

POSUDZOVANIE ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI

AKTUÁLNA ROZHODOVACIA PRAX



IVAN KUNDRÁT

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti: aktuálna rozhodovacia prax

Elektronický dokument bol spracovaný v rámci projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

Autor:

Mgr. Ivan Kunderát, PhD., 2024

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Umiestnenie:

<https://www.upjs.sk/pravnicka-fakulta/pracoviska/kppapsz/vyskum/apvv/>

Úvodom

Problematika posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca je mimoriadne aktuálna nielen v právnej teórii, ale aj v rozhodovacej praxi. V rozhodovacej praxi má otázka zdravotnej spôsobilosti osobitný význam v často prejednávaných sporoch o neplatné skončenie pracovného pomeru, ale aj v sporoch o náhradu škody pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania či v sporoch o náhradu mzdy.

Do prehľadu rozhodovacej praxe sme vybrali tri súdne rozhodnutia slovenských súdov. Vo všetkých troch prípadoch ide o aktuálne rozhodnutia, ktoré boli vydané v priebehu roka 2024. Ide o rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, Krajského súdu v Košiciach a Najvyššieho správneho súdu SR, ktoré významnou mierou ovplyvnili aktuálnu rozhodovaciu prax.

Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sa týka otázky preradenia na inú prácu v situácii, v ktorej bola zamestnancovi uznaná choroba z povolania. Zamestnávateľ preradil zamestnanca na prácu iného druhu bez dohody so zamestnancom. Súd prvej inštancie aj odvolací súd konštatovali, že zamestnávateľ postupoval v súlade so zákonom, Najvyšší súd SR však rozhodnutie zrušil.

Rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach sa venuje problematike súdneho prieskumu lekárskeho posudku o uznaní choroby z povolania. Krajský súd v Košiciach v tomto rozhodnutí posudzoval otázku, kto je pasívne vecne legitimovaný v spore o určenie, že poškodenie zdravia je chorobou z povolania.

Posledné súdne rozhodnutie je rozhodnutím veľkého senátu Najvyššieho správneho súdu SR. Najvyšší správny súd SR v tomto rozhodnutí riešil otázku posudzovania podmienok nároku na úrazové dávky. Konkrétne išlo o otázku, či možno rozhodnutie súdu o tom, že úraz sa považuje za pracovný úraz podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, považovať za rozhodnutie o povahe tohto úrazu na účely zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Obsah prehľadu

**Uznesenie
Najvyššieho súdu
SR
2 CdoPr 4/2023**

**Rozsudok
Krajského súdu
v Košiciach
6 CoPr 12/2023**

**Rozsudok
Najvyššieho
správneho súdu SR
19 SVs 3/2024**

1 Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. marca 2024, sp. zn. 2 CdoPr 4/2023

1.1 Skutkový stav

Žalobca (zamestnanec) bol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 17. augusta 1987 a jej dodatkov zamestnaný u žalovaného (zamestnávateľa) na kompresorovej stanici KS 01 na pozícii hlavný operátor. Dňa 27. júna 2017 bola žalobcovi lekárskeho posudkom uznaná choroba z povolania porucha sluchu z hluku. Na základe uvedeného žalobca listom zo dňa 9. augusta 2017 požiadal žalovaného o preradenie na inú prácu a následne listom zo dňa 26. februára 2018 o skončenie pracovného pomeru dohodou.

Žalovaný listom zo dňa 12. marca 2018 oznámil žalobcovi, že so skončením pracovného pomeru nesúhlasí a pre žalobcu má voľné pracovné miesto technik – koordinátor KS 01, ktoré zodpovedá jeho zdravotnému stavu. Listom zo dňa 10. apríla 2018 žalovaný vyzval žalobcu, aby nastúpil do práce, a upozornil ho, že jeho neprítomnosť v práci od 27. marca 2018 považuje za neospravedlnenú absenciu.

Následne dal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 29. mája 2018. Vo výpovedi uviedol, že v období od 27. marca 2018 do 28. mája 2018 žalobca nenastúpil do práce, svoju neprítomnosť v práci neospravedlnil, čím porušil základné povinnosti zamestnanca vyplývajúce z pracovnej zmluvy a Zákonníka práce.

1.2 Právna úprava

Podľa § 55 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“): *„Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.“*

Podľa § 55 ods. 2 písm. a) ZP: *„Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.“*

Podľa § 55 ods. 3 ZP: *„Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.“*

Podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP: *„Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.“*

1.3 Konanie na súde prvej inštancie a odvolacie konanie

Žalobca sa žalobou podanou na súde prvej inštancie domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 29. mája 2018. Žalobca nesúhlasil s tým, že sa mal dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny, naopak, poukázal na povinnosť zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy. Argumentoval, že vzhľadom na stratu zdravotnej spôsobilosti je zamestnávateľ povinný ho preradiť na inú prácu, pričom na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca len po dohode so zamestnancom.

Súd prvej inštancie konštatoval, že ak účel preradenia nemožno dosiahnuť preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca aj na prácu iného druhu, než aký bol dojednaný v pracovnej zmluve, a to aj vtedy, ak by s tým zamestnanec nesúhlasil. Súd prvej inštancie pritom odkázal na rozhodnutie R 26/1972.

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Konštatoval, že súd prvej inštancie správne vychádzal z toho, že v danej veci uzavretie dohody nebolo potrebné, a to vzhľadom na povinnosť žalovaného jednostranne preradiť žalobcu na inú prácu. Doplnil, že je síce pravdou, že v texte dôvodovej správy k ustanoveniu § 55 ZP sa uvádza, že ak by preradenie na inú prácu nebolo možné vykonať v rámci pracovnej zmluvy, bola by na preradenie potrebná dohoda oboch účastníkov, avšak takýto výklad predpokladov pre jednostranné preradenie na inú prácu vedie k absurdným, a preto neudržateľným záverom.

Odvolací súd dodal, že z ustanovenia § 55 ZP vyplýva povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu, ktorá vyhovuje jeho zdravotnej spôsobilosti, čo v zásade vždy vyžaduje takú zmenu v obsahu pracovného pomeru, ktorá je mimo rámca pracovnej zmluvy. Výklad žalobcu, že jednostranné preradenie na inú prácu mimo rámca pracovnej zmluvy je podmienené uzavretím dohody, by vylučoval akékoľvek jednostranné preradenie zamestnanca, ktoré je prakticky vždy spojené s preradením na inú prácu, než má dohodnutú v pracovnej zmluve. Vzhľadom na nesúhlas žalobcu s preradením na inú prácu by bol žalovaný ako zamestnávateľ nútený ukončiť so žalobcom pracovný pomer výpoveďou pre stratu zdravotnej spôsobilosti, čo nepochybne nebolo ani v záujme žalobcu.

1.4 Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR

Najvyšší súd SR rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Konštatoval, že rozhodnutie záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi Najvyššieho súdu SR ešte nebola vyriešená. Ide o otázku, či zamestnávateľ môže dať zamestnancovi platne výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP z dôvodu neospravedlnenej absencie, pokiaľ výpovedi predchádzalo neplatné jednostranné preradenie zamestnanca podľa § 55 ods. 2 písm. a) ZP, ktorým došlo ku zmene dohodnutého druhu práce mimo pracovnej zmluvy, hoci sa na platné preradenie vyžadovala dohoda zamestnávateľa a zamestnanca podľa § 55 ods. 3 ZP.

Najvyšší súd SR pripomenul, že v prípadoch, v ktorých má zamestnávateľ zákonnú povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu (§ 55 ods. 2 ZP), treba rozlišovať, či sa vyžaduje súhlas

zamestnanca s preradením na inú prácu, alebo je možné preradiť zamestnanca bez jeho súhlasu. Podstatnou okolnosťou je, či k preradeniu dochádza v rámci dojednaného obsahu pracovnej zmluvy alebo mimo rámca dojednaného obsahu pracovnej zmluvy.

Ak sa pri preradení nemení dohodnutý obsah pracovnej zmluvy (druh práce), zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca i bez jeho súhlasu. Pokiaľ sa však nedá dosiahnuť účel preradenia zamestnanca jeho preradením na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy, je možné preradiť zamestnanca na prácu iného druhu jedine so súhlasom zamestnanca (§ 55 ods. 3 ZP).

Najvyšší súd SR zdôraznil, že oproti zákonu č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorý ustanovoval, že „*ak nemožno dosiahnuť účel prevedenia podľa odseku 1 prevedením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže ho zamestnávateľ previesť v týchto prípadoch i na prácu iného druhu, než bol dojednaný v pracovnej zmluve, a to aj keby s tým zamestnanec nesúhlasil*“, aktuálna právna úprava ustanovuje, že „*ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.*“

So zreteľom na uvedené dospel Najvyšší súd SR k záveru, že pokiaľ k preradeniu zamestnanca na inú prácu dochádza z dôvodov taxatívne vymenovaných v ustanovení § 55 ods. 2 ZP mimo rámca dojednaného obsahu v pracovnej zmluve (t. j. ide o iný druh práce), a to bez predchádzajúcej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu iného druhu, preto odmietnutím výkonu práce iného druhu zamestnancom nedochádza k porušeniu pracovnej disciplíny, a teda nemôže ísť o dôvod na výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP.

Najvyšší súd SR uzavrel, že zamestnávateľ nemôže dať platne výpoveď zamestnancovi podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) ZP, ak zamestnanec odmietol vykonávať prácu iného druhu, než ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve, pokiaľ zamestnávateľ preradil zamestnanca z dôvodu uvedeného v ustanovení § 55 ods. 2 písm. a) ZP na prácu iného druhu bez dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom v zmysle ustanovenia § 55 ods. 3 ZP.

1.5 Zhrnutie a právny význam

Najvyšší súd SR v predmetnej veci správne poukázal na historický vývoj právnej úpravy a potrebu rozlišovať medzi preradením na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy a preradením na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve. Stotožňujeme sa so záverom, že na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve, možno zamestnanca preradiť len po dohode s ním.

V predmetnej veci Najvyšší súd SR dospel k rovnakým záverom, aké sme prezentovali v článku spracovanom v rámci riešenia projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca: KUNDRÁT, I. Pracovnoprávne následky dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti a choroby z povolania v kontexte vývoja nových technológií. In *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný*

- *Ak zamestnávateľ dá zamestnancovi pokyn, aby vykonával prácu, na ktorú dlhodobo stratil zdravotnú spôsobilosť, alebo ktorú nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, treba tento pokyn (prácu) posudzovať podľa § 47 ods. 3 ZP. Podľa tohto ustanovenia zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré (§ 47 ods. 3 písm. a) ZP) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, alebo (§ 47 ods. 3 písm. b) ZP) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.*
- *Ak má preradením na inú prácu dôjsť k zmene dohodnutého druhu práce, takéto preradenie je prípustné len vtedy, ak naň existuje zákonný dôvod, pričom účel preradenia nemožno dosiahnuť preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy. V prípade, že zamestnanec dlhodobo stratil zdravotnú spôsobilosť alebo nesmie prácu vykonávať pre chorobu z povolania alebo ohrozenie touto chorobou, ide stále o povinnosť zamestnávateľa, no takéto preradenie je dovoľené len po dohode so zamestnancom.*

Naopak, nestotožňujeme sa s názorom odvolacieho súdu, že tento výklad predpokladov pre jednostranné preradenie na inú prácu vedie k absurdným či neudržateľným záverom. Ak je druh práce v pracovnej zmluve vymedzený dostatočne široko, preradenie na inú prácu (v rámci dohodnutého druhu práce) je možné aj bez dohody so zamestnancom. Naopak, ak sa zmluvné strany dohodli na relatívne úzkom vymedzení druhu práce, zamestnávateľ je povinný tento druh práce zamestnancovi pridelovať. Z právnej úpravy nevyplýva, čo uviedol odvolací súd, že preradenie na inú prácu podľa 55 ods. 2 písm. a) ZP je jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa, ktorý predstavuje výnimku zo zásady zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov.

Ak odvolací súd uviedol, že skončenie pracovného pomeru by nebolo v záujme zamestnanca, zrejme nevzal do úvahy, že podľa § 76 ods. 3 ZP patrí 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, odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

2 Rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo dňa 9. apríla 2024, sp. zn. 6 CoPr 12/2023

2.1 Skutkový stav

Žalobca (zamestnanec) bol zamestnaný v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 10. novembra 2005 ako operátor montáže, operátor výroby a operátor tepelného spracovania. V roku 2015 sa podrobil operácii ľavej ruky a v roku 2016 operácii pravej ruky.

Žalovaný (Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice) vydal dňa 13. novembra 2018 lekársky posudok, na základe ktorého choroba žalobcu nebola uznaná ako choroba z povolania z dôvodu, že sa nepotvrdila príčinná súvislosť poškodenia zdravia z práce.

Podkladom pre vydanie lekárskeho posudku bolo prešetrenie pracoviska pri podozrení na chorobu z povolania Regionálnym úradom verejného zdravotníctva so sídlom v Košiciach zo dňa 14. septembra 2018 so záverom, že kritériá dlhodobého nadmerného a jednostranného zaťaženia horných končatín u žalobcu neboli po celý čas výkonu práce splnené, preukázané nebolo ani prekračovanie celkových hmotností manipulovaných bremien po zohľadnení pohlavia a veku a nie je pravdepodobné, že ku ochoreniu žalobcu došlo v súvislosti s výkonom práce u zamestnávateľa.

Uvedený záver bol potvrdený aj stanoviskom Celoslovenskej komisie na posudzovanie chorôb z povolania zo dňa 13. februára 2019, v zmysle ktorého žalobca nemá mať uznanú chorobu z povolania.

2.2 Právna úprava

Podľa § 195 ods. 4 ZP: *„Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.“*

Podľa § 31a ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZOPRVZ“): *„Chorobu z povolania a ohrozenie chorobou z povolania (ďalej len „choroba z povolania“) uznáva na základe posúdenia zdravotného stavu fyzickej osoby a odborného stanoviska príslušného orgánu verejného zdravotníctva podľa odseku 4 špecializované pracovisko, ktorým je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje zdravotnú starostlivosť, ktorú vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo v špecializačnom odbore dermatovenerológia; špecializované pracovisko vypracuje lekársky posudok o uznaní choroby z povolania.“*

Podľa § 31a ods. 4 ZOPRVZ: *„Povinným podkladom k uznaniu choroby z povolania špecializovaným pracoviskom je odborné stanovisko z prešetrenia pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania (ďalej len „odborné stanovisko pri podozrení na chorobu z povolania“), ktoré vykoná príslušný orgán verejného zdravotníctva; odborné stanovisko pri podozrení na chorobu z povolania vypracuje v lehote najneskôr do 30 dní od prijatia žiadosti od špecializovaného pracoviska. Ak ide o zložité prešetrenie, lehota sa predlžuje o ďalších 60 dní. Náležitosti odborného stanoviska pri podozrení na chorobu z povolania sú uvedené v prílohe č. 3d.“*

2.3 Konanie na súde prvej inštancie

Žalobou podanou na súde prvej inštancie sa žalobca domáhal určenia, že ku dňu 13. februáru 2019 spĺňal podmienky pre uznanie choroby z povolania zaradenej v zozname chorôb z povolania pod položkou č. 29 na tom skutkovom základe, že trpí ochorením horných končatín, pričom podľa lekárskeho posudku žalovaného nebola jeho choroba uznaná ako choroba z povolania a toto stanovisko potvrdila aj Celoslovenská komisia na posudzovanie chorôb z povolania.

Súd prvej inštancie konštatoval, že má právomoc prejednať podanú žalobu s poukazom na to, že ide o vzťah medzi žalobcom a žalovaným ako poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, pričom žalobca a žalovaný vystupujú v rovnocennom postavení, žalovaný nemá postavenie orgánu verejnej moci, pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti uskutočňuje služby v prospech pacienta a z uvedeného dôvodu je potrebné na vzťahy medzi žalovaným ako poskytovateľom zdravotnej starostlivosti a žalobcom ako prijímateľom zdravotnej starostlivosti aplikovať predpisy civilného práva.

Súd prvej inštancie sa zaoberal aj otázkou pasívnej vecnej legitimácie žalovaného, pričom dospel k záveru, že chorobu z povolania uznáva žalovaný ako špecializované pracovisko a keďže sporným je neuznanie choroby z povolania žalobcu, pasívne vecne legitimovaným subjektom je žalovaný, do ktorého pôsobnosti posúdenie tejto odbornej otázky patrí podľa ZOPRVZ. Žalobca má naliehavý právny záujem na tejto určovacej žalobe, pretože z dôvodu neuznania choroby z povolania si nemôže uplatňovať nároky vyplývajúce z tohto poškodenia zdravia a iba vyhovením žalobe môžu byť žalobcovi priznané úrazové dávky.

Na základe vykonaného znaleckého dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalobca trpí ochoreniami, ktoré sú zahrnuté v zozname chorôb z povolania pod položkou 29 – choroba z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia končatín – ochorenie kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín. Podľa záveru znalkyne žalobca pracoval v čase trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa v podmienkach, za ktorých môže vzniknúť choroba z povolania po dobu 11 rokov.

Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie určil, že žalobca ku dňu 13.2.2019 spĺňa podmienky pre uznanie choroby z povolania zaradenej v zozname chorôb z povolania pod položkou č. 29 – choroba z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia končatín – ochorenie kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín.

2.4 Odvolacie konanie

Odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvej inštancie tak, že žalobu zamietol. Poukázal na rozhodovaciu prax, podľa ktorej špecializované pracovisko, ktoré uznáva chorobu z povolania, a ani Celoslovenská komisia na posudzovanie chorôb z povolania na Ministerstve zdravotníctva SR (poradný orgán ministerstva zdravotníctva – poznámka odvolacieho súdu) nie sú správnymi orgánmi, ktorých rozhodnutia by boli preskúmateľné súdom (uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 25. septembra 2019, sp. zn. 9 Sžsk 54/2018).

Aktívnu i pasívnu legitímáciu v spore o určenie, že poškodenie zdravia je chorobou z povolania (alebo o určenie, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu vzniknutú chorobou z povolania), určuje § 195 ods. 4 ZP. Aktívne legitimovaným je poškodený zamestnanec, ktorého poškodenie zdravia nebolo uznané príslušným orgánom ako choroba z povolania a pasívne legitimovaným je zamestnávateľ, ktorý zodpovedá za škodu vzniknutú chorobou z povolania za podmienok určených v § 195 ods. 4 ZP. V prejednávanom spore sa žalobca domáhal svojho nároku voči žalovanému, ktorý nie je (nebol) jeho zamestnávateľom, preto je záver súdu prvej inštancie o pasívnej legitímácii žalovaného nesprávny.

Aj keď súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa správnych právnych predpisov, tieto nesprávne interpretoval v prejednávanom spore, ak dospel k záveru o pasívnej legitímácii žalovaného, preto je rozhodnutie súdu prvej inštancie založené na nesprávnom právnom posúdení veci. Pri správnej aplikácii nemožno dospieť k inému záveru, než že žalovaný nie je v spore pasívnej vecne legitimovaný, pretože ide o spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý rieši základ nároku poškodeného zamestnanca na jednotlivé plnenia, vyplývajúce zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú chorobou z povolania a žalovaný nie je, ani nebol zamestnávateľom žalobcu.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného, pasívne vecne legitimovaným v spore o určenie, že poškodenie zdravia žalobcu je chorobou z povolania, je zamestnávateľ žalobcu, u ktorého pracoval naposledy pred zistením choroby z povolania za podmienok, za ktorých táto choroba vzniká, z ktorého dôvodu nebolo možné žalobe žalobcu voči ním označenému žalovanému vyhovieť.

2.5 Zhrnutie a právny význam

Rozhodnutie sa týka problematiky súdneho prieskumu lekárskeho posudku, ktorý je v právnej praxi dlhodobý sporný. V rámci projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca túto problematiku podrobne analyzuje vedecká monografia: ŽULOVÁ, J. – MINČIČOVÁ, M. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. Praha: Nakladatelství Leges, 2021. 116 s.

Ako uviedli autorky J. Žulová a M. Minčíčová, prístup ku kvalifikácii lekárskeho posudku na účely pracovnoprávných vzťahov sa v slovenskom právnom prostredí rozchádza. Ak lekárskeho posudok nekvalifikujeme ako administratívny akt, z ktorého súd vychádza v individuálnych pracovnoprávných sporoch, tento záver znižuje právnu istotu účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

Zákonodárca totiž vytvoril pomerne zložitý právny rámec uznávania choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania, hlásenia a evidencie choroby z povolania, opätovného posúdenia uznanej choroby z povolania alebo neuznanej choroby z povolania atď. V kontexte tohto súdneho rozhodnutia je právny význam tejto právnej úpravy i lekárskeho posudku o uznaní choroby z povolania relativizovaný. Rozhodovacia prax lekárskeho posudku približuje pohľad českej judikatúry, ktorá lekárskeho posudok vníma ako

určité dobrozdanie. Stotožňujeme sa s názorom, že tento prístup narúša princíp právnej istoty a spochybňuje účelnosť právnej úpravy posudzovania chorôb z povolania.

Pre uspokojivé riešenie tohto problému bude potrebné zmeniť právnu úpravu. Prikláňame sa k záveru, že ak má právna úprava uznávania chorôb z povolania v budúcnosti obstať, jej výsledok by nemal mať len charakter dobrozdania, ale záväzný charakter, samozrejme za predpokladu dodržania príslušných procesných garancií vrátane prieskumu lekárskeho posudku.

3 Rozsudok Najvyššieho správneho súdu SR zo dňa 9. decembra 2024, sp. zn. 19 SVs 3/2024

3.1 Skutkový stav

Žalobkyňa (zamestnankyňa) pracovala na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30. apríla 2016 v pohostinskom zariadení ako barmanka/časníčka. Podľa opisu pracovných činností bolo jej úlohou okrem iného odomknúť pohostinské zariadenie, kontrolovať pokladnicu, kontrolovať pivnicu, zabezpečiť čistotu a odložiť prázdne sudy po ich vyčapovaní. V opise pracovných činností bolo vyslovene uvedené, že plné sudy nemá dvíhať ani nosiť, pretože ich k výčapu nosia zamestnanci pivovaru.

Dňa 15. júla 2016 žalobkyňa pracovala na svojom pracovisku, kde podľa nej utrpela pracovný úraz, keď manipulovala s plnými sudmi, aby mohla ďalej čapovať. Vyhľadala lekársku pohotovostnú službu, kde sa sťažovala na to, že ju pri dvíhaní ťažkého bremena seklo v krčnej chrbtici. Zamestnávateľ žalobkyne odmietal akúkoľvek zodpovednosť za pracovný úraz, pretože sa podľa neho nestal, a poukazoval na rôzne rozpory v jej správaní a výpovediach.

3.2 Právna úprava

Podľa § 195 ods. 1 ZP: „Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.“

Podľa § 195 ods. 2 ZP: „Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.“

Podľa § 14 ZP: „Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.“

Podľa § 8 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZSP“): „Pracovný úraz podľa tohto zákona je poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16 utrpel pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh

alebo služobných úloh, pre plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi.“

Podľa § 83 ZSP: „Poškodený na účely poskytovania úrazových dávok je zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16 a fyzická osoba uvedená v § 17 ods. 2, ak utrpeli pracovný úraz alebo sa u nich zistila choroba z povolania.“

Podľa § 198 ods. 1 ZSP: „Ak sa v konaní vyskytne otázka, o ktorej už právoplatne rozhodol iný príslušný orgán, je organizačná zložka Sociálnej poisťovne takýmto rozhodnutím viazaná; inak si organizačná zložka Sociálnej poisťovne môže o takejto otázke urobiť úsudok alebo dá príslušnému orgánu podnet na začatie konania.“

Podľa § 110 ods. 2 ZSP: „Nárok na úrazové dávky nevzniká, ak sa zamestnávateľ alebo právnická osoba podľa osobitného predpisu celkom zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo smrť poškodeného podľa osobitného predpisu.“

3.3 Konanie na orgáne verejnej správy

Žalobkyňa dňa 24. augusta 2017 požiadala žalovanú (Sociálnu poisťovňu) o úrazový príplatok za obdobie práceneschopnosti od 18. júla 2016 až do 17. júla 2017, v dôsledku čoho pobočka žalovanej začala obstarávať podklady týkajúce sa sporného úrazu. Dňa 24. júna 2019 žalobkyňa požiadala aj o priznanie náhrady za bolesť.

Rozhodnutím zo dňa 2. októbra 2020 pobočka žalovanej vyslovila, že žalobkyňa nemá nárok na náhradu za bolesť. Uzavrela, že žalobkyňa nepreukázala, že jej úraz zo dňa 15. júla 2016 je pracovným úrazom, a preto nie je poškodenou z úrazového poistenia podľa § 83 ZSP. Jej zamestnávateľ odmietal zodpovednosť za tento úraz a podľa pobočky išlo o pracovnoprávny vzťah medzi ním a žalobkyňou.

Ústredie žalovanej v rozhodnutí zo dňa 23. decembra 2020 zdôraznilo, že za pracovný úraz podľa § 195 ods. 1 ZP zodpovedá zamestnávateľ a spory medzi ním a zamestnancom podľa § 14 ZP prejednávajú a rozhodujú sudy. Preto len civilný súd môže záväzne určiť, či úraz žalobkyne zo dňa 15. júla 2016 je pracovným úrazom.

Na základe toho sa ústredie žalovanej stotožnilo s právnym záverom pobočky, že sa nepodarilo vyvrátiť obsah vyhlásenia zamestnávateľa, ktorý pracovný úraz zo dňa 15. júla 2016 neuznal za pracovný úraz. Tento charakter úrazu tak nemožno preukázať ani tvrdením posudkovej lekárky, ani závermi inšpektorátu práce. Vyhlásenie zamestnávateľa, že sporný úraz žalobkyne nie je pracovným úrazom, bolo podľa žalovanej pre jej rozhodovanie záväzné.

3.4 Konanie na správnom súde

Správny súd správnu žalobu zamietol. V odôvodnení zdôraznil, že úrazovo poistený je zamestnávateľ, hoci poškodeným je jeho zamestnanec, a zamestnávateľ objektívne zodpovedá za pracovný úraz. Správny súd odkázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa

24. marca 2021, sp. zn. 9 Sžsk 99/2019, v ktorom tento súd zotrval na názore, že stanovisko zamestnávateľa o povahe pracovného úrazu je pre žalovanú rozhodujúce a záväzné.

Správny súd konštatoval, že žalovaná nie je oprávnená s konečnou platnosťou vyriešiť otázku, či úraz je úrazom pracovným, pretože by to mohlo mať dôsledky aj na pracovnoprávny vzťah poškodeného a jeho zamestnávateľa. Také rozhodnutie môže urobiť len všeobecný súd v pracovnoprávnom spore, kde sú obaja účastníkmi s rovným postavením. Ak zamestnávateľ odmietne zodpovednosť, túto otázku treba považovať za spornú a jeho stanovisko možno zmeniť len rozhodnutím súdu.

Správny súd dodal, že pokiaľ žalobkyňa so závermi žalovanej nesúhlasila, mohla sa na všeobecnom súde domáhať určenia, že úraz je pracovným úrazom. Za podstatný tak správny súd považoval záver žalovanej, že sa nevyvrátilo vyhlásenie zamestnávateľa, že úraz žalobkyne z 15. júla 2016 nie je pracovný úraz.

3.5 Konanie na kasačnom súde

Kasačný súd zmenil rozsudok správneho súdu tak, že rozhodnutie ústredia žalovanej a rozhodnutie pobočky sa zrušujú a vec sa vracia žalovanej na ďalšie konanie. Kasačný súd poukázal, že znenie § 83 ZSP ani znenie § 8 ZSP pri vymedzení pojmu poškodeného alebo pracovného úrazu neodkazujú na akýkoľvek iný právny predpis alebo na akýkoľvek právny vzťah, o ktorom by patrilo rozhodovať inému príslušnému orgánu. Pojem pracovného úrazu na účely ZSP je tak definovaný len znakmi, ktoré sú vymedzené v § 8 ZSP, nie však tým, či takýto úraz je zároveň aj pracovným úrazom podľa ZP.

Keďže pojem pracovného úrazu na účely ZSP nie je viazaný na to, či sa úraz považuje za pracovný podľa ZP, a netýka sa len osôb, ktoré sú v pracovnoprávnych vzťahoch podľa ZP, súd rozhodujúci v pracovnoprávnych sporoch na základe § 14 ZP nemá právomoc rozhodovať o tom, či určitý úraz je pracovným úrazom na účely § 8 ZSP. Táto otázka tak nie je predbežnou otázkou, ktorej posúdenie by patrilo do príslušnosti iného orgánu v zmysle § 198 ZP. Naopak, posudzovanie tejto otázky patrí len organizačným zložkám žalovanej, pretože ide výlučne o (predbežnú) otázku v rámci samotného ZSP.

Kasačný súd ďalej uviedol, že posúdenie úrazu ako pracovného úrazu a určitého zamestnanca ako poškodeného týmto pracovným úrazom na účely ZSP nepredpokladá, že by malo byť pozitívne ustálené, že je daná napríklad zodpovednosť zamestnávateľa v zmysle pracovnoprávnych predpisov. ZP v tomto prípade sám vychádza z objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa, čo v zásade znamená, že ten zodpovedá za každý pracovný úraz, ktorý spĺňa určené znaky a ktorým došlo k poškodeniu zdravia jeho zamestnanca. V dôsledku toho za prejudiciálnu otázku v zmysle § 198 ZSP, od ktorej riešenia by bolo závislé rozhodnutie žalovanej v dávkovom konaní, nemožno bez ďalšieho považovať ani otázku, či je skutočne daná zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz.

Podľa kasačného súdu tomu neodporuje ani ustanovenie § 110 ods. 2 ZSP, podľa ktorého nárok na úrazové dávky nevzniká, ak sa zamestnávateľ celkom zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo smrť poškodeného (s odkazom na ustanovenie § 196 ods. 1 ZP).

Zo znenia § 110 ods. 2 ZSP je zrejmé, že jednou z podmienok vzniku nároku na úrazové dávky je neexistencia liberácie (zbavenia sa zodpovednosti) zamestnávateľa za pracovný úraz.

Kasačný súd však dodal, že takouto liberáciou nemôže byť len samotný prejav (vyhlásenie) zamestnávateľa, že odmieta zodpovednosť za pracovný úraz. Naopak, zamestnávateľ musí preukázať zákonné podmienky takejto liberácie. Pretože tie sú pre pracovnoprávne vzťahy upravené práve v ZP a ZSP na ne len odkazuje, patrí o samotnej liberácii rozhodovať súdu v zmysle § 14 ZP, takže tu ide o pravú predbežnú otázku zmysle § 198 ods. 1 ZSP.

Pokiaľ organizačná zložka žalovanej okolnosti tvrdené zamestnávateľom aj dokáže, môže si v zmysle § 198 ods. 1 ZSP urobiť sama úsudok o tom, či sa zamestnávateľ liberoval alebo nie. Ak žalovaná nedokáže túto otázku posúdiť sama, môže zamestnávateľovi odporučiť, aby sa zbavenia zodpovednosti v rámci pracovnoprávneho vzťahu domáhal na súde v civilnom sporovom konaní podľa § 14 ZP (napríklad žalobou o určenie, že nie je daná jeho zodpovednosť).

V záujme úplnosti kasačný súd dodal, že ak organizačná zložka žalovanej v dávkovom konaní postupom podľa § 198 ods. 1 ZSP predbežne posúdi, že sa zamestnávateľ liberoval spod zodpovednosti za pracovný úraz, poškodenému zamestnancovi nič nebráni, aby sa v zmysle § 14 ZP v civilnom sporovom konaní domáhal opačného záveru (napríklad žalobou o určenie, že zamestnávateľ za jeho pracovný úraz zodpovedá).

3.6 Zhrnutie a právny význam

Význam tohto rozhodnutia je zdôraznený tým, že ide o rozhodnutie veľkého senátu Najvyššieho správneho súdu SR. Najvyšší správny súd SR pred jeho vydaním konštatoval, že v otázke, či je žalovaná oprávnená v dávkovom konaní riešiť charakter úrazu ako pracovného úrazu, vyslovila doterajšia judikatúra rozličné názory. Ide tak o dôležitý krok smerujúci k zjednoteniu rozhodovacej praxe.

Napriek tomu možno predpokladať, že rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu SR bude predmetom ďalších teoretických diskusií. Najvyšší správny súd SR konštatoval, že pojem pracovného úrazu na účely ZSP je definovaný znakmi, ktoré sú vymedzené v § 8 ZSP, nie však znakmi pracovného úrazu podľa ZP. Otázku, či je skutočne daná zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz, tak nemožno považovať za prejudiciálnu otázku v zmysle § 198 ZSP.

Uvedená koncepcia do istej miery narúša princíp úrazového poistenia ako poistenia, ktorého podstatou a účelom je namiesto zamestnávateľa (zo zákonného úrazového poistenia) poskytnúť dávku poškodenému, na ktorú má nárok (rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 29. marca 2011, sp. zn. 4 Cdo 131/2010). Pre porovnanie uvádzame, že vo vyššie uvedenom rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo dňa 9. apríla 2024, sp. zn. 6 CoPr 12/2023, tento súd uviedol, že rozsudkom v konaní o žalobe zamestnanca proti zamestnávateľovi, ktorým súd

určí, či poškodenie zdravia je chorobou z povolania, je Sociálna poisťovňa v konaní o nároku na úrazové dávky viazaná.

Súčasne Najvyšší správny súd SR uviedol, že ZSP odkazuje na podmienky liberácie podľa ZP. Kým teda otázku, či ide o pracovný úraz (§ 8 ZSP), nemožno považovať za prejudiciálnu otázku podľa § 198 ZSP, za takúto otázku možno považovať otázku liberácie zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa však liberuje práve zo zodpovednosti podľa ZP, je teda zrejmé, že uvedené otázky spolu bezprostredne súvisia. Zamestnávateľ sa zodpovednosti môže zbaviť len vtedy, ak zodpovednosť za pracovný úraz (§ 195 ods. 1 ZP) vznikla.