácie by mali byť rekondičné pobyty ako súčasť ochrany života a zdravia zamestnancov zrušené a prekvalifikované na súčasť podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa, ktorá má na rozdiel od obligatórneho charakteru zabezpečovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci „len“ fakultatívny, dobrovoľný charakter a zabezpečuje sa podľa finančných možností zamestnávateľa. Náklady na rekondičné pobyty by bolo možné následne pretransformovať na posilnenie preventívnych opatrení zamestnávateľa s cieľom vyššej ochrany života a zdravia zamestnancov.

### ***2. K zabezpečovaniu sociálnych práv telezamestnancov***

V príspevku Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu (In: Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Nakladatelství Leges, 2017) doc. Žuřová poukazovala na to, že ust. § 52 ods. 1 písm. a) ZP nezodpovedá legálnemu pravidlu, že

## **Návrhy de lege ferenda** **doc. JUDr. Jana Žulová, PhD.**

pracovné podmienky zamestnanca pri telepráci nesmú znevýhodňovať takého zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa. Na telezamestnancov sa totiž nevzťahovali ustanovenia o prestojoch. Prestoj, t. j. prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (§ 142 ods. 1 Zákonníka práce), môže brániť výkonu práce zamestnancovi na pracovisku, rovnako ako porucha informačnej technológie využívanej telezamestnancom. Ak zamestnávateľ vybavuje „domáce pracovisko“ telezamestnanca elektronickými pracovnými prostriedkami a dôjde k ich poruche, neexistoval legitímny dôvod pre vylúčenie aplikácie ust. § 142 ods. 1 Zákonníka práce na zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. Návrh bol zohľadnený v novele Zákonníka práce zákonom č. 76/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (§ 52 ods. 7 písm. b) Zákonníka práce).

Na zváženie ostáva poskytovanie náhrady mzdy aj pri iných dôležitých osobných prekážkach v práci. Zamestnávateľ poskytuje telezamestnancom náhradu mzdy len pri úmrtí rodinného príslušníka podľa § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce, kedy mu patrí pracovné voľno v rozsahu od jedného do troch dní pracovného voľna s náhradou mzdy v závislosti od toho, kto zomrel, a či zamestnanec aj obstaráva pohreb. Vylúčenie aplikácie náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci, je založené na tom, že keďže telezamestnanec si sám rozvrhuje pracovný čas, je spôsobilý si „plánovať“ aj svoje dôležité osobné prekážky v práci tak, aby nezasiahli do jeho pracovného času. Doc. Žulová je toho názoru, že úmrtie rodinného príslušníka nie je jedinou „objektívnou“ dôležitou osobnou prekážkou v práci, ktorú nemožno vopred predvídať. Svojou povahou môže mať taký charakter aj narodenie dieťaťa zamestnancovi. V stave de lege lata telezamestnancovi nepatrí náhrada mzdy na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť. Je potom paradoxné, že ako jedna z výhod tejto flexibilnej formy práce je prezentovaná harmonizácia pracovného a rodinného života.

# Návrhy de lege ferenda

**doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD. – JUDr. Monika Minčičová, PhD.**

## **1. Zjednotenie znenia Zákonníka práce s posudkovými závermi zákona o ochrane verejného zdravia**

Príkladom je § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, podľa ktorého 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. Z právnej regulácie sú známe iba závery lekárskeho posudku vydaných podľa § 30f ods. 2 zákona o ochrane verejného zdravia, ktoré môžu znieť ako: spôsobilý na výkon práce, spôsobilý na výkon práce s dočasným obmedzením a dlhodobu nespôsobilý na výkon práce. Právna úprava posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu nepozná posudkový záver, ktorý predpokladá Zákonník práce v § 69 ods. 1 písm. a). Zjednotenie legislatívnej terminológie a jej vyprecizovanie riešiteľky projektu navrhujú tak, aby sa terminológii uvedenej v zákone o ochrane verejného zdravia prispôbil Zákonník práce.

## **2. Precizovanie právnej úpravy smerujúcej k používaniu pojmu „posudkový lekár“**

Zákonník práce, na rozdiel od českej právnej úpravy, nešpecifikuje presne, ktorý lekár môže posudzovať zdravotnú spôsobilosť na prácu. Súdny v týchto veciach vo svojich rozhodnutiach konštatujú, že na účely pracovnoprávných vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca. Použitie toho termínu považuje docentka Žul'ová a doktorka Minčičová za nekorektné. Podľa § 2 ods. 4 zákona o zdravotnej starostlivosti je ošetrojúci zdravotnícky pracovník definovaný ako zdravotnícky pracovník určený poskytovateľom zdravotnej starostlivosti na poskytovanie zdravotnej starostlivosti osobe. Ak je takýmto ošetrojúcim zdravotníckym pracovníkom zubný lekár, ide tiež o ošetrojúceho lekára, t. j. ošetrojúcim lekárom je akýkoľvek lekár, ktorý poskytuje zdravotnú starostlivosť. Vhodnejšie by bolo používať pojem posudzujúci lekár.

Je totiž potrebné odlišiť činnosť posudzujúceho lekára pri vydávaní lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu od činnosti posudkového lekára podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, od činnosti revízneho lekára v oblasti zdravotného poistenia podľa zákona č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov alebo od lekárskej posudkovej činnosti na ďalšie účely (napríklad podľa zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Tieto posudky vyvolávajú právne účinky primárne v právnych vzťahoch podľa zákona o sociálnom poistení a zdravotnom poistení, prípadne podľa iných právnych predpisov, aj keď nie je vylúčené,

# **Návrhy de lege ferenda**

## **doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD. – JUDr. Monika Minčičová, PhD.**

že najmä posudky vydané posudkovými lekármi Sociálnej poisťovne budú mať sekundárne aj pracovnoprávne účinky. Posudkový lekár sociálneho poistenia vykonáva kontrolu posudzovania spôsobilosti na prácu praktickým lekárom z hľadiska účelného vynakladania prostriedkov na nemocenské poistenie a pri kontrolných lekárskech prehliadkach posudzuje pracovnú schopnosť poistenca len na účely sociálneho poistenia. V rámci kontroly posudzovania spôsobilosti na prácu posudkový lekár okrem iného vykonáva kontrolu odbornej úrovne posudzovania spôsobilosti praktickým lekárom, ako aj kontrolu potreby preradenia na inú prácu. Posudkový lekár na účely pracovnoprávnych vzťahov nevydáva lekárske posudky o spôsobilosti zamestnanca na prácu a potrebe preradenia zamestnanca na inú prácu, ale vykonáva len kontrolu tohto posúdenia vykonanú praktickým lekárom, a to z hľadiska účelu zákona o sociálnom poistení a v ňom upravených jednotlivých dávok sociálneho poistenia.

### ***3. Zohľadnenie materiálneho prístupu k sankcionovaniu zamestnávateľa bez použitia neprimeraného formalizmu.***

Nezabezpečenie vstupnej lekárskej prehliadky je správnym deliktom na úseku verejného zdravotníctva podľa § 57 ods. 22 písm. d) zákona o ochrane verejného zdravia, za ktorý zamestnávateľovi príslušný orgán verejného zdravotníctva uloží pokutu od 150 eur do 20 000 eur (§ 57 ods. 41 zákona o ochrane verejného zdravia). Sankcionovateľné je aj konanie, ak je posúdenie zdravotnej spôsobilosti zabezpečené po uzatvorení pracovnej zmluvy, i keď pred vznikom pracovného pomeru, resp. po uzavretí dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, keď pred začatím samotného výkonu práce. Rovnako tak ide o porušenie pracovnoprávnych predpisov, za ktoré môže inšpekcia práce uložiť zamestnávateľovi pokutu až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia pracovnoprávnych predpisov vznikne pracovný úraz alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000 eur (§ 19 ods. 1 písm. a) o inšpekcii práce). Docentka Žul'ová a doktorka Minčičová sú toho názoru, že zabezpečenie vstupnej lekárskej prehliadky po uzatvorení pracovnoprávneho vzťahu, ale ešte pred jeho vznikom, resp. začatím výkonu práce, by mohlo byť zohľadnené pri ukladaní pokút ako poľahčujúca okolnosť.

### ***4. Doplnenie súčasnej legislatívnej úpravy zákona o zdravotnej starostlivosti***

Lekársky posudok vypracúva posudzujúci lekár. Vypracovanie lekárskeho posudku nie je poskytovaním zdravotnej starostlivosti, pretože nijako neprispieva k zdravotnému stavu osoby, ale predstavuje službu súvisiacu s poskytovaním zdravotnej starostlivosti [§ 13 písm. g) zákona o zdravotnej starostlivosti]. Lekársky posudok vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, a to na žiadosť osoby, ktorej sa má



**Návrhy de lege ferenda**  
**doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD. – JUDr. Monika**  
**Minčičová, PhD.**

posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby (§ 16 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti). Chybou uvádzaného zákonného ustanovenia je podľa názoru riešiteľiek projektu, že nepočíta s tým, že ako zamestnávateľ môže v pracovnoprávných vzťahoch vystupovať aj fyzická osoba, nielen právnická osoba.

***5. Zjednotenie dokumentov deklarujúcich posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa osobitných predpisov so zákonom o ochrane verejného zdravia.***

Zo zákonného znenia ust. § 16 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch“) vyplýva, že zdravotná spôsobilosť sa preukazuje pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu lekársnym potvrdením, ktoré vydá lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo. Postup posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu vymedzuje zákon o zdravotnej starostlivosti, zákon č. 579/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o zdravotnej starostlivosti“) a zákon o ochrane verejného zdravia. Oba predpisy v súvislosti s posúdením zdravotnej spôsobilosti na prácu nepredpokladajú vydanie iného dokumentu než je lekársny posudok, a to aj vtedy, ak takéto posúdenie vykonáva lekár so špecializáciou všeobecné lekárstvo (nie vydávanie lekársnych potvrdení). Riešiteľky projektu majú za to, že v danom prípade sa vnáša do oblasti posudzovania zdravotnej spôsobilosti minimálne prvok nekonzistentnosti.

---

# Návrhy de lege ferenda

## JUDr. Monika Minčíčová, PhD.

### **1. Doplnenie „psychosociálneho faktora“ medzi faktory pracovného prostredia do zákona o BOZP, ako aj vymedzenie jeho zákonnej definície.**

Dr. Minčíčová má za to, že psychosociálne faktory a riziká sa ukazujú ako jedny z rozhodujúcich determinantov vplývajúcich na duševné zdravie a pohodu zamestnanca pri práci. Podľa zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný prijímať opatrenia aj proti faktorom psychickej pracovnej záťaže a sociálnym faktorom. Ďalej zákonodarca v ust. § 21 pri vymedzení úloh preventívnych a ochranných služieb spojených s prevenciou rizík, osobitne zdôrazňuje zameranie na psychosociálne riziká. Súčasne, ale vymedzenie pojmu psychosociálnych faktorov a rizík v zákonnej úprave chýba. Explicitnú zmienku o tomto druhu faktorov alebo rizík nenachádzame ani v zákone o ochrane verejného zdravia, v ktorom je rovnako použitý pojem psychickej pracovnej záťaže. Obsah pojmu psychosociálneho faktora alebo rizika môžeme dedukovať iba z podzákonného predpisu, ktorou je vyhláška č. 542/2007 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci (ďalej len „vyhláška“), ktorá poskytuje definíciu psychickej pracovnej záťaže a oddelene od nej definíciu psychosociálnej záťaže. Zákonné vymedzenie pojmu psychosociálny faktor a riziko by podľa nášho názoru dopomohlo k zdôrazneniu povinnosti zamestnávateľa prijímať vhodné opatrenia na ich regulovanie na vnútropodnikovej úrovni (na ich hodnotenie a riadenie).

### **2. Právna klasifikácia osôb vykonávajúcich prácu prostredníctvom digitálnych platforiem sohľadom na potrebu zaistenia sociálnoprávnej ochrany (napr. v oblasti sociálneho zabezpečenia, BOZP)**

Z Uznesenia Európskeho parlamentu zo 16. septembra 2021 o spravodlivých pracovných podmienkach, právach a sociálnej ochrane pre pracovníkov platforiem – nové formy zamestnávania spojené s digitálnym rozvojom (2019/2186(INI)) vyplýva odmietanie vytvorenia osobitného tzv. tretieho postavenia pracovníkov platforiem, ktorá sa bude nachádzať na pomedzí pracovníka a samostatne zárobkovo činné osoby a naopak vyjadruje podporu ich klasifikovania buď ako zamestnancov (s existenciou pracovnoprávneho vzťahu) alebo skutočne samostatne zárobkovo činných osôb. Zároveň podporuje aj zachovanie právneho postavenia skutočne samostatne zárobkovo činných osôb, nie iba nevyhnutný výklad v prospech ich klasifikácie ako pracovníkov. Európsky parlament vyzýva Európsku komisiu, „aby s cieľom napomôcť správnej klasifikácii pracovníkov platforiem do svojho nadchádzajúceho návrhu zaradila vyvrátiteľnú domnienku pracovnoprávneho vzťahu pre pracovníkov platforiem v súlade s vymedzeniami v príslušných vnútroštátnych právnych predpisoch členských štátov alebo kolektívnych zmluvách spolu s presunom

## **Návrhy de lege ferenda**

### **JUDr. Monika Minčíčová, PhD.**

*dôkazného bremena a prípadnými dodatočnými opatreniami; zdôrazňuje preto, že vždy, keď sa pracovníci platformy sporia o klasifikáciu svojho postavenia v zamestnaní žalobou na súde alebo sťažnosťou na správnom orgáne podľa vnútroštátnych právnych predpisov a zvykov, je na strane, ktorá tvrdí, že je zamestnávateľom, aby preukázala, že pracovnoprávny vzťah neexistuje; keďže vyrátiteľná domnienka pracovnoprávneho vzťahu nesmie viesť k automatickej klasifikácii všetkých pracovníkov platformami ako pracovníkov; domnieva sa, že klasifikácia pracovníkov by sa mala zakladať na skutočnostiach súvisiacich so skutočným výkonom práce a kritériami v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, a nie na opise vzťahu stranami...“*

### **3. Právo na dovolenku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.**

Dovolenka predstavuje dobu odpočinku zamestnanca, ktorej účelom je regenerácia pracovných síl, zotavenie po práci. Je významným nástrojom ochrany telesného i duševného zdravia zamestnanca. Podľa súčasnej právnej úpravy (§ 223 a nasl. Zákonníka práce) zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) sa na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevzťahujú ustanovenia o dovolenke (§ 100 až § 117 Zákonníka práce). Z právnej povahy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vyplýva, že majú byť uzatvárané výnimočne. Pri dohode o pracovnej činnosti a dohode o brigádnickej práci študentov má mať práca príležitostný charakter. Na druhej strane Zákonník práce umožňuje pri všetkých dohodách ich uzatváranie až na obdobie 12 mesiacov a z práce vykonávanej na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov vyplýva, že práca má opakovaný charakter. Pri dohode o pracovnej činnosti je pracovný čas maximálne 10 hodín týždenne, pri dohode o brigádnickej práci študentov je to 20 hodín týždenne v priemere.

Právo na ročnú dovolenku je garantované Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 52 o každoročnej platenej dovolenke. Podľa čl. 2 má každá osoba, na ktorú sa vzťahuje Dohovor po jednom roku nepretržitej služby nárok na každoročne platenú dovolenku v rozsahu najmenej šiestich dní (čl. 2). Právo na ročnú dovolenku vyplýva aj zo smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Podľa čl. 7 členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Smernica pritom nepovoľuje žiadne odchýlky od čl. 7 ods. 1, a to ani pri práci, ktorá má príležitostnú povahu. Právna úprava Zákonníka

# Návrhy de lege ferenda

## JUDr. Monika Minčíčová, PhD.

práce sa preto javí ako rozporná so záväzkami plynúcimi z medzinárodného a úniového práva.

### ***4. Zosúladenie zákonného znenia § 56 Zákonníka práce s právnou úpravou posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorá je predmetom zákona o ochrane verejného zdravia.***

Podľa § 56 Zákonníka práce platí, že 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. Terminologicky doktorka Minčíčová považuje označenie „lekárske vyšetrenie“ za neaktuálne, vychádzajúce z právnej úpravy minulého Zákonníka práce, zákona č. 65/1965 Zb. Za správnejšie považujeme slovné vyjadrenie „posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu“, ktoré zodpovedá súčasnému právnemu stavu zákona o ochrane verejného zdravia a napokon aj iným ustanoveniam Zákonníka práce (napr. § 176 Zákonníka práce). Uvedené sa podľa jej názoru vzťahuje aj zisťovanie zdravotného stavu mladistvého v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch podľa § 41 ods. 3 Zákonníka práce.

### ***5. Posudzovanie zdravotného rizika expozície faktorom psychickej pracovnej záťaže pri prácach zaradených do prvej alebo druhej kategórie prác kategorizovaných z hľadiska zdravotných rizík.***

Dr. Minčíčová navrhuje konkretizovať, akým spôsobom je zaistené posudzovanie zdravotného rizika expozície faktorom psychickej pracovnej záťaže pri prácach zaradených do prvej alebo druhej kategórie prác kategorizovaných z hľadiska zdravotných rizík, ak platí, že podľa § 30aa ods. 1 písm. a) a ods. 2 písm. a) zákona o ochrane verejného zdravia môže úlohy pracovnej zdravotnej služby pre prvú a druhú kategóriu prác vykonávať aj lekár so špecializáciou všeobecné lekárstvo (súčasťou úloh je posudzovanie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia).

-----

# Návrhy de lege ferenda

## JUDr. Ľuboš Dobrovič, PhD.

### ***3. Kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika služieb dopravy a jej vplyvy na duševné zdravie.***

Zmena prijatá novelou - zákonom č. 9/2019 Z. z. zo dňa 6. decembra 2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 56/2012 Z. z. o cestnej doprave vytvorila právny rámec nielen na udeľovanie koncesií v súvislosti s digitálnymi platformami, ale rovnako vyriešila i otázku zdravotnej a psychickej spôsobilosti jej vodičov. Predmetnú legislatívnu aktivitu možno hodnotiť pozitívne, keďže sa úprava problematiky duševnej (psychickej spôsobilosti) vodičov od 1. apríla 2019 vzťahuje aj na vodičov digitálnych platforiem. Tým sa zvyšuje právna aj faktická bezpečnosť jej používateľov. Prvotné (pri vydávaní dokladu o psychickej spôsobilosti) a následne pravidelné preskúmavanie psychickej spôsobilosti vodičov digitálnych platforiem certifikovanými psychológmi z oblasti dopravná psychológia v zákonom určených intervaloch môže odhaliť existenciu faktorov, ktoré by mohli zapríčiniť vznik duševných porúch (aj pod vplyvom pôsobenia stresu) a tak obmedzovať psychickú spôsobilosť na vykonávanie činnosti vodiča (digitálnej platformy).

Ďalším z možných spôsobov zabezpečenia ochrany duševného zdravia vodičov digitálnych platforiem je aplikovať ustanovenia týkajúce sa pracovnej zdravotnej služby, ktorú je povinný na svoje náklady zabezpečiť zamestnávateľ pre všetkých zamestnancov, vo všetkých odvetviach hospodárstva, v súkromnom, štátnom i verejnom sektore, vo veľkých, stredných aj malých podnikoch, organizáciách a firmách. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na fyzické osoby – podnikateľov, ktoré nezamestnávajú iné fyzické osoby, t. j. aj na samostatne zárobkovo činné osoby. Je preto nevyhnutné, aby problematiku ochrany duševného zdravia vodičov digitálnych platforiem (či už zamestnancov alebo SZČO) odborne riešili kompetentní zdravotnícki pracovníci. Pracovná zdravotná služba dohliada a zisťuje nebezpečenstvá v súvislosti s prácou a pracovným prostredím t.j. aj psychickou pracovnou záťažou.

Vzhľadom na skutočnosť, že na vodičov vykonávajúci prepravu osôb vo zvýšenej miere vplývajú faktory pracovného prostredia t.j. psychická pracovná záťaž, je potrebné zvážiť, či by v prípade pravidelného preskúmavania psychickej spôsobilosti nemali pôsobiť certifikovaní psychológovia z oblasti pracovného lekárstva (ktorí by skúmali vplyv pôsobenia faktorov pracovného prostredia) a z oblasti cestnej dopravy (ktorí by skúmali spôsobilosť na vykonávanie činnosti vodiča taxislužby) súčasne v zákonom stanovených intervaloch.

### ***4. Právne zakotvenie univerzálneho základného príjmu***

Medzi najčastejšie pozitíva, ktoré odôvodňujú zavedenie univerzálneho základného príjmu patrí nahradenie doterajšieho, zložitého systému sociálneho zabezpečenia.

## **Návrhy de lege ferenda**

### **JUDr. Ľuboš Dobrovič, PhD.**

Systém sociálneho zabezpečenia, ktorý je prejavom sociálnej politiky štátu je v priestore Slovenskej republiky zložitým právnym konštruktom viacerých osobitných zákonov, podzákonných noriem a diskrepantnej judikatúry. Právne normy sociálneho zabezpečenia (podporených rigidnou byrokraciou) nie sú ako celok ich adresátom oporou a v žiadnom prípade nie sú pre tieto subjekty zrozumiteľnými. Laický adresát predmetných právnych noriem nevníma systém sociálneho zabezpečenia ako bezpečnú sociálnu záchrannú sieť, ale skôr ako neustávajúci boj s veternými mlynmi v zmysle diela Miguela de Cervantes Saavedra - Dômyselný rytier Don Quijote de la Mancha. Aj keď ako mierne pozitívum možno označiť prijatie zákona č. 431/2003 Z.z. o sociálnom poistení (ďalej aj „ZoSP“), tak roztrieštenosť ostatných častí systému sociálneho poistenia toto pozitívum s určitosťou neguje. Častokrát je uvádzaný názor, podľa ktorého orgány štátu poskytujúce „pomoc“ v systéme sociálneho poistenia slúžia skôr ako byrokratická bariéra poskytnutia pomoci a sú v príkrom rozpore s ideou vytvorenia bezpečných, prístupných a zrozumiteľných sociálnych záchranných sietí. Poskytovanie univerzálneho základného príjmu dokáže subsidiárne nahradiť značný rozsah dávok sociálneho zabezpečenia, akými sú napríklad životné minimum podľa zákona č. 601/2003 Z.z. o životnom minime, dávka v nezamestnanosti, podľa ust. § 19, ust. §§ 104 až 118 ZoSP resp. inštitút minimálneho dôchodku podľa ust. § 82b ZoSP.

Dr. Dobrovič sa vyjadril aj ku prebiehajúcej pandémie COVID – 19 a potenciálnemu vplyvu univerzálneho základu nielen na ekonomické postavenie jednotlivca zasiahnutého krízou, ale aj na úroveň jeho duševného statusu. Za predpokladu, ak by systém distribúcie univerzálneho základného príjmu bol v platnosti pred a počas pandémie COVID – 19, bol toho názoru, že ako záchranná sieť by dopomohol k plynulému prekonaniu negatívnych sociálnych udalostí, spojených s pandemiou COVID - 19. Poskytnutie bezpečnej záchrannej siete by s určitosťou malo vplyv na duševné zdravie jednotlivcov a spoločnosti, ktorá dlhodobo trpí (nielen) sociálnou exklúziou spôsobenou opatreniami na zabránenie šírenia koronavírusu COVID – 19.

#### ***5. Umelá inteligencia ako výzva pre pracovné právo a trh***

Zmena vzdelávania, ktorá študentov a pracujúcich pripraví na budúcnosť spojenú s AI nie je podľa doktora Dobroviča jedinou možnou cestou. Ako východisko sa javí správne legislatívne zakotvenie nových foriem práce, ktoré v súčasnosti patria do tzv. šedej právnej zóny. Flexibilnejšie (atypické) formy pracovných vzťahov, akými sú freelancing, smartworking a crowdworking doposiaľ nie sú legislatívne ukotvené (alebo v minimálnej miere). Avšak všetky zložky sociálnej ochrany (dôchodok, zdravotné poistenie, dávky v nezamestnanosti atď.), ako aj opatrenia zamerané na pomoc pri zmene zamestnania, sú spojené s typickým, tradičným pracovným pomerom založeným pracovnou zmluvou.

# Návrhy de lege ferenda

## JUDr. Ľuboš Dobrovič, PhD.

Nové formy práce vznikajú hlavne v priestore digitálnych platforiem a zdieľanej ekonomiky za čím širšej participácie AI. Stále rastúci počet „zamestnancov“ pracujúcich mimo tradičného vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec len zdôrazňujú potrebu regulácie. Síce výsledkom nových atypických pracovných vzťahov je väčšia flexibilita, lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a dodatočný príjem (čo môže pomôcť pri prekonaní transformácie na pracovnom trhu budúcnosti), títo „zamestnanci na voľnej nohe“ sú (sociálne) zraniteľnejší ako stáli - tradiční zamestnanci. Popri pozitívnych aspektoch sa vynárajú otázky bezpečnosti práce, profesionálnej stability a dostatočnej finančnej kompenzácie za vykonanú prácu. Legislatívna úprava cestou striktnejšej regulácie sa javí ako jediná možnosť. Cieľom striktnejšej regulácie je zabezpečiť, aby sa určité sociálne práva vzťahovali na všetkých „pracovníkov“ vo všetkých formách práce vrátane tých, ktorí pracujú v rámci flexibilných, neštandardných foriem práce, akými sú okrem vyššie spomínaných aj tzv. „zero-hour“ práca, práca na poukážky alebo platformová práca.

Pri hľadaní odpovedí na vyššie položené otázky, teda otázku krytia nákladov (zamestnávateľov alebo štátu) spojených s nástupom AI na pracovné trhy, sa pán doktor pozrel na spôsob, akým sú v súčasnom práve nastavené daňové a odvodové povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov. Za súčasného stavu mal za to, že zamestnávatelia nie sú zo strany štátu žiadnym spôsobom motivovaní investovať do ľudských zdrojov (kapitálu), zvyšovania AI zručností, respektíve prípravy svojich zamestnancov na príchod nových technológií. Ako jednou z ciest sa podľa jeho mienky javilo poskytnutie daňových (odvodových) stimulov pre zamestnávateľov, ktorí investujú do ľudského kapitálu a rozvoja AI zručností. Súčasný právny poriadok síce poskytuje v zmysle § 19 ods. 2 písm. c) bod. 3 zákona č. 565/2003 Z.z. o dani z príjmov možnosť uplatniť vynaložené náklady na vzdelávanie a rekvalifikáciu zamestnancov ako daňové výdavky, no v prípade masívneho nástupu AI a potreby rekvalifikácie (transformácie) väčšieho počtu zamestnancov je podľa jeho názoru takáto stimulácia nedostatočná a bude potrebné legislatívne zakotviť primeranejšiu a adresnejšiu možnosť daňových stimulov pre zamestnávateľov.

Ďalšou možnosťou bolo podľa doktora Dobroviča zavedenie dane z robotov, cez ktorú by bolo možné financovať sociálne systémy, do ktorých sa v prípade redundancie zamestnania spôsobenej robotizáciou a nástupom AI bude dostávať stále menej zdrojov. Implementácia takejto novej dane však prináša negatíva, akými sú odliv investícií do AI, odchod technologických spoločností a outsourcing ďalších pracovných miest. Budúce transformácie pracovného prostredia pod vplyvom AI vyvolávajú otázky o pretrvávajúcom význame súčasných pracovných právnych predpisov, ktoré v priestore Slovenskej republiky stoja na právnych základoch položených v 70-tych rokoch minulého storočia. Pracovné právo je preto potrebné prispôbiť nadchádzajúcemu veku AI. Fundamentálne otázky týkajúce sa pracovného času,

# Návrhy de lege ferenda

## JUDr. Ľuboš Dobrovič, PhD.

podmienok zamestnania, bezpečnosti zdravia pri práci, alebo výšky minimálnej mzdy či univerzálneho základného príjmu sú právneho či sociálneho charakteru, no otázky právnej subjektivity AI robotov, ich pracovného času či práva na dovolenku patria zatiaľ do vedného odboru filozofie práva.

Ako je teda potrebné reagovať na vyššie prezentované riziká z pohľadu štátov, sociálnych partnerov, spoločností a konkrétnych zamestnancov tak, aby boli sociálne transformácie vo veku umelej inteligencie zvládnuteľné? V rámci skúmanej problematiky sa podľa mienky p. doktora rysujú viaceré východiská. Zo širšieho pohľadu je východiskom zmena a prispôsobenie vzdelávania ako dlhodobej investície do budúcnosti. Je nutné, aby väčšina práceschopného obyvateľstva získala dostatočné digitálne zručnosti, bez ktorých bude ich možnosť zamestnania málo pravdepodobná. Okrem digitálnych zručností sa vzdelávacie systémy musia zamerať na zlepšenie kognitívnych zručností, akými sú kritické myslenie, matematická gramotnosť, rozvíjanie schopnosti riešenia problémov, logického myslenia a komunikácie.

Riziko digitálnej exklúzie a neschopnosti prispôbiť sa AI technológiám na pracovisku sa v najvýraznejšej miere týka práve osôb s nedostatočným vzdelaním, rovnako ako aj starších a neaktívnych jedincov. Zamedzenie neistoty práce nestojí len na štátoch a ich sociálnych a vzdelávacích programoch. Nenahradiiteľnú úlohu podľa mienky p. doktora zohrá postoj zamestnávateľov a schopnosť prevziať ich časť zodpovednosti za budúcnosť pracovného trhu. Sústavná rekvalifikácia, či zvyšovanie úrovne digitálnych a kognitívnych zručností ich zamestnancov sa musí stať imanentnou súčasťou sociálnej politiky zamestnávateľov.



# Návrhy de lege ferenda

## Mgr. Ivan Kunderát, PhD.

### **1. Karanténa (Karanténa - prekážka v práci alebo práca z domácnosti?)**

Podľa § 55 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce platí, že ak je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (karanténne opatrenie), zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu. Zákonník práce súčasne karanténu označuje ako dôležitú osobnú prekážku v práci, s ktorou sa spája povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci (§ 141 ods. 1 Zákonníka práce). Ustanovenie § 250b Zákonníka práce napokon upravuje oprávnenie zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi výkon práce z domácnosti a právo zamestnanca na vykonávanie práce z domácnosti. Vzájomný vzťah medzi ustanoveniami, ktoré upravujú právne následky karantény, resp. podmienky výkonu práce z domácnosti, Zákonník práce nevymedzuje. S ohľadom na uvedené je sporné, či u zamestnanca, ktorému bola nariadená karanténa, ide bez ďalšieho o prekážku v práci, alebo či (príp. za akých podmienok) možno takého zamestnanca preradiť na inú prácu, resp. zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť výkon práce z domácnosti. Doktor Kunderát s prihliadnutím na vyššie uvedené navrhuje, aby zákonodarca tento vzťah vymedzil tak, že ak je účel karantény možné dosiahnuť preradením na inú prácu alebo výkonom práce z domácnosti zamestnanca (najmä ak povaha práce nevyžaduje prítomnosť zamestnanca na pracovisku), nejde o prekážku v práci. Skutočnosť, že pri karanténe sa osobe podozrivej z nákazy nariadi izolácia, totiž neznamená, že táto osoba nie je schopná vykonávať prácu.

### **2. Doručovanie písomností zamestnancovi počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti**

V súvislosti s doručovaním písomností Zákonník práce používa jednak pojem poslednej adresy zamestnanca (§ 38 ods. 2 Zákonníka práce), a jednak pojem adresy na doručovanie písomností (§ 81 písm. g) Zákonníka práce). Vzťah uvedených pojmov, resp. ustanovení, je problematický. Je sporné, (i) či zamestnanec môže zamestnávateľovi oznámiť v zásade akúkoľvek adresu na doručovanie písomností a zamestnávateľ je potom povinný písomnosti zamestnancovi zasielať na takto určenú adresu, alebo, (ii) či ide o to, že zamestnanec má zamestnávateľovi oznamovať vždy svoju aktuálnu adresu (t. j. adresu, na ktorej sa zdržiava). Táto otázka má osobitný význam počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, pri ktorej zamestnanec zamestnávateľovi predkladá potvrdenie vystavené ošetrojúcim lekárom; v potvrdení sa uvádza miesto pobytu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti. Vývoj a účel právnej úpravy nasvedčujú tomu, že informačná povinnosť (§ 81 písm. g) Zákonníka práce) sa týka práve poslednej adresy zamestnanca (ktorou môže byť aj adresa pobytu počas dočasnej pracovnej neschopnosti), nie akejkolvek (formálnej) adresy na doručovanie písomností. V záujme odstránenia interpretačných nejasností

## **Návrhy de lege ferenda**

### **Mgr. Ivan Kunderát, PhD.**

p. doktor navrhuje, aby zákonodarca informačnú povinnosť zamestnanca vyjadril prostredníctvom normatívneho odkazu, t. j. tak, že zamestnanec je povinný zamestnávateľovi oznamovať zmenu „*adresy podľa § 38 ods. 2 ZP*“.

#### ***3. Pracovný čas a ochrana zdravia pri výkone brigádnickej práce študentov***

Právna úprava pracovného času v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou o brigádnickej práci študentov vytvára predpoklady pre realizáciu nepravidelného a málo predvídateľného pracovného režimu, ktorý je obzvlášť rizikový pre mladistvých zamestnancov. Požiadavka ochrany zdravia mladistvých, ktorá sa prejavuje v tom, že dohodu o brigádnickej práci študentov nemožno uzatvoriť, ak by sa tým ohrozil zdravý vývoj mladistvého (§ 223 ods. 3 Zákonníka práce), by sa mala prejavovať aj v právnej úprave pracovného času. Keďže sa na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevzťahujú ustanovenia o rozvrhovaní pracovného času, zákonodarca by mal prijať ustanovenia zabezpečujúce lepšiu predvídateľnosť práce. Osobitne na mladistvých zamestnancov by sa mali vzťahovať maximálne hranice zákonného týždenného pracovného času (§ 85 ods. 7 ZP).

#### ***4. Pracovnoprávne následky dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti a choroby z povolania v kontexte vývoja nových technológií***

Dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti a choroba z povolania sú dôvodmi skončenia pracovného pomeru, pri ktorých zamestnancovi vzniká nárok na odstupné. Jedným z kritérií rozhodujúcich pre posúdenie nároku zamestnanca na odstupné (§ 76 Zákonníka práce) je dĺžka trvania pracovného pomeru. Na rozdiel od právnej úpravy výpovednej doby (§ 62 ods. 5 Zákonníka práce) však právna úprava odstupného neobsahuje pravidlo, že do doby trvania pracovného pomeru sa započíta aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú. V súčasnosti je nevyhnutné toto ustanovenie aplikovať na základe analógie. Zamestnancovi podľa doktora Kunderáta nesmie byť na ujmu, že zamestnávateľ s ním opakovane uzatváral pracovné pomery na určitú dobu (režazenie pracovných pomerov), namiesto toho, aby bol pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas. Preto navrhuje, aby toto pravidlo (započítanie dĺžky trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov) zákonodarca explicitne rozšíril aj na účely posudzovania nároku zamestnanca na odstupné.

# **Návrhy de lege ferenda**

## **Mgr. Katarína Skolodová**

### ***1. Zakotvenie dostatočnej ochrany zamestnancov pred psychosociálnymi rizikami na pracovisku***

V prostredí Slovenskej republiky môžeme povedať, že aktuálna úroveň legislatívnej ochrany je v tejto oblasti (v oblasti právnych prostriedkov ochrany pred psychosociálnymi rizikami na pracovisku) nedostatočná. Podľa magisterky Skolodovej je nevyhnutné, aby zákonodarca pristúpil k prehodnoteniu aktuálnych prostriedkov ochrany, ktoré má zamestnanec k dispozícii a aby upravil možnosti právnej ochrany zamestnanca tak, aby poskytovala zamestnancom komplexnú ochranu pred následkami psychosociálnych rizík.

### ***2. Zakotvenie právnej úpravy, ktorá poskytuje sociálne zabezpečenie aj osobám, ktoré poskytujú sexuálne služby***

Slovenská republika patrí k štátom, ktoré prostitúciu nezakazujú, ale zároveň ju neupravujú. P. magisterka je toho názoru, že je nevyhnutné, aby sa v záujme ochrany práv osôb, ktoré poskytujú sexuálne služby, pristúpilo k vytvoreniu právnej úpravy. Je potrebné vytvoriť také podmienky, aby osoby dobrovoľne vykonávajúce prostitúciu mali prístup k zdravotnému poisteniu, sociálnemu poisteniu a k nástrojom, ktoré budú môcť využiť v situáciách, kedy budú ich práva porušené.

Právna úprava by mala tiež obsahovať aj podmienky, ktoré musia osoby splniť na to, aby mohli prostitúciu vykonávať. Ide najmä o stanovenie vekovej hranice, registračnej povinnosti, pravidelné povinné lekárske prehliadky a iné.

Bez ohľadu na to, či dobrovoľnú prostitúciu schvaľujeme alebo nie, je súčasťou našej spoločnosti. Zároveň je nevyhnutné zdôrazniť, že prostitúcia existuje len preto, lebo je po nej stále dopyt. Magisterka Skolodová má za to, že osobám, ktoré dobrovoľne poskytujú sexuálne služby za odplatu musí byť venovaná dostatočná pozornosť zo strany zákonodarných orgánov. Aj keď prostitúciu môžeme považovať za nemorálnu, musíme mať na pamäti, že osoby, ktoré ju vykonávajú dobrovoľne, majú právo na ochranu svojich práv.

### ***3. Zaradenie niektorých psychických porúch medzi choroby z povolania***

Syndróm vyhorenia, depresívna porucha a poruchy spojené so stresom na pracovisku sa u zamestnancov vyskytujú stále častejšie. Prostredníctvom ich posudzovania ako choroby z povolania by bolo podľa mienky p. magisterky možné v širšej miere chrániť duševné zdravie zamestnancov, ktoré je v súčasnosti v prostredí Slovenskej republiky stále podceňované a nie je mu venovaná dostatočná pozornosť.

# Návrhy de lege ferenda

## Mgr. Katarína Skolodová

Posudzovanie duševného zdravia zamestnancov je náročnejšie, a to najmä z dôvodu, že psychické problémy sú najmä záležitosťou subjektívneho pocitu zamestnanca. Avšak na základe skúsenosti vybraných členských štátov Európskej únie môžeme povedať, že existujú možnosti ako objektívne posudzovať stav psychického zdravia zamestnancov. Práve právna úprava Holandska a vnímanie psychických porúch ako chorôb z povolania, by mohlo byť vhodnou inšpiráciou pre zákonodarcu na Slovensku.

Explicitné zaradenie psychických porúch medzi choroby z povolania by mohlo pomôcť k zlepšeniu zdravotného stavu zamestnancov, a to najmä tým, že zamestnávateľa by boli nepriamo nútení prijímať opatrenia na predchádzanie ich vzniku rovnako, ako je tomu v prípade fyzických chorôb z povolania. Zároveň je nevyhnutné poukázať aj na skutočnosť, že z priaznivého stavu psychického zdravia zamestnancov prosperujú zamestnávateľa a tým aj národná ekonomika.

### ***4. Zakotvenie práva na odpojenie do právnej úpravy Slovenskej republiky***

Podľa magisterky Skolodovej v súčasnosti môžeme vidieť snahy o úpravu práva na odpojenie na úrovni členských štátov, medzi ktoré patrí aj Slovenská republika. Aj napriek snahe slovenského zákonodarcu, účinná právna úprava práva na odpojenie na Slovensku nie je aktuálne tým prostriedkom, ktorý by skutočne poskytoval požadovanú ochranu zamestnancov. Je potrebné túto úpravu novelizovať a zamerať sa najmä na to, aby bolo právo na odpojenie priznané všetkým zamestnancom a nie len tým vykonávajúcim teleprácu. Zároveň je potrebné zmeniť režim tohto práva, aby nebol viazaný len na nepoužívanie pracovných prostriedkov, ale aby umožňoval zamestnancom neodpovedať vo svojom voľnom čase na žiadne požiadavky zo strany zamestnávateľa, vedúcich zamestnancov, či kolegov. A nakoniec, je nevyhnutné, aby zákonodarca vytvoril také prostriedky ochrany zamestnancov realizujúcich svoje právo na odpojenie, ktoré budú skutočne účinné a budú mať vo vzťahu k zamestnávateľovi preventívny a odstrašujúci účinok.

# **Návrhy de lege ferenda**

## **PhDr. Martina Chylová, PhD. - Mgr. Jana Schrötter**

### **Nezkusilová, PhD.**

#### ***1. Multidisciplinárne zistenia vo vzťahu k hodnoteniu rizikových psychosociálnych faktorov práce pri vzniku duševných porúch***

V projekte sa doktorky Chylová a Schrötter Nezkusilová sústredili na hodnotenie pracovného stresu zamestnancov a jeho dôsledkov na možný rozvoj duševných porúch ešte v období pred pandémiou. K najčastejším psychickým ťažkostiam následkom psychosociálnych rizikových faktorov v práci podľa ich skúseností z praxe patria: syndróm vyhorenia a jeho premenné - emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia (necitlivosť voči klientom a pacientom, cynizmus), nespokojnosť v práci; ďalej úzkostné a depresívne poruchy; abúzus psychoaktívnych látok. Tieto zmeny v duševnom zdraví boli zisťované v ich vlastnom výskume v súbore zamestnancov exponovaných profesií. Sem možno zaradiť zdravotníckych pracovníkov, pracovníkov bezpečnostných zborov ako policajti, väzenskí dozorcovia, colníci a ďalšie profesie s rizikom poškodenia zdravia a smrti. Doktorky oslovili spolu 434 zamestnancov, anonymného výskumu sa zúčastnilo 276 zamestnancov, ktorí s ním súhlasili a ktorí osobne poskytli kompletne odpovede pre výstupy v tomto projekte. Priemerný vek respondentov bol 36,6 rokov, 72,1% z nich boli muži, vekové rozpätie respondentov bolo 18 až 77 rokov.

#### ***2. Výsledky zistení v oblasti organizačnej psychológie a psychológie zdravia***

Doktorky Chylová a Schrötter Nezkusilová skúmali predpokladané interakcie medzi pracovným stresom a symptómami úzkosti a depresie. Do štatistického modelu prediktorov vzniku úzkosti a depresie boli zaradené premenné neštandardného pracovného rozvrhu ako vykonávanie nadčasov, práca v pohotovosti a nočná práca, ďalej psychosociálne rizikové faktory a osobné zdroje potrebné na zvládanie pracovnej záťaže. Ukázalo sa, že premenné osobné zdroje znižovali negatívny vplyv psychosociálnych rizikových faktorov na vznik aktuálnej úzkosti a depresie. Osobné zdroje, sociálna opora od spolupracovníkov, rekreačné aktivity a racionálno-kognitívne zvládanie stresu, mali významný pozitívny efekt na súvislosti medzi pracovným preťažovaním, rolou nedostatočnosti (rozpor medzi potrebnými zručnosťami a vykonávanou prácou, nenapredovanie v kariére, neistota, nenaplnená potreba uznania a úspechu, nuda v práci), nejednoznačnosti (zamestnanci nevedia, čo sa od nich očakáva, nie je im jasné, čo majú robiť, nevedia začať úlohu a i.) a rozvojom symptómov úzkosti a depresie. Význam pre prax je, že psychosociálne rizikové faktory v práci znižujú mieru osobných zdrojov, čo môže viesť k vzniku duševných ťažkostí. Nadčasy, nočná práca a pohotovosť priamo s úzkosťou a depresiou nesúviseli, no potvrdil sa ich významný vzťah s pracovným preťažovaním a rolou nedostatočnosti.

# Návrhy de lege ferenda

## PhDr. Martina Chylová, PhD. - Mgr. Jana Schrötter Nezkusilová, PhD.

Ďalšie výsledky ich výskumov potvrdili, že z meraných premenných práca v noci, ženské pohlavie a vnímaný stres v exponovaných profesiách vedú k syndrómu vyhorenia. Z psychosociálnych rizikových faktorov boli dokázané tieto prediktory vzniku emocionálneho vyčerpania: príliš veľká zodpovednosť, fyzické vypätie (prejavujúce sa ako sťažnosti na ochorenia, náhla strata hmotnosti, abúzus alkoholu, poruchy spánku a i.), nízka miera používania osobných zdrojov (nedostatočné racionálno-kognitívne zručnosti pre riešenie problémov). Prediktormi depersonalizácie boli u zamestnancov v exponovaných profesiách ženské pohlavie, rola nedostatočnosti a napätie v pracovných vzťahoch (konflikty v kolektíve, nadmerná závislosť od rodiny, túžba rezignovať, túžba byť osamote, nemať čas na priateľov a i.). Pre osobnú spokojnosť boli významné dostatočnosť na danú prácu a jednoznačnosť úloh. Vysoká miera rekreácie sa ukázala ako významný prediktor osobnej spokojnosti s prácou (efektívne využívanie voľného času, relaxačné aktivity, vo voľnom čase robiť to, čo zamestnanca baví a i.). Posledným zásadným zistením boli potvrdené prediktory celkového zdravia pracovníkov, kde vnímaný stres bol signifikantným mediátorom vzťahu medzi psychosociálnymi rizikovými faktormi v práci a celkovým zdravím pracovníkov. Prežívaný stres z práce považujú autorky štúdie za veľmi dôležitý mediátor vplyvu psychosociálnych rizikových faktorov na zhoršenie zdravia zamestnancov, čo potvrdzujú nielen ich výsledky, ale aj zahraničné výskumy.

### **3. Sumár a odporúčania pre prax**

V prípade samotných zamestnancov je potrebné sa chrániť pred vznikom syndrómu vyhorenia a duševných porúch, a to regulovaním nočnej práce, delegovaním zodpovednosti, je potrebné mať jasno v očakávaniach, dbať o svoje fyzické zdravie, efektívne riešiť problémy, mať pocit užitočnosti, využívať sociálnu oporu v tíme a vykonávať vhodné voľno časové aktivity. Zamestnanci by sami mali aktívne pristupovať k rozvoju schopností zvládať stres rôznymi metódami, nemali by sa báť hovoriť o svojich pocitoch a prekročiť „tieň stigmy“ s pomocou odborníkov. Tak môžu zabrániť rozvoju mnohých závažných porúch.

Zo strany zamestnávateľov je na základe získaných výsledkov žiaduce dbať na porozumenie úlohám a povinnostiam pracovníkmi, znížiť preťažovanie, vytvárať priestor na odpočinok, podporovať rekreačné aktivity a rôzne osobné zdroje. Systémovým riešením by mohlo byť pravidelné využívanie intervenčných programov na zvládanie pracovného stresu, podpora spravodlivosti a efektívnej komunikácie na pracovisku, zlepšovanie pracovných podmienok, poskytovanie služieb interných alebo externých psychológov a iných špecialistov z oblasti duševného zdravia. Vytvoriť také pracovné prostredie, kde je normálne sa rozprávať o duševnej nepohode a vedieť ju okamžite riešiť, kde je starostlivosť o duševné zdravie zaradené medzi hodnoty organizácie.

## **Návrhy de lege ferenda**

### **PhDr. Martina Chylová, PhD. - Mgr. Jana Schrötter Nezkusilová, PhD.**

Pracovné prostredie je podľa výskumných zistení doktoriek Chylovej a Schrötter Nezkusilovej významným činiteľom vzniku duševných ťažkostí a zhoršenia celkového zdravia pracovníkov. Psychosociálne rizikové faktory v práci vedú k syndrómu vyhorenia, k úzkostným poruchám a depresii, ktoré sú príčinou absencií, prezentizmu a fluktuácie pracovníkov. Z legislatívneho hľadiska sú diskutované možnosti zaradenia syndrómu vyhorenia a niektorých duševných porúch medzi choroby z povolania, kde by bolo kľúčové detailné psychiatrické a psychologické vyšetrenie pracovníkov s vylúčením koincidujúcich ochorení, faktorov osobnostnej štruktúry a mimopracovného prostredia. Mienka autoriek je, že zo strany štátu je potrebné zaviesť starostlivosť o duševné zdravie do stanov BOZP, rozšíriť kapacitu systému zdravotnej starostlivosti o špecialistov na duševné zdravie, zvýšiť dostupnosť psychológov a psychiatrov a destigmatizovať mienku o duševných poruchách v našej populácii.

---

