

---

**Posudzovanie zdravotnej  
a psychickej spôsobilosti  
na prácu**  
(v podmienkach  
Slovenskej republiky)

---

[Obsah](#)



# Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu

(v podmienkach  
Slovenskej republiky)

Jana Žuřová, Monika Minčičová

Leges

*Vzor citácie:*

ŽULOVÁ, J., MINČIČOVÁ, M. *Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. Praha: Leges, 2021. 116 s.

*Autorky:*

JUDr. Jana Žulová, PhD., JUDr. Monika Minčíčová, PhD.

*Recenzenti:*

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Právnická fakulta, Masarykova univerzita v Brne

Vedecká monografia bola spracovaná v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 „*Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.*“

Vydalo Nakladatelství Leges, s. r. o., Lublaňská 4/61, Praha 2, v roce 2021 jako svou 719. publikaci.

Vydání první

6,66 autorských archů

Edice Teoretik

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mgr. Mária Pavláková

Sazba Gradis

[www.knihyleges.cz](http://www.knihyleges.cz)

© Jana Žulová, Monika Minčíčová, 2021

ISBN 978-80-7502-518-0 (e-book pdf)

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Žulová, Jana

Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu : (v podmienkach Slovenskej republiky) / Jana Žulová, Monika Minčíčová. – Vydání první. – Praha : Leges, 2021. – 1 online zdroj. – (Teoretik)

Obsahuje bibliografii, bibliografické odkazy a rejstřík

ISBN 978-80-7502-518-0 (online ; pdf)

\* 349.2 \* 616-057 \* 616-07:364-787.9 \* [614.1:616-01]:005.585 \* 616-01:331.546 \* (437.6) \* (048.8)

- pracovní právo – Slovensko
- pracovní lékařství – Slovensko
- posudkové lékařství – Slovensko
- hodnocení zdravotního stavu – Slovensko
- zdravotní způsobilost – Slovensko
- monografie

616 – Patologie. Klinická medicína [14]



## O AUTORKÁCH

**JUDr. Jana Žulová, PhD.** vyštudovala právo na Právnickej fakulte Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a od roku 2010 pôsobí na katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Je autorkou a spoluautorkou viacerých vedeckých i odborných článkov z odboru, prednáša problematiku pracovného práva a poskytuje právne poradenstvo a konzultačné služby týkajúce sa pracovnoprávnych vzťahov s presahom aj do oblasti ľudských zdrojov. V rámci svojej vedeckej profilácie sa orientuje na problematiku harmonizácie rodinnej a pracovnej sféry, skúmanie pracovných podmienok vybraných skupín zamestnancov (mladiství zamestnanci, absolventi, zamestnanci so zdravotným postihnutím, osoby 55+) a ochranu osobných údajov v pracovnoprávnych vzťahoch, čo dokumentuje viac ako 70 publikácií vedeckého charakteru. Aktívne sa podieľala a podieľa na riešení vedeckých a štrukturálnych projektov (APVV, VEGA, IRES, RIFIV). Je členkou Labour Law Association/Asociácie pracovného práva, ktorá je členom ILERA a ISLSSL.

**JUDr. Monika Minčíčová, PhD.** je absolventkou Právnickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika (2012), kde v súčasnosti pôsobí ako výskumná pracovníčka na katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Denné doktorandské štúdium absolvovala v roku 2015 v odbore občianskeho práva. V rámci svojej činnosti sa zúčastňuje vedeckých a odborných podujatí, je autorkou alebo spoluautorkou viacerých vedeckých príspevkov a spoluriešiteľkou výskumných projektov. Vo vedeckom zameraní sa sústreďuje na niekoľko oblastí, predovšetkým na problematiku občianskoprávnych inštitútov v pracovnom práve a v poslednom období najmä na oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s užším profilovaním na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu a jeho právnych dôsledkov pre vznik, zmenu alebo zánik pracovnoprávnych vzťahov.





# POUŽITÉ SKRATKY PRÁVNÝCH PREDPISOV

*(vždy v znení neskorších predpisov)*

- OZ, Občiansky zákonník – zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
- Ústava SR – ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky
- všeobecné nariadenie o ochrane údajov – nariadenie Európskeho parlamentu a Rady Európskej únie č. 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica č. 95/46/ES
- usmernenie o náplni preventívnych prehliadok – odborné usmernenie Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci zverejnené vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 2. novembra 2016, čiastka 29 – 38, ročník 64
- ZP, Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
- zákon o BOZP – zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- zákon o inšpekcii práce – zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce
- zákon o ochrane osobných údajov – zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov
- zákon o ochrane verejného zdravia – zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- zákon o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti – zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti a zdravotníckych pracovníkoch
- zákona o rozsahu zdravotnej starostlivosti – zákon č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti
- zákon o sociálnom poistení – zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

- zákon o špecifických zdravotných službách – zákon č. 373/2011 Sb., o špecifických zdravotných službách
- zákon o zdravotnej starostlivosti – zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

# OBSAH

<u>O autorkách</u> .....	7
<u>Použité skratky právnych predpisov</u> .....	9
<u>Úvod</u> .....	13
<b><u>1 Právny rámec posudzovania zdravotnej spôsobilosti v podmienkach Slovenskej republiky</u></b> .....	15
<u>1.1 Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu pracovnou zdravotnou službou</u> .....	17
<u>1.2 Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu poskytovateľom zdravotnej starostlivosti</u> .....	21
<u>1.3 Vzájomný vzťah zákona o zdravotnej starostlivosti a zákona o ochrane verejného zdravia</u> .....	23
<b><u>2 Proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu</u></b> .....	29
<u>2.1 Zber informácií o posudzovanej osobe</u> .....	29
<u>2.1.1 Zdravotná dokumentácia</u> .....	29
<u>2.1.2 Aspekty vykonávanej práce</u> .....	38
<u>2.2 Vecný obsah a rozsah posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu</u> .....	42
<u>2.2.1 Druhy lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci</u> .....	42
<u>2.2.2 Náplň lekárskeho preventívneho prehliadok a povinnosť ich absolvovania</u> .....	51
<u>2.3 Lekársky posudok – výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu</u> .....	58
<u>2.3.1 Lekársky posudok vs. lekárske potvrdenie</u> .....	60
<u>2.3.2 Náležitosti lekárskeho posudku</u> .....	63
<u>2.3.3 Závery lekárskeho posudku</u> .....	65
<u>2.3.4 Lehota vydania lekárskeho posudku</u> .....	71
<u>2.3.5 Revízia lekárskeho posudku</u> .....	73
<u>2.3.6 Súdny prieskum lekárskeho posudku</u> .....	74
<u>2.3.7 Úhrada za vydanie lekárskeho posudku</u> .....	82
<u>2.3.8 Lekársky posudok v režime ochrany osobných údajov</u> .....	83

<b><u>3 Špecifika posudzovania psychickej spôsobilosti na prácu</u></b> .....	89
<u>3.1 Vecný a osobný rozsah psychologického vyšetrenia</u> .....	90
<u>3.2 Svojpomocné psychologické testovanie realizované zamestnávateľom</u> .....	93
<b><u>4 (Ne)posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu v čase pandémie</u></b> .....	98
<b><u>Záver</u></b> .....	104
<b><u>Vecný register vybraných pojmov</u></b> .....	107
<b><u>Zoznam použitej literatúry</u></b> .....	112

# ÚVOD

Výkon akejkoľvek práce prináša určitú mieru zdravotných rizík. Jednou zo základných povinností zamestnávateľa je vytvárať bezpečné a zdravé pracovné prostredie takými spôsobmi, ktoré existujúce faktory práce, pracovného prostredia a z nich vyplývajúce riziká napomôžu riadiť a čo možno v najväčšom rozsahu potláčať ich nepriaznivú intenzitu pôsobenia. Zaradovanie zamestnancov na prácu, ktorá bude zodpovedať výsledku posúdenia ich zdravotného stavu, vytvára jeden zo základných predpokladov na to, aby sa zdravie zamestnanca v práci nepoškodzovalo. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu je tak kľúčovou úlohou celého tohto procesu prevencie a starostlivosti o zdravie zamestnanca.<sup>1</sup>

Z dostupných štatistik vyplýva, že pre 95 % zamestnancov v prvej a druhej kategórii rizika vykonávajú posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu všeobecní lekári a pediatri, s ktorými má posudzovaný uchádzač o zamestnanie alebo zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní všeobecnej ambulantnej starostlivosti (ďalej aj ako „praktickí lekári“). Sama odborná verejnosť kritizuje vlastné rady, keď konštatuje, že títo lekári „nemajú dostatočné vzdelanie a skúsenosti s včasnou diagnostikou počínajúcich štádií chorôb z povolania. K špecialistom a na kliniky pracovného lekárstva odosielajú pacientov neskoro už s rozvinutými profesionálnymi ochoreniami. Nedisponujú dostatočnými informáciami od zamestnávateľov o expozícii rizikovým faktorom a ich kombinovaným účinkom.“<sup>2</sup> Zabezpečenie odborného dohľadu lekármi pracovnej zdravotnej služby pritom nie je reálne, pretože týchto lekárov nie je dostatočný počet, a tak je podľa názoru Ministerstva zdravotníctva SR uvedené nedostatky potrebné riešiť ich informovanosťou rôznymi inými efektívnymi cestami. Odborná úroveň posudzovania zdravotnej spôsobilosti nie je rýdzo medicínskou otázkou, aj keď určite prevažujúcou otázkou. Rovnako dôležitý je aj právny pohľad, o to viac, ak stav *de lege lata* neprispieva k právnej istote účastníkov právnych vzťahov pri posudzovaní zdravotnej spôsobi-

---

<sup>1</sup> V širších súvislostiach pozri aj ŠVEC, Marek, VALENTOVÁ, Tatiana. *Prevencia negatívneho zásahu do súkromia zamestnanca*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2021, s. 24 a nasl.

<sup>2</sup> Z návrhu pripomienky Slovenskej lekárskej spoločnosti k návrhu zákona č. 289/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

losti na prácu. Cieľom predkladanej monografie je preto komplexným spôsobom zanalyzovať proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu, poukázať na vyskytujúce sa problémy v praxi a načrtnúť ich možné riešenia, aby vydávanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu bolo skutočným postupom *lege artis*.

V prvej kapitole sa monografia sústreďuje na právny rozbor súčasného právneho stavu posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu z hľadiska súboru právnych predpisov, ktoré túto otázku upravujú a podľa nášho názoru vnášajú do problematiky i prvok nejednoznačnosti. Poukazuje na vzájomné prepojenie jednotlivých právnych predpisov a vzťahov medzi nimi, s cieľom identifikovať subjekt oprávnený vydať taký lekárskeho posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu, aby mal relevanciu pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Druhá kapitola analyzuje z právneho hľadiska proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti v troch postupných a nadväzujúcich krokoch od zberu informácií o posudzovanej osobe cez vecný rozsah tohto procesu až po vypracovanie, vydanie, odovzdanie lekárskeho posudku i možnosti jeho preskúmania. Tretia kapitola skúma právne aspekty posudzovania psychickej spôsobilosti na prácu a varuje pred svojpomocným psychologickým testovaním uchádzačov o zamestnanie, ktoré sa stáva moderným trendom pri obsadzovaní pracovných miest. V poslednej kapitole monografia reaguje na momentálnu pandemickú situáciu a problémy posudzovania či skôr neposudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu v tejto situácii.

Predkladaná monografia obmedzuje svoj výklad na vydávanie lekárskeho posudku týkajúceho sa posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu. Predostreté analýzy sú čiastočne aplikovateľné aj na vydávanie lekárskeho posudku, ktorých výsledkom je posúdenie zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia touto chorobou alebo bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach zdravia pri práci. Vzhľadom na blízkosť právnych úprav čerpá poznatky aj z právnej úpravy Českej republiky a vo vybraných aspektoch porovnáva posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu v oboch krajinách.

Publikácia je určená zamestnávateľom, zamestnancom, odbornej lekárskej verejnosti a každému, kto sa o spracovanú problematiku zaujíma. Zohľadňuje právny stav k 30. aprílu 2021.

Košice 30. apríla 2021

Autorky

# 1 PRÁVNÝ RÁMEC POSUDZOVANIA ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Podľa čl. 40 Ústavy Slovenskej republiky má každý právo na ochranu zdravia. Zdravie človeka v priebehu jeho života ovplyvňuje množstvo faktorov. Od genetických predispozícií cez životný štýl schopnosť vyrovnávania sa so stresovými situáciami plynúcimi zo životných udalostí až po škálu rozmanitých faktorov vyplývajúcich z práce a pracovného prostredia. Dosah pracovných vplyvov na zdravie dosvedčuje napríklad samotný každoročný stav pracovných úrazov a chorôb z povolania.<sup>3</sup> Zatiaľ čo pri poškodeniach fyzického zdravia je preukázateľnosť príčiny a dôsledku na zdraví zamestnanca jednoznačnejšia, odborný diskurz je ešte stále prítomný pri skúmaní dôsledkov práce na duševnú zložku zdravia, kde sa príčiny v podobe týchto vplyvov môžu prelínať s osobnostnými charakteristikami alebo inými mimopracovnými faktormi. Skúmanie zdravotnej spôsobilosti i psychickej spôsobilosti na prácu u fyzickej osoby uchádzajúcej sa o pracovné miesto (ďalej len „uchádzač o zamestnanie“) alebo u zamestnanca je tak pre oblasť pracovnoprávných vzťahov nesmierne dôležité a smeruje k tomu, aby mal zamestnávateľ preukázané, že osoba bude spôsobilá vykonávať dohodnutý druh práce a výkon práce neohrozí jej život ani zdravie. Je preto legitímnym záujmom zamestnávateľa, aby do pracovnoprávneho vzťahu prijal len takú osobu, ktorá je zdravotne a psychicky spôsobilá na výkon dohodnutej práce, resp. aby zamestnávateľ pracu len takým zamestnancom, ktorí sú na to zdravotne a psychicky spôsobilí.

Zdravotná spôsobilosť na prácu je v odbornej literatúre vymedzená ako *vhodná alebo dostatočná zdravotná dispozícia individuálne určenej fyzickej osoby k výkonu individuálne stanovenej práce v konkrétnom prostredí a za*

---

<sup>3</sup> Národné centrum zdravotníckych informácií, Choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania v Slovenskej republike 2018 [online]. [cit. 24.02.2021]. Dostupné na: [http://data.nczisk.sk/statisticke\\_vystupy/choroby\\_povolania/Choroby\\_z\\_povolania\\_2018\\_Sprava\\_k\\_publikovanym\\_vystupom.pdf](http://data.nczisk.sk/statisticke_vystupy/choroby_povolania/Choroby_z_povolania_2018_Sprava_k_publikovanym_vystupom.pdf) alebo Národný inšpektorát práce, Správa z úlohy č. 19 402 z Plánu hlavnej úlohy Národného inšpektorátu práce na rok 2019, Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2018 [online]. [cit. 24.02.2021]. Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wpcontent/uploads/2019/03/Rozbor-textová-časť.pdf>

*špecificky určených pracovných podmienok, a to v čase jej posúdenia.*<sup>4</sup> V subjektívnom význame, ide o základný individuálny predpoklad spojený vždy s konkrétnou osobou, bez ktorého nemôže vykonávať dohodnutú prácu, resp. bez ktorého nemôže byť dohodnutá práca zamestnávateľom pridelená. V objektívnom význame ide o predpoklad ku konkrétne vykonávanej práci, vzhľadom na špecifiká tejto práce, stanovený osobitnými právnymi predpismi. Zdravotná spôsobilosť na prácu funkčne preväzuje zdravotnú dispozíciu osoby s charakterom práce a podmienkami, za ktorých má vykonávať dohodnutý druh práce. „V rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti sa s informáciami o zdravotnom stave nakladá spôsobom, ktorý má viesť k záveru o tom, či je zamestnanec zdravotne spôsobilý alebo nespôsobilý na výkon dohodnutého druhu práce. V rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca tak k pôvodne poskytnutým informáciám o zdravotnom stave zamestnanca pristupujú ďalšie informácie viažuce sa na pracovné podmienky (pracovné operácie, špecifiká pracovného prostredia) zamestnanca.“<sup>5</sup> Zdravie zamestnanca je prioritizujúcim indikátorom výkonu konkrétnej práce, a preto je zamestnávateľovi daná (nie v neobmedzenej miere) možnosť údaje o zdraví od uchádzača o zamestnanie i zamestnanca vyžadovať.

Základným legálnym východiskom posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu na účely pracovnoprávných vzťahov je v podmienkach Slovenskej republiky ust. § 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu. Pri výsledku posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu, zákon o BOZP priamo odkazuje na zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, rozvoji a podpore verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti vrátane výsledku posúdenia v podobe lekárskeho posudku a jeho záverov upravuje. Do právneho rámca posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu patrí aj ust. § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa § 16 ods. 1 zákona o zdravotnej starostlivosti je lekársky posudok vý-

---

<sup>4</sup> JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2011, s. 389.

<sup>5</sup> VALENTOVÁ, Tatiana, HORECKÝ, Jan, ŠVEC, Marek. *GDPR v pracovnoprávnej praxi. Ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020, s. 126.



sledok posúdenia *i*) zdravotnej spôsobilosti na prácu, *ii*) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania a *iii*) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.

Vzhľadom na to, že strany pracovnoprávneho vzťahu nemajú dostatok informácií, ale ani znalostí, aby právne relevantným spôsobom odhadli, či priamo posúdili zdravotnú spôsobilosť uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca, je jej posudzovanie právnymi predpismi prenechané inému subjektu. Zákon o ochrane verejného zdravia zveruje posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok v prvom rade lekárom pracovnej zdravotnej služby. Zákon o zdravotnej starostlivosti rámcovo konštatuje, že posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu uskutočňuje poskytovateľom zdravotnej starostlivosti určený lekár. Kto je teda oprávnený vydať lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu tak, aby bol tento spôsobilý vyvolať pracovnoprávne účinky?

## 1.1 Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu pracovnou zdravotnou službou

Pracovnou zdravotnou službou sa v podmienkach Slovenskej republiky rozumie jednak činnosť (služba) a jednak ide o inštitucionálne označenie subjektu, ktorý túto službu ponúka, a má na to oprávnenie vydané Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky. V rámci výkonu činnosti ide o preventívne a ochranné zdravotné služby vysoko odborného charakteru, ktoré sú súčasťou zaistovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Legislatívna úprava pracovnej zdravotnej služby je predmetom úpravy zákona o ochrane verejného zdravia, ktorý tak rešpektuje únióvu úpravu – čl. 7 a čl. 14 smernice Rady č. 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. Zákonná právna úprava je doplnená vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 208/2014 Z. z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ustanovenia týkajúce sa zabezpečenia zdravotného dohľadu pre zamestnancov prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vychádzajú tiež z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 161 z roku 1985 o závodných zdravotných službách a z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 171 z roku 1985 o závodných zdravotných službách.

Podľa zákona o ochrane zdravia sú pracovné zdravotné služby definované ako preventívne služby, ktorých súčasťou je výkon zdravotného dohľadu zabezpečovaného najmä dohľadom nad pracovnými podmienkami, posudzovaním zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu výkonom lekárskeho preventívneho prehliadku vo vzťahu k práci a poradenskou činnosťou zameranou na ochranu zdravia pri práci a predchádzanie vzniku chorôb z povolania a ochorení súvisiacich s prácou (§ 30a ods. 2 zákona o ochrane verejného zdravia). Tieto služby potom vykonávajú zdravotnícki pracovníci, ktorých okruh vymedzuje zákon o ochrane verejného zdravia. Môže ísť o:

- i. lekára so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, špecializačnom odbore služby zdravia pri práci alebo v špecializačnom odbore verejné zdravotníctvo;
- ii. verejného zdravotníka (vyžadovaná prax min. 2 roky), alebo
- iii. zdravotníckeho pracovníka v tíme pracovnej zdravotnej služby, pričom minimálny tím pracovnej zdravotnej služby tvoria
  - a) lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, špecializačnom odbore preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci a verejný zdravotník, alebo
  - b) lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore podľa písmena a) a lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore verejné zdravotníctvo.

Povinnosťou zamestnávateľa je tak zabezpečiť pre všetkých svojich zamestnancov (cca 2,5 mil. subjektov v Slovenskej republike) primeraný zdravotný dohľad pracovnou zdravotnou službou, a to podľa miery zdravotného rizika pri práci. To však neznamená, že všetci zdravotnícki pracovníci uvedení v písm. *i)* až *iii)* sú súčasne oprávnení vykonať lekársku preventívnu prehliadku, v rámci nej posudzovať zdravotnú spôsobilosť na prácu a vydať lekárske posudky. Zákon o ochrane verejného zdravia okruh takto spôsobilých zdravotníckych pracovníkov zužuje a diferencuje v závislosti od kategórie rizikovosti práce.

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, ak ide o práce zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie rizika, vykonávajú **lekári** pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v:

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

Ak ide o práce zaradené do prvej kategórie alebo druhej kategórie rizika, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci môžu vykonávať, zdravotnú spôsobilosť na prácu posudzovať a lekárske posudky samostatne vydávať:

A) lekári pracovnej zdravotnej služby v špecializačnom odbore:

- všeobecné lekárstvo,<sup>7</sup>
- klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia,
- pracovné lekárstvo alebo
- služby zdravia pri práci.

B) okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby podľa bodu A) aj lekári so špecializáciou v:

- špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo (*ďalej ako „všeobecný lekár“*),
- špecializačnom odbore pediatria poskytujúci všeobecnú ambulatnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dorast (*ďalej ako „pediater“*) (*všeobecný lekár a pediater ďalej tiež ako „praktickí lekári“*),
  - ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby.

---

<sup>7</sup> Na základe ohlásenia Úradu verejného zdravotníctva SR činnosť pracovnej zdravotnej služby vykonávalo samostatne k 31. marcu 2021 212 lekárov so špecializáciou všeobecné lekárstvo [online]. [cit. 27.02.2021]. Dostupné na: [https://www.uvzsr.sk/docs/info/ppl/PZS\\_samostatne\\_od\\_01122017.pdf](https://www.uvzsr.sk/docs/info/ppl/PZS_samostatne_od_01122017.pdf) Porovnaj aj ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Praha: ANAG, 2019, s. 18.

Zákon o ochrane verejného zdravia vymedzuje kvázi dva okruhy subjektov, ktoré sú oprávnené na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, a to:

- i. lekárov, ktorí majú oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby udelené Úradom verejného zdravotníctva SR na základe ohlásenia (lekári so špecializáciou v stanovenom špecializačnom odbore) a vykonávajú posudzovanie pre všetky kategórie prác;
- ii. lekárov, ktorí nemajú oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby (*praktickí lekári*) a môžu vykonávať posudzovanie len pre prácu v prvej a druhej kategórii rizika.

Zamestnávateľ zabezpečuje pracovnú zdravotnú službu, a teda aj lekára pracovnej zdravotnej služby realizujúceho posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu vlastným tímom pracovnej zdravotnej služby (v pracovnoprávnom vzťahu) alebo dodávateľským spôsobom (v obchodnoprávnom vzťahu). Väčšina zamestnávateľov využíva dodávateľský spôsob zaistenia pracovnej zdravotnej služby. Podľa informácií dostupných na stránke Úradu verejného zdravotníctva SR k 31. marcu 2021 je zaevidovaných 79 fyzických osôb – podnikateľov a právnických osôb, ktoré majú oprávnenie na vykonávanie činnosti pracovnej zdravotnej služby dodávateľským spôsobom pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do kategórie jeden, dva, tri alebo štyri a 371 fyzických osôb – podnikateľov a právnických osôb, ktoré vykonávajú samostatne dodávateľským spôsobom činnosť pracovnej zdravotnej služby pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do kategórie jeden alebo dva.<sup>8</sup>

Medzi praktickým lekárom a zamestnávateľom neexistuje žiaden zmluvný vzťah. Aj napriek tomu sa domnievame, že pokiaľ by zamestnávateľ vyslal uchádzača o zamestnanie/zamestnanca k jeho praktickému lekárovi na posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu, tento má oprávnenie (ale aj povinnosť) odmietnuť vykonať také posúdenie len vo vzťahu k práci zaradenej do kategórie tri alebo štyri. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu zaradenej do kategórie jedna alebo dva je považované za poskytovanie zdravotnej starostlivosti a na jej poskytnutie má pacient (uchádzač o zamestnanie/zamestnanec) právo. Ak praktický lekár odmietne posúdiť zdravotnú spôsobilosť na prácu zaradenú do kategórie tri alebo štyri, nemôže byť toto považované za odmietnutie poskytnutia zdravotnej starostlivosti, pretože v zmysle

---

<sup>8</sup> [Online]. [cit. 27.02.2021]. Dostupné na: [https://www.uvzs.sk/docs/info/ppl/PZS\\_samo-statne\\_od\\_01122017.pdf](https://www.uvzs.sk/docs/info/ppl/PZS_samo-statne_od_01122017.pdf)

platných právnych predpisov praktický lekár, ktorý nie je lekárom pracovnej zdravotnej služby nemá na takéto posudzovanie zdravotnej spôsobilosti oprávnenie. Súčasne, ak sa zamestnávateľ domáha od praktického lekára, aby posúdil zdravotnú spôsobilosť na prácu zaradenú do tretej alebo štvrtej kategórie, zjavne sa dopúšťa porušenia svojich povinností zabezpečiť na takéto posúdenie u lekára pracovnej zdravotnej služby.

## **1.2 Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu poskytovateľom zdravotnej starostlivosti**

Ako sme už uviedli, do právneho rámca posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu patrí aj ust. § 16 ods. 2 zákona o zdravotnej starostlivosti. Podľa citovaného ustanovenia lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu môže vydať **poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, pričom posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu vykoná poskytovateľom určený lekár**. Podľa zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov je poskytovateľom zdravotnej starostlivosti skutočne široký okruh subjektov. Ide o:

- a) fyzickú osobu – podnikateľa alebo právnickú osobu, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť na základe:
  - a. povolenia<sup>9</sup> alebo povolenia na poskytovanie lekárenskej starostlivosti podľa zákona č. 362/2011 Z. z. o liekoch a zdravotníckych pomôckach a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
  - b. živnostenského oprávnenia podľa živnostenského zákona (napr. pre živnosti zubná technika a očná optika) alebo
  - c. rozhodnutia o nariadení vytvorenia mobilného odberového miesta podľa zákona o ochrane verejného zdravia;
- b) fyzickú osobu – podnikateľa, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť na základe licencie na výkon samostatnej zdravotníckej praxe (tá sa podľa § 10 zákona č. 578/2004 Z. z. vydáva lekárom, zubným lekárom, sestram, pôrodným asistentkám, fyzioterapeutom, liečebným pedagógom, logopédom, psychológom a masérom), alebo

---

<sup>9</sup> V závislosti od typu prevádzkovateľa povolenie v podmienkach Slovenskej republiky vydáva Ministerstvo zdravotníctva SR, samosprávny kraj v rámci preneseného výkonu štátnej správy alebo Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou.

- c) fyzickú osobu – podnikateľa alebo právnickú osobu, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť na základe povolenia na prevádzkovanie prírodných liečebných kúpeľov alebo povolenia na prevádzkovanie kúpeľnej liečebne podľa § 9a zákona č. 576/2004 Z. z., alebo
- d) fyzickú osobu oprávnenú na základe súhlasu Ministerstva zdravotníctva SR na dočasný a príležitostný výkon zdravotníckeho povolania podľa § 30 zákona č. 578/2004 Z. z.

Z logiky už uvedeného, predovšetkým z potreby disponovať určitými odbornými znalosťami i skúsenosťami na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, vyplýva, že nie každý poskytovateľ zdravotnej starostlivosti môže byť aj subjektom spôsobilým na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti. Citované ustanovenie § 16 ods. 2 zákona o zdravotnej starostlivosti explicitne stanovuje, že **posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu vykoná lekár**. Z uvedeného ustanovenia v kombinácii s vymedzením poskytovateľov zdravotnej starostlivosti podľa zákona č. 578/2004 Z. z. tak vyplýva, že každý poskytovateľ zdravotnej starostlivosti môže vydať lekársky posudok, ale nie každý poskytovateľ aj môže vykonať posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, pretože nie každý poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je súčasne lekárom. Fyzioterapeut, masér, nutričný terapeut sú síce poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti v zmysle zákona č. 578/2004 Z. z., ale nie sú lekármi.<sup>10</sup>

Ktorý lekár je právne vybavený oprávnením na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu a ktorý už nie, možno podľa nášho názoru odvodiť z posúdenia vzájomného vzťahu zákona o ochrane verejného zdravia a zákona o zdravotnej starostlivosti. Analýzou vzájomného vzťahu možno dospieť k záveru, že takýmto lekárom by mal byť len všeobecný lekár alebo pediater, s ktorým má fyzická osoba uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

Súčasne doplníme, že samostatný režim určenia lekára posudzujúceho zdravotnú spôsobilosť môže vyplynúť z osobitných predpisov. Osobitná úprava však v konečnom dôsledku často ustanovuje, že posúdenie spôsobilosti na prácu je zverené práve všeobecnému lekárovi (napr. zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch

---

<sup>10</sup> Bližšie nariadenie vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.

zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

### 1.3 Vzájomný vzťah zákona o zdravotnej starostlivosti a zákona o ochrane verejného zdravia

Slovenská odborná literatúra<sup>11</sup> vo veci posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a vydávania lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu veľmi výstižne konštatuje dvojkoľajnosť právnej úpravy, ktorej autorky rozumejú tak, že tu existujú dva právne predpisy upravujúce jedno a to isté. Takýto právny stav však v praxi spôsobuje nemalé ťažkosti a právnu neistotu u všetkých zúčastnených strán – posudzujúceho lekára, posudzovanej osoby i zamestnávateľa. Hneď prvý problém spočíva v identifikovaní lekára, ktorý je oprávnený posúdiť zdravotnú spôsobilosť na prácu i vydať lekársky posudok využiteľný na pracovnoprávne účely.<sup>12</sup> Odpovedať na triviálnu otázku, či posúdiť zdravotnú spôsobilosť tehotnej zamestnankyni a vydať jej lekársky posudok môže jej gynekológ, tak vôbec nie je jednoduché. Nápomocný v tomto smere nie je ani zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a podľa nášho názoru ani judikatúra slovenských súdov, ktorú v týchto veciach hodnotíme skôr ako zmätočnú.

Slovenský 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 pracovnoprávnych vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca*.<sup>13</sup> Použitie toho termínu považujeme za neko-

<sup>11</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea, SKIČKOVÁ, Dana. Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania. In: *Kultúra sveta práce. Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 17 – 31.

<sup>12</sup> Napríklad na účely preradenia zamestnanca podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Podrobnejšie pozri MINČIČOVÁ, Monika. Právny rámec posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a jeho význam v pracovnoprávnych vzťahoch. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 171 – 192.

<sup>13</sup> Rozsudok Okresného súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 8 Cpr/1/2012 z 23. júla 2012. Zmätočne podľa nášho názoru vyznieva aj tvrdenie okresného súdu v tejto veci, keď konštatuje, že: „Zákonník práce sa vo viacerých ustanoveniach odvoláva na lekárske posudky, ale lekárska posudková činnosť na účely pracovnoprávnych vzťahov nie je v súčasnosti upravená v žiadnom zo všeobecno-záväzných predpisov.“ Rozhodnutie bolo vydané 23. júla 2012 a už

rektné. 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 revízieho 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).<sup>14</sup> 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, že najmä posudky vydané posudkovými lekármi Sociálnej poisťovne budú mať sekundárne aj pracovnoprávne účinky.<sup>15</sup> Posudkový lekár sociálneho poistenia vykonáva kontrolu posudzovania spôsobilosti na prácu praktickým lekárom z hľadiska účelného vynakladania prostriedkov na nemocenské poistenie a pri kontrolných lekárskejších 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 na prácu

---

vtedy existovalo zákonné oprávnenie pracovnej zdravotnej služby posudzovať zdravotnú spôsobilosť na prácu a vydávať lekárske posudky podľa § 30 zákona o ochrane zdravia v znení účinnom do 31. júla 2014 i oprávnenie obvodného lekára vydať lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti podľa § 16 zákona o zdravotnej starostlivosti tiež v znení účinnom do 31. júla 2014. Tvrdenie mohlo poukazovať na roztrieštenosť právnej úpravy posudkovej činnosti na pracovnoprávne účely, nie na jej neexistenciu. Porovnaj aj OLŠOVSKÁ, Andrea, DIVÉKYOVÁ, Karin, MĚSZÁROS, Marián. *Okamžité skončenie pracovného pomeru*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 63.

<sup>14</sup> Podmienky výkonu lekárskej posudkovej činnosti na inom mieste ako v zdravotníckom zariadení sú bližšie upravené v § 7a zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>15</sup> V ďalšom texte monografie bude pre lekára skúmajúceho zdravotnú spôsobilosť a vydávajúceho lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti k práci používaný tiež výraz posudzujúci lekár s cieľom odlišiť ho od posudkového lekára Sociálnej poisťovne.



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.<sup>16</sup>

Vráťme sa však späť k otázke, či je gynekológ oprávnený posúdiť zdravotnú spôsobilosť na prácu u tehotnej uchádzačky/zamestnankyni, a teda kto je, resp. kto má byť posudzujúcim lekárom. Odpoveď je treba hľadať vo vzájomnom vzťahu zákona o zdravotnej starostlivosti a zákona o ochrane verejného zdravia. Ak je vzťah týchto dvoch právnych predpisov vo veci posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu vzťahom dvoch samostatných, nepreviazaných právnych noriem, odpoveď je kladná. Gynekológ tehotnej zamestnankyne je lekárom, súčasne i poskytovateľom zdravotnej starostlivosti v zmysle § 16 ods. 2 zákona o zdravotnej starostlivosti, a preto je vybavený kompetenciou posúdiť jej zdravotnú spôsobilosť na prácu a vydať lekársky posudok. Prax tento stav toleruje a zamestnávateľa nenamietajú voči osobe gynekológa ako kompetentného subjektu na vydávanie lekárskeho posudku s účinkami v pracovnoprávnych vzťahoch.

Je potrebné si však uvedomiť, že takýto postoj môže v praxi priniesť vskutku absurdné závery, ako napríklad ten, že lekársky posudok na pracovnoprávne účely by mohol uchádzačovi o zamestnanie či zamestnancovi vydať aj zubár, pretože spĺňa definíčné znaky poskytovateľa zdravotnej starostlivosti i lekára (bližšie kapitola 1.2). Podľa nášho názoru ide o výkladové nedorozumenie prameniace z toho, že právna úprava posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa zákona o zdravotnej starostlivosti je v praxi chybné vykladaná izolovane od posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa zákona o ochrane verejného zdravia. Analyzované právne predpisy je potrebné vykladať v ich vzájomných súvislostiach a vo vzťahu špeciality zákona o ochrane verejného zdravia k všeobecnému zákonu o zdravotnej starostlivosti.

Odlišovanie „klasických“ posudkov vydávaných podľa zákona o zdravotnej starostlivosti<sup>17</sup> od posudkov vydávaných podľa zákona o ochrane verejného zdravia je argumentačne podporované rozdielnosťou právnej úpravy

<sup>16</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 150/2005.

<sup>17</sup> Bližšie pozri ŠVEC, Marek, TOMAN, Jozef a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, s. 515 – 516.

týchto dvoch právnych predpisov.<sup>18</sup> Isteže, v globále majú tieto právne predpisy rozdielny predmet právnej úpravy, ale nie je zmyslom porovnávať ich úvodné ustanovenia, ktoré tento predmet úpravy definujú. Treba sa zamyslieť užšie nad účelom vydávania lekárskeho posudku podľa týchto právnych predpisov. Podľa zákona o zdravotnej starostlivosti je účelom vydania lekárskeho posudku posúdiť zdravotnú spôsobilosť na prácu rovnako tak, ako je to účelom podľa zákona o ochrane verejného zdravia, t. j. ide o vydávanie lekárskeho posudku, ak napríklad Zákonník práce predvída potrebu vydania lekárskeho posudku pri preradení na inú prácu, pri výpovedi, pri okamžitom skončení pracovného pomeru atď. Dôvetok, že posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa podľa zákona o ochrane verejného zdravia realizuje výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok a až na základe ich výsledku sa vydáva lekárskeho posudok, nás nediskvalifikuje. Podľa nášho názoru nemá logiku tvrdiť, že lekár postupuje pri vydávaní lekárskeho posudku podľa zákona o zdravotnej starostlivosti nejako inak než lekár podľa zákona o ochrane verejného zdravia, či už jeho vyšetrovacie a diagnostické postupy formalizujeme názvom lekárska preventívna prehliadka alebo nie. V oboch prípadoch je ako postup posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu využitá vo svojej podstate lekárska prehliadka a v oboch prípadoch má okrem iného plniť aj preventívnu funkciu, t. j. vzhľadom na prípadný záver prehliadky sa má znemožniť výkon práce na ujmu zdravia posudzovanej osoby. I samotný zákon o zdravotnej starostlivosti predvída v rámci poskytovania zdravotnej starostlivosti výkon lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci ako preventívnu službu [§ 2 ods. 7 písm. e) zákona o zdravotnej starostlivosti].

Neobstojí ani mylný argument, že poskytovateľ zdravotnej starostlivosti bez oprávnenia na výkon pracovnej zdravotnej služby bude pri vydávaní lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu postupovať vždy podľa zákona o zdravotnej starostlivosti, pretože zákon o ochrane verejného zdravia jeho činnosť v tomto smere nereguluje. Samotný zákon o ochrane verejného zdravia v ust. § 30e ods. 6 oprávňuje aj poskytovateľa zdravotnej starostlivosti na výkon lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci a vydanie lekárskeho posudku, pokiaľ ide o práce zaradené do prvej kategórie alebo druhej kategórie rizika, aj keď zužujúc okruh takýchto poskytovateľov zdravotnej starostlivosti na všeobecného lekára a pediatra. Tým sa dostávame aj k odpovedi na predtým položenú otázku. Gynekológ, t. j. lekár v špecializač-

---

<sup>18</sup> DOLOBÁČ, Marcel. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti pri skončení pracovného pomeru. *Súkromné právo: recenzovaný časopis zameraný na otázky aplikačnej praxe*. 2020, roč. 6, č. 5, s. 185 – 189.

nom odbore gynekológia a pôrodnictvo je samostatným druhom špecializačného odboru odlišenom od špecializačného odboru všeobecné lekárstvo (príloha č. 3 k nariadeniu vlády č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností). Ak pristúpime k záveru, že zákon o ochrane verejného zdravia je špeciálnym právnym predpisom vo veci posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a má v tejto veci aplikačnú prednosť pred zákonom o zdravotnej starostlivosti, je odpoveď taká, že gynekológ nemá oprávnenie na posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu a vydanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti tehotnej zamestnankyne. Lekársky posudok by mal tejto zamestnankyni vydať jej praktický (všeobecný) lekár. Na jeho požiadanie môžu v rámci lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci vykonať ďalšie potrebné doplnkové vyšetrenia aj lekári iných príslušných špecializačných odborov (napr. aj gynekológ) alebo ďalší príslušní zdravotnícki pracovníci (§ 30e ods. 5 zákona o ochrane verejného zdravia). Na prvý pohľad možno uvedenému výkladu vyčítať formalizmus a zbytočné zaťažovanie posudzovanej osoby, ak táto okrem svojho „lekára špecialistu“ bude musieť ešte navštíviť svojho praktického lekára, aby jej vydal posudok. Na druhej strane, aj keby prvotne robil posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu praktický lekár, ten môže posudzovanú osobu vyslať na ďalšie vyšetrenia k lekárom špecialistom. Okrem toho sa domnievame, že pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu by posudzujúci lekár mal získať ucelenejší obraz o zdravotnom stave osoby (samozrejme, priamoúmerne odvíjajúci sa od práce, pracovného prostredia a pod.), ktorý zväčša nezostáva iba pri vyšetrení u jedného špecialistu a ktorý napokon na základe výsledkov týchto vyšetrení „uzatvára“ všeobecný lekár. Smerujeme k tomu, že je veľmi dôležité v praxi ustáliť, kto môže byť lekárom určeným poskytovateľom zdravotnej starostlivosti podľa § 16 ods. 2 zákona o zdravotnej starostlivosti. Považujeme za dôležité eliminovať situácie, aby ním mohol byť akýkoľvek lekár. Ako sme uviedli v úvode tejto monografie, sama odborná lekárska verejnosť si uvedomuje, že nie každý lekár je odborne spôsobilý posúdiť zdravotnú spôsobilosť na prácu. Nemenej dôležitý je aj praktický dôvod spočívajúci v predchádzaní vydávania duplicitných posudkov, aj s potenciálne rozdielnymi závermi. Sme toho názoru, že pokiaľ si osvojíme vzťah prezentovaných právnych predpisov ako vzťah všeobecného a špeciálneho, môže to vyriešiť tento praktický problém.

Samotné zákony (zákon o zdravotnej starostlivosti a zákon o ochrane verejného zdravia) sú napokon prepojené aj ďalšími normatívnymi odkazmi. Jednoduchým uvedením odkazu došlo k prepojeniu ust. § 30f ods. 1 zákona o ochrane verejného zdravia a ust. § 16 ods. 1 písm. a) zákona o zdravotnej starostlivosti.<sup>19</sup> Spojenie citovaných ustanovení znamená, že lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa zákona o zdravotnej starostlivosti je tiež lekárske posudky vydané podľa zákona o ochrane verejného zdravia.

Na základe uvedeného sa domnievame sa, že je chybou nazývať rozlišovanie vydávania lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa zákona o zdravotnej starostlivosti a podľa zákona o ochrane verejného zdravia potrebou. Oddelovať posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa zákona o ochrane verejného zdravia a podľa zákona o zdravotnej starostlivosti je podľa nášho názoru nelogické a neetické a môže viesť k znižovaniu kvality posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu predovšetkým vtedy, ak pripustíme fakt, že posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu môžu realizovať akýkoľvek lekári určené poskytovateľom zdravotnej starostlivosti. Zákon o ochrane verejného zdravia je vo veci vydávania lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa nášho názoru *lex specialis* a má pred zákonom o zdravotnej starostlivosti aplikačnú prednosť. Lekárske posudky na pracovnoprávne účely sú tak okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby s príslušnou špecializáciou (bližšie kapitola 1.1.) kompetentní vydávať len lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo a špecializačnom odbore pediatria poskytujúci všeobecnú ambulatnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dospelých.

---

<sup>19</sup> Ust. § 30f ods. 1 zákona o ochrane verejného zdravia: *Lekár, ktorý posudzuje zdravotnú spôsobilosť na prácu, zaznamená výsledky vyšetrení lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci do svojej zdravotnej dokumentácie a vypracuje lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu.*<sup>37)</sup> V poznámke pod čiarou č. 37) je potom uvedený normatívny odkaz na § 16 ods. 1 písm. a) zákona o zdravotnej starostlivosti.

## 2 PROCES POSUDZOVANIA ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU

Nedorozumeniam a chybám je možné predchádzať štandardizáciou procesov. Rovnako proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu má svoju zaužívanú postupnosť. Začína zberom informácií, pokračuje vyšetrovaniami a končí vydaním a odovzdaním lekárskeho posudku.

### 2.1 Zber informácií o posudzovanej osobe

Posudzujúci lekár potrebuje k vydaniu lekárskeho posudku určité penzum informácií. Prvý podklad predstavujú údaje o zdravotnom stave posudzovanej osoby z jej zdravotnej dokumentácie a druhý podklad informácie o vykonávanej práci, pracovných podmienkach a výsledkoch hodnotenia zdravotných rizík.

#### 2.1.1 Zdravotná dokumentácia

Jedným z podkladov pre vyhotovenie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu sú údaje o zdravotnom stave posudzovanej osoby z jej zdravotnej dokumentácie. Právna úprava vedenia, spracúvania, poskytovania a sprístupňovania údajov zo zdravotnej dokumentácie je obsiahnutá v zákone o zdravotnej starostlivosti v jeho tretej časti (§ 18 a nasl.). Zdravotná dokumentácia predstavuje súbor údajov o zdravotnom stave osoby, o zdravotnej starostlivosti a službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, ktoré boli poskytnuté tejto osobe (§ 2 ods. 6 zákona o zdravotnej starostlivosti). Zdravotná dokumentácia obsahuje osobné údaje osoby, údaje o chorobe, priebehu, o výsledkoch vyšetrovaní, liečby a ďalších významných okolnostiach súvisiacich s jej zdravotným stavom a postupom pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Podľa ust. § 19 ods. 2 písm. f) zákona o zdravotnej starostlivosti jej súčasťou sú aj údaje o dočasnej pracovnej neschopnosti, o liečebnom režime a skutočnosti dôležitej na posúdenie zdravotnej spôsobilosti na výkon práce.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Pozri aj CAPÍKOVÁ, Silvia, NOVÁKOVÁ, Mária. Zdravotná dokumentácia vo vzťahu k posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca – vybrané otázky. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 49.

Zdravotnú dokumentáciu ako celok vedie poskytovateľ všeobecnej ambulantnej starostlivosti, s ktorým má posudzovaná fyzická osoba uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti (praktický lekár). Praktickým lekárom je lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, ktorý poskytuje všeobecnú ambulantnú starostlivosť pre dospelých a lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore pediatria, ktorý poskytuje všeobecnú ambulantnú starostlivosť pre deti a dorast. Zmyslom takejto úpravy je zhromažďovať údaje o zdravotnom stave osoby na jednom mieste s cieľom lepšieho manažmentu poskytovanej zdravotnej starostlivosti pacientovi, ako aj prípadnej kontroly zo strany zdravotnej poisťovne, resp. prešetrovania *lege artis* postupu pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti.<sup>21</sup>

Zdravotná dokumentácia sa vedie v elektronickej zdravotnej knižke v národnom zdravotníckom informačnom systéme so zdokonaleným elektronickým podpisom zdravotníckeho pracovníka alebo v písomnej forme. Ak je zdravotná dokumentácia vedená v písomnej forme, údaje z nej sa poskytujú vo forme výpisu. V prípade elektronickej verzie posudzovaná osoba udeľuje súhlas na prístup k údajom zo svojej elektronickej zdravotnej knižky v rozsahu a spôsobom ustanovenom zákonom č. 153/2013 Z. z. o národnom zdravotníckom informačnom systéme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

### *Výpis zo zdravotnej dokumentácie*

Ak lekár pracovnej zdravotnej služby vyhotovuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu, t. j. ide o osobu odlišnú od praktického lekára posudzovanej osoby, je v záujme čo najkomplexnejšieho posúdenia zdravotnej spôsobilosti posudzovanej osoby, aby poznal jej celkovú anamnézu. Zdravotná dokumentácia vypovedá o vývoji zdravotného stavu v predchádzajúcej dobe, a preto má význam pre odhad ďalšieho vývoja zdravotného stavu a posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu.<sup>22</sup> Najzásadnejší význam má vyžadovanie výpisu zo zdravotnej dokumentácie pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu pri prvom kontakte posudzujúceho lekára a posudzovanej osoby, napríklad v rámci vstupnej lekárskej preventívnej prehliadky.

---

<sup>21</sup> DOKTOR, Zdenko. Zdravotná dokumentáciu už nie je iba sumou údajov. *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2010, roč. 2010, č. 5 – 6/2010.

<sup>22</sup> ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnílékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Praha: ANAG, s. 209.

V praxi sa možno stretnúť s otázkou, komu prináleží povinnosť vyžiadať si výpis zo zdravotnej dokumentácie.<sup>23</sup> Podľa § 24 ods. 4 písm. g) zákona o zdravotnej starostlivosti je *poskytovateľ povinný na základe písomného vyžiadania poskytnúť výpis zo zdravotnej dokumentácie, v rozsahu, ktorý priamo súvisí s účelom vyžiadania, lekárovi pracovnej zdravotnej služby na účel posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu*. Konštruuje sa povinnosť praktického lekára na základe písomného vyžiadania takýto výpis poskytnúť, **nie povinnosť** lekára pracovnej zdravotnej služby o takýto výpis požiadať. Lekár pracovnej zdravotnej služby nemá právo žiadať praktického lekára o kópiu celej zdravotnej dokumentácie, ale len o výpis. V rovnakom význame je potrebné vykladať aj čl. 2 ods. 10 odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci zverejnené vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 2. novembra 2016, čiastka 29 – 38, ročník 64, z ktorého vyplýva, že *lekár, ktorý posudzuje zdravotnú spôsobilosť na prácu, ak nie je zároveň zmluvným lekárom vyšetrovanej osoby, si pri vyšetrení osoby vyžiada údaje o jej zdravotnom stave (nie staršie ako tri mesiace) formou výpisu zo zdravotnej dokumentácie od praktického lekára, s ktorým je vyšetovaná osoba v zmluvnom vzťahu alebo od lekára špecialistu, u ktorého je alebo bola vyšetovaná osoba liečená alebo dispensarizovaná*.<sup>24</sup> Usmernenie nie je všeobecne záväzným právnym predpisom a nemožno ním ukladať povinnosti. Ak z právneho predpisu nevyplýva pre posudzujúceho lekára povinnosť vyžiadať si výpis zo zdravotnej dokumentácie, nemôže takáto povinnosť vyplývať ani z usmernenia.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Poznámka autoriek: Situáciu musíme odlišiť od vydávania celej zdravotnej dokumentácie pri zmene poskytovateľa zdravotnej starostlivosti. Z dôvodu ochrany zdravotnej dokumentácie pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím slovenské právne predpisy nepočítajú s eventualitou, že by bola zdravotná dokumentácia vydaná pacientovi. Zdravotná dokumentácia alebo jej rovnopis má byť odovzdaná priamo novému poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti. Ak poskytovateľ všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti vydal zdravotnú dokumentáciu pacientovi, v prípade, ak dôjde k jej strate, resp. k zničeniu, zodpovednosť nesie poskytovateľ všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti.

<sup>24</sup> Z citovaného článku usmernenia súčasne vyplýva, že výpis zo zdravotnej dokumentácie je použiteľný na posúdenie zdravotnej spôsobilosti v dobe najdlhšie 90 dní odo dňa jeho vydania.

<sup>25</sup> Aj keď odborné usmernenie nie je všeobecne záväzným právnym predpisom ukladajúcim práva a povinnosti, je potrebné vnímať účel týchto odborných usmernení Ministerstva zdravotníctva SR. Konkrétne, účelom predmetného odborného usmernenia je zabezpečiť jednotný postup lekárov pri vykonávaní lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu (čl. 1).

V praxi sa tak možno stretnúť s rôznymi prístupmi. Sú pracovné zdravotné služby, ktorým stačí oznámenie mena praktického lekára posudzovanej osoby a písomne si vyžiadajú výpis priamo od praktického lekára. Posudzujúci lekár si však môže vyžiadať výpis tiež prostredníctvom posudzovanej osoby, čo býva v praxi častejšie. Do týchto vzťahov potom vstupuje aj zamestnávateľ a záleží na jeho dohode s pracovnou zdravotnou službou, akým spôsobom bude výpis zo zdravotnej dokumentácie vyžadovaný. Spravidla je posudzovaná osoba vopred informovaná o tom, že na lekársku preventívnu prehliadku sa má k posudzujúcemu lekárovi dostaviť už s výpisom zo svojej zdravotnej dokumentácie.

Je otázne, ktorý spôsob predloženia výpisu zo zdravotnej dokumentácie by sme mali preferovať. Komunikácia dvoch lekárov (praktického a posudzujúceho) je podľa nášho názoru vítaná, pretože dokáže zabezpečiť úplnosť poskytovanej informácie. Nie každý praktický lekár totiž môže byť zorientovaný v tom, aké údaje zo zdravotnej dokumentácie posudzovanej osoby sú pre lekára pracovnej zdravotnej služby relevantné. Ak takáto komunikácia chýba, je vecou odborného posúdenia praktického lekára, aby zväzil rozsah údajov, ktoré priamo súvisia s účelom vyžiadania výpisu, pretože poskytnutím širšieho výpisu sa dopúšťa porušenia zákona (*poznámka autoriek: zákona o zdravotnej starostlivosti v kontexte so zákonom o ochrane osobných údajov*), naopak zúžením rozsahu údajov môže obmedziť výkon práv tretej osoby.<sup>26</sup>

Na druhej strane je potrebné si uvedomiť, že právo lekára pracovnej zdravotnej služby vyžiadať si výpis zo zdravotnej dokumentácie priamo od praktického lekára, koreluje s právom posudzovanej osoby na ochranu jej osobných údajov. Výpis zo zdravotnej dokumentácie je sumou tzv. citlivých osobných údajov, konkrétne údajov týkajúcich sa zdravia definovaných v čl. 4 bod 15 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica č. 95/46/ES (ďalej len „nariadenie“, bližšie pozri aj kapitolu 2.3.8). Lekár pracovnej zdravotnej služby sa vyžiadanim si výpisu zo zdravotnej dokumentácie a spracúvaním informácií z nej dostáva do pozície prevádzkovateľa a potrebuje si takúto spracovateľskú operáciu ošetriť vhodným právnym základom. Vzhľadom na to, že údaje týkajúce sa zdravia patria do kategórie citlivých osobných údajov, po-

---

<sup>26</sup> DOKTOR, Zdenko. Osemnásť otázok o zdravotnej dokumentácii. *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2011, č. 5/2011.



trebuje lekár pracovnej zdravotnej služby disponovať najprv výnimkou zo spracovania tejto kategórie osobných údajov. Využiteľná je výnimka uvedená v čl. 9 ods. 2 písm. h) všeobecného nariadenia o ochrane údajov, v zmysle ktorej spracúvanie osobných údajov týkajúcich sa zdravia je možné, ak je *spracúvanie nevyhnutné na účely preventívneho alebo pracovného lekárstva, posúdenia pracovnej spôsobilosti zamestnanca, lekárskej diagnózy, poskytovania zdravotnej alebo sociálnej starostlivosti alebo liečby, .... na základe práva Únie alebo práva členského štátu alebo podľa zmluvy so zdravotníckym pracovníkom, a podlieha podmienkam a zárukám uvedeným v čl. 9 ods. 3 nariadenia*. V druhom rade zákonnosť spracúvania osobných údajov vyžaduje niektorý z právnych základov (titulov) uvedených v čl. 6 všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov. Zjednodušene ide o týchto šesť právnych titulov: súhlas; plnenie zmluvy; zákonná licencia; ochrana života, zdravia, majetku; verejný záujem a oprávnený záujem.<sup>27</sup> Vylučovacou metódou možno dospieť k záveru, že vyžiadať si výpis zo zdravotnej dokumentácie a takýmto spôsobom spracúvať v nej obsiahnuté osobné údaje, môže lekár pracovnej zdravotnej služby pravdepodobne na základe súhlasu posudzovanej osoby. Zákonnú licenciu, t. j. spracúvanie osobných údajov je nevyhnutné na splnenie zákonnej povinnosti prevádzkovateľa, nepovažujeme za využitelný právny základ. Jednak lekárovi pracovnej zdravotnej služby nie je žiadnym právnym predpisom uložená povinnosť vyžiadať si výpis zo zdravotnej dokumentácie a súčasne, aj keď má v zákonom stanovených prípadoch uloženú povinnosť posudzovať zdravotnú spôsobilosť, nie je mu právnym predpisom uložená povinnosť robiť tak len na základe predloženia výpisu zo zdravotnej dokumentácie. Lekársku preventívnu prehliadku a posudzovať zdravotnú spôsobilosť na prácu je možné aj bez predloženia výpisu zo zdravotnej dokumentácie. Slovenská právna úprava nepočíta s možnosťou, že lekár pracovnej zdravotnej služby odmietne vykonať lekársku preventívnu prehliadku, ak posudzovaná osoba odmietne predložiť výpis zo zdravotnej dokumentácie. Tu sa dostávame aj k využiteľnosti právneho základu, ktorým je súhlas dotknutej osoby. Posudzovaná osoba môže odmietnuť vyžiadať výpis od svojho praktického lekára a nebude ani súhlasiť, aby výpis vyžiadal lekár pracovnej zdravotnej služby. Takéto situácie však považujeme za ojedinelé, aj keď ich nie je možné vylúčiť. Realizácia lekárskej preventívnej prehliadky s násled-

<sup>27</sup> K vysvetleniu bližšie ŽULOVÁ, Jana a kol. *Spracúvanie osobných údajov zamestnanca podľa GDPR*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 146 alebo tiež ŠVEC, Marek et al. *GDPR in labour relations – with or without the consent of the employee? AD ALTA – Journal of interdisciplinary research*. 2018, vol. 8, no. 2, s. 281 – 286.

ným vydaním lekárskeho posudku na podklade doteraz nazhromaždených informácií o zdravotnom stave je v záujme ochrany zdravia posudzovanej osoby, aj keď na druhej strane môže posudzovaná osoba v niektorých prípadoch pociťovať potrebu zamlčať niektoré údaje o svojom zdravotnom stave, osobitne, ak by cítila ohrozenie svojej pracovnej pozície. Toto konštatovanie nás vedie k tomu, či nemožno uvažovať aj o využiteľnosti právneho základu, ktorým je oprávnený záujem prevádzkovateľa. T. j. lekár pracovnej zdravotnej služby by vyžiadal výpis zo zdravotnej dokumentácie priamo od praktického lekára bez potreby súhlasu posudzovanej osoby so zdôvodnením, že je jeho oprávneným záujmom splniť si svoju zákonnú povinnosť, posúdiť zdravotnú spôsobilosť na prácu v čo najkomplexnejšom odbornom rámci aj na podklade už nazhromaždenej zdravotnej dokumentácie bez nutnosti podrobovať posudzovanú osobu opakovane ďalším lekárskeým vyšetreniam, ak sú využiteľné výsledky starších vyšetrení.<sup>28</sup>

V tomto kontexte je možné odpovedať aj na otázku, či zamestnávateľ môže uchádzačovi o zamestnanie alebo zamestnancovi uložiť povinnosť, aby išiel k svoju praktickému lekárovi a vyžiadal si výpis zo svojej zdravotnej dokumentácie na účel posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu. V podstate môžeme odpovedať kladne. Takúto povinnosť možno uložiť, avšak jej nesplnenie podľa nášho názoru nevie zamestnávateľ sankcionovať. Sankcionovať by bolo možné až neúčast na povinnej lekárskej preventívnej prehliadke, nie nepredloženie výpisu zo zdravotnej dokumentácie. Ak posudzovaná osoba odmietne predložiť výpis zo zdravotnej dokumentácie, lekár pracovnej zdravotnej služby vykoná lekársku preventívnu prehliadku aj bez výpisu. Postupom *lege artis* získava čo najviac potrebných informácií sám (rozhovorom, dotazníkom, doplnkovými laboratórnymi a odbornými vyšetreniami). Logicky sa tak predlžuje doba vydania lekárskeho posudku, čo môže byť v neprospech uchádzača o zamestnanie, resp. zamestnanca a rastú náklady na jeho vydanie, čo zas nie je príjemné pre zamestnávateľa. Ak však posudzovaná osoba nemá praktického lekára,<sup>29</sup> nemá lekár pracovnej zdravotnej služ-

---

<sup>28</sup> Pre komplexnosť informácií považujeme za potrebné doplniť, že praktický lekár, ktorý vydáva výpis zo zdravotnej dokumentácie na požiadanie lekára pracovnej zdravotnej služby nepotrebuje k tomuto úkonu súhlas svojho pacienta. Táto spracovateľská operácia je ošetrená zákonnou licenciou, t. j. podľa § 24 ods. 4 písm. g) zákona o zdravotnej starostlivosti je jeho zákonnou povinnosťou na základe písomného vyžiadania výpis zo zdravotnej dokumentácie poskytnúť.

<sup>29</sup> V podmienkach Slovenskej republiky nie je zákonom stanovená povinnosť mať všeobecného lekára, t. j. povinnosť mať s poskytovateľom uzatvorenú dohodu o poskytovaní všeobecnej zdravotnej starostlivosti.

by v podstate inú možnosť. Obdobne môže byť získanie výpisu zo zdravotnej dokumentácie skomplikované aj inými skutočnosťami, napr. vzdialenosťou praktického lekára od miesta výkonu práce a pod. Za účelné tiež nemúsime považovať vyžadovanie výpisu zo zdravotnej dokumentácie zakaždým, keď sa má zamestnanec podrobiť lekárskej preventívnej prehliadke, napr. pri každoročných periodických prehliadkach. Bez predloženia výpisu zo zdravotnej dokumentácie bude lekár pracovnej zdravotnej služby pravdepodobne postupovať aj v prípade uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca zo zahraničia. Bude na jeho zvážení, či vezme do úvahy výpis zo zdravotnej dokumentácie vystavený v cudzom jazyku (angličtina by napríklad nemusela predstavovať problém), bude požadovať jej preklad alebo nebude na ňu prihliadať. Je sporné, kto by mal niesť náklady na preklad cudzojazyčnej zdravotnej dokumentácie a či by sa mal alebo nemal vyžadovať úradne overený preklad. Vždy je možné tieto eventuality predvídať a dohodnúť ich riešenia so zamestnávateľom v zmluve s poskytovateľom pracovnej zdravotnej služby tak, aby sa zvážili časové straty a finančné náklady, ktoré vyžadovanie výpisu zo zdravotnej dokumentácie priniesie.

Len pre doplnenie uvádzame, že je absolútne neprípustné, aby zamestnávateľ požadoval predloženie výpisu zo zdravotnej dokumentácie priamo jemu. Zamestnávateľ nemá právo oboznamovať sa s amnestickými a diagnostickými údajmi (budúceho) zamestnanca, ktoré sú obsahom jeho zdravotnej dokumentácie.

S ďalšou praktickou otázkou, s ktorou je potrebné sa právne vyrovnáť, je to, ako si zabezpečiť výpis zo zdravotnej dokumentácie, ak ide o mladistvého zamestnanca. V pracovnom práve sa pracovnoprávna subjektivita nadobúda 15. rokom veku a zamestnávanie mladistvých nie je výnimočným javom, aj keď zas nie pravidelným. Mladistvým zamestnancom, t. j. zamestnancom vo veku od 15 do 18 rokov, sú zakázané práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie rizika (bližšie príloha č. 1 nariadenia vlády č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov). Ich zdravotnú spôsobilosť na prácu tak budú spravidla posudzovať pediatri, ale nie je vylúčené ani posudzovanie zdravotnej spôsobilosti lekárom pracovnej zdravotnej služby, ktorý si k posudzovaniu vyžiada výpis zo zdravotnej dokumentácie. Otázne je teda, či pediater môže vydať výpis priamo mladistvému bez súhlasu jeho zákonného zástupcu, resp. či súhlas zákonného zástupcu potrebuje lekár pracovnej zdravotnej služby, ak o výpis žiada on. Domnievame sa, že súčinnosť zákon-

ného zástupcu sa v týchto prípadoch nevyžaduje, a to ani v právnom režime zákona o zdravotnej starostlivosti, ani v režime všeobecného nariadenia o ochrane údajov. Sama odborná literatúra uznáva, že *síce zákon o zdravotnej starostlivosti nekopíruje postupné nadobúdanie spôsobilosti na právne úkony tak, ako to robí Občiansky zákonník, t. j. maloletý/mladistvý je vždy osoba do osemnásteho roku, resp. do uzatvorenia manželstva a dovtedy za ňu koná zákonný zástupca, predsa len z praktického pohľadu toto konštatovanie v korelácii so zvyšujúcim sa vekom pacienta stojí na vratkých nohách a pri rozhodovaní o prijatí zdravotnej starostlivosti sa má prihliadať na názor nespôsobilej osoby, a to v tým väčšej miere, čím viac je nespôsobilá osoba schopná chápať podstatu zákroku.*<sup>30</sup> O to viac toto tvrdenie nabera na relevancii, ak zdôrazníme, že podľa § 13 písm. h) zákona o zdravotnej starostlivosti poskytnutie výpisu zo zdravotnej dokumentácie ani nie je poskytnutím zdravotnej starostlivosti samotnej, ale „len“ službou súvisiacou s jej poskytovaním. Spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony v súvislosti so spracúvaním osobných údajov sa riadi ustanoveniami Občianskeho zákonníka. Spôsobilosť na právne úkony vzniká priebežne v závislosti od rozumovej a vôľovej vyspelosti zodpovedajúcej veku maloletých a v plnom rozsahu vzniká plnoletosťou. Preto je v zásade aj maloletý spôsobilý dať súhlas so spracúvaním svojich osobných údajov. Všeobecné nariadenie o ochrane údajov prináša zmenu v tejto oblasti len na služby poskytované maloletým prostredníctvom internetu (čl. 8 všeobecného nariadenia o ochrane údajov). T. j. mladistvá posudzovaná osoba môže udeliť lekárovi pracovnej zdravotnej služby samostatne súhlas s vyžiadaním výpisu zo zdravotnej dokumentácie.

Zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva, v akej lehote by mal praktický lekár poskytnúť výpis zo zdravotnej dokumentácie, či už na žiadosť posudzovanej osoby (pacienta), alebo lekára pracovnej zdravotnej služby. Z povahy veci vyplýva, že táto služba súvisiaca s poskytovaním zdravotnej starostlivosti môže byť poskytnutá bezodkladne. Je problematické presne špecifikovať, aký dlhý čas znamená bezodkladne. Paušalizovanie, maximalizovanie alebo minimalizovanie takejto lehoty nie je možné, pretože vždy je potrebné prihliadať na okolnosti konkrétneho prípadu. Ale vždy by malo ísť o najkratšiu možnú lehotu, v ktorej môže byť úkon urobený. Ak o výpis zo zdravotnej dokumentácie požiada pacient osobne, mal by mu byť výpis vydaný do rúk ihneď. Ak o výpis požiada lekár pracovnej zdravotnej služby, môže vy-

---

<sup>30</sup> PALACKA, Patrik a kol. *Vybrané právne problémy lekárov. Otázky a odpovede*. Rovinka: OncoReSearch, 2016, s. 44.

danie výpisu trvať aj niekoľko dní, a to vzhľadom na zvolený spôsob doručenia písomnej žiadosti o výpis a následne aj doručenia samotného výpisu. Aj keď tento predostretý, nezáväzný výklad pravdepodobne neprispieva k právnej istote účastníkov analyzovaných právnych vzťahov, domnievame sa, že vhodné by nebolo ani zákonné nastavenie lehôt v počte určitých dní na poskytnutie výpisu tak, ako je to napríklad v Českej republike. Ak by všeobecný lekár niekoľkodňovú lehotu stanovenú na vydanie výpisu využíval, odďaľovalo by sa tým vykonanie lekárskej preventívnej prehliadky a napríklad vstupnú lekársku preventívnu prehliadku by bolo potrebné plánovať v dostatočnom časovom predstihu, aby sa neskomplikovalo prijímanie nového zamestnanca.<sup>31</sup>

Praktický lekár je oprávnený za vyhotovenie výpisu zo zdravotnej dokumentácie žiadať úhradu. Podľa § 38a ods. 11 zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti je poskytovaním výpisu službou súvisiacou s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, ktorá nie je uhrádzaná z verejného zdravotného poistenia. Citované ustanovenie stanovuje, že pri poskytnutí výpisu zo zdravotnej dokumentácie na účely súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti je výška úhrady poistenca najviac 2 eurá. Výška úhrady za poskytnutie výpisu zo zdravotnej dokumentácie na iné účely ako tie, ktoré súvisia s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, nie je regulovaná. Výpis na účely posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu nesúvisí s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, a tak je cena výpisu zo zdravotnej dokumentácie v praxi nastavená rôzne a pohybuje sa v sumách od 3 € do 15 €. <sup>32</sup> Cena sa spravidla odvíja od spotreby času, prípadne aj nákladov na doručenie výpisu. Ust. § 38 ods. 10 zákona o rozsahu zdravotnej starostlivosti definuje subjekt, ktorý má uvedené úhrady hradiť. Poskytnutie výpisu zo zdravotnej dokumentácie uhrádza fyzická osoba alebo právnická osoba, na ktorej vyžiadanie sa výpis zo zdravotnej dokumentácie poskytol. Ťarcha úhrady za výpis zo zdravotnej dokumentácie by tak mala spočívať na zamestnávateľovi, pretože ide o náklad patriaci k nákladom lekárskej preventívnej prehliadky.

<sup>31</sup> ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Praha: ANAG, s. 209.

<sup>32</sup> Pri lustrácii cenníkov všeobecných lekárov za vystavenie výpisu zo zdravotnej dokumentácie bolo možné najst' aj cenu za vystavenie výpisu v cudzom jazyku od 50 € do 100 €.

### *Sprístupňovanie údajov z elektronickej zdravotnej knižky*

Okrem uvedeného prípadu poskytnutia údajov zo zdravotnej dokumentácie vo forme výpisu, zákon o zdravotnej starostlivosti počíta taktiež s možnosťou sprístupnenia údajov z elektronickej zdravotnej knižky. Podľa § 25 zákona o zdravotnej starostlivosti môže uchádzač o zamestnanie/zamestnanec udeliť lekárovi pracovnej zdravotnej služby súhlas na prístup k údajom zo svojej elektronickej zdravotnej knižky. Súhlas sa udeľuje cez Národný portál zdravia prostredníctvom úradného autentifikátora, ktorým sa rozumie občiansky preukaz s čipom v prípade občanov Slovenskej republiky a v prípade cudzincov doklad o pobyte s čipom.<sup>33</sup>

Výhoda takéhoto prístupu je v tom, že posudzovaná osoba sprístupní svoje zdravotné údaje lekárovi pracovnej zdravotnej služby priamo pri prvom kontakte s ním. Odpadá tak potreba návštevy praktického lekára na vyžiadanie si výpisu zo zdravotnej dokumentácie. Šetrí sa čas i náklady. Očakávať hromadné využívanie sprístupňovania údajov z elektronickej zdravotnej knižky namiesto papierového výpisu však momentálne nie je reálne. Podľa prehľadu vydávania elektronických občianskych preukazov a certifikátov pre vytvorenie kvalifikovaného elektronického podpisu (eID štatistika k 28. februáru 2021) má momentálne takýchto občianskych preukazov už 3,490 mil. obyvateľov SR,<sup>34</sup> čo je približne 75 % obyvateľov, ktorí by mali mať občiansky preukaz s čipom. Avšak povinnosť vedenia zdravotnej dokumentácie v elektronickej zdravotnej knižke v národnom zdravotníckom informačnom systéme (aj to s určitými výnimkami) platí od 1. januára 2019 s tým, že povinnosť zapisovať údaje do eZdravia postupne nadobúdala účinnosť už od 1. januára 2018. Historické záznamy, teda záznamy spred roka 2018 do elektronickej zdravotnej knižky však nebudú prepisované. Papierový výpis zo zdravotnej dokumentácie na účely posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu bude zohrávať svoju úlohu ešte určite najbližších pár rokov.

#### **2.1.2 Aspekty vykonávanej práce**

Zdravotná spôsobilosť funkčne preväzuje zdravotný stav osoby s charakterom práce a podmienkami, za ktorých má vykonávať dohodnutý druh práce.

<sup>33</sup> Bližšie k tomu PAVLÍK, Ján. Zdravotná dokumentácia v optike práva pacienta sprístupniť svoje údaje [online]. [cit. 01.03.2021]. Dostupné na: <https://www.medipravnik.sk/pravne-clanky/zdravotna-dokumentacia-v-optike-prava-pacienta-sprístupnit-svoje-udaje-629/>

<sup>34</sup> [Online]. [cit. 24.02.2021]. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?statisticke-prehlady-agenty-obcianskych-preukazov>

„V rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti sa s informáciami o zdravotnom stave nakladá spôsobom, ktorý má viesť k záveru o tom, či je zamestnanec zdravotne spôsobilý alebo nespôsobilý na výkon dohodnutého druhu práce. V rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca tak k pôvodne poskytnutým informáciám o zdravotnom stave zamestnanca pristupujú ďalšie informácie viažuce sa na pracovné podmienky (pracovné operácie, špecifická pracovného prostredia) zamestnanca.“<sup>35</sup> V procese posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu sa skúma zdravotný stav osoby vo vzťahu k druhu práce, pracovnej náplni, pracovným podmienkam, za ktorých prácu vykonáva, a pracovného prostredia, v ktorom prácu vykonáva (konkrétneho pracoviska zamestnanca). Pre vhodnosť práce určenej pre konkrétneho zamestnanca z hľadiska naplnenia kritéria zdravotnej spôsobilosti nepostačuje len zohľadnenie konkrétnej pracovnej náplne vyplývajúcej z dohodnutého druhu práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Vyžaduje sa posúdenie vhodnosti aj z hľadiska konkrétneho pracoviska, na ktoré je zaraďovaný (rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2587/2006 z 18. októbra 2007).

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa teda vykonáva na základe *ad 1*) hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a *ad 2*) výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci [§ 30e ods. 1 zákona o ochrane zdravia, k ad 2) pozri kapitolu 2.2.]. Proces hodnotenia rizika je určením pravdepodobnosti nepriaznivých účinkov nebezpečenstiev práce a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. Súčasťou hodnotenia rizika je jeho posúdenie.<sup>36</sup>

Posúdenie rizika je zamestnávateľ povinný zabezpečiť:

- i. prvotne (resp. jednorazovo) na účely zistenia expozície faktorom práce a pracovného prostredia a kategorizáciu všetkých prác vykonávaných na pracoviskách zamestnávateľa [§ 30 ods. 1 písm. b) zákona o ochrane verejného zdravia]; v prvotnom, východiskovom posúdení sa v písomnom posudku o riziku uvedie zaradenie prác do niektorej zo štyroch

<sup>35</sup> VALENTOVÁ, Tatiana, HORECKÝ, Jan, ŠVEC, Marek. *GDPR v pracovnoprávnej praxi. Ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava: Wolters Kluwer. 2020, s. 126.

<sup>36</sup> Hodnotenie rizika prebieha v troch fázach: posúdenie rizika, manažment a komunikácia o rizikách. Bližšie pozri NEDELIÁKOVÁ, Jana. *Pracovná zdravotná služba pre poskytovateľov zdravotnej starostlivosti. Manuál na zabezpečenie úloh PZS a ochrany zdravia pri práci po 1. auguste 2014*. Bratislava: Dr. Josef Raabe Slovensko, 2014, s. 38. Osobitne k psychosociálnym rizikám SKOLODOVÁ, Katarína. Ochrana zamestnancov pred psychosociálnymi rizikami na pracovisku. *Societas et Iurisprudentia: medzinárodný internetový vedecký časopis*. 2020, roč. 8, č. 2, s. 116 – 135.

kategórií z hľadiska zdravotných rizík; od prvotného posúdenia sa odvíjajú následné povinnosti zamestnávateľa v oblasti zabezpečovania lekárskeho preventívneho prehliadok a pre prijímanie opatrení na zníženie alebo odstránenie rizika;

- ii. následne pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska jej rizikovosti;
- iii. pri 2. kategórii prác najmenej raz za 24 mesiacov;
- iv. pri 3. a 4. kategórii prác najmenej raz za rok.

Pri prácach zaradených do 1. kategórie je okrem prvotného, počiatočného posúdenia zamestnávateľ povinný zabezpečovať ďalšie posúdenie iba v prípade, ak dôjde k zmene pracovných podmienok, ktoré by mohli mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska jej rizikovosti.

Súčasťou posúdenia rizika je vypracovanie:

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

Posúdenie rizika a vypracovanie písomného posudku alebo záznamu si zamestnávateľ zabezpečuje prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby (resp. v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou) podľa § 30a ods. 3 zákona o ochrane verejného zdravia.<sup>37</sup>

Kým v prípade zdravotnej dokumentácie sa do pomysleného zvýhodnenia v porovnaní s lekárom pracovnej zdravotnej služby dostáva praktický lekár posudzovanej osoby v tom zmysle, že vedie a disponuje zdravotnou dokumentáciou, v tomto prípade je situácia presne opačná. Je to práve pracovná zdravotná služba, ktorá pozná faktory práce a pracovného prostredia u zamestnávateľa, keďže vykonáva u zamestnávateľa posúdenie rizika. To však

---

<sup>37</sup> Zákonom č. 289/2017 Z. z. došlo k zmene niektorých ustanovení zákona o ochrane verejného zdravia, pričom zásadnou zmenou bola skutočnosť, že od účinnosti tohto zákona zamestnávateľi nie sú povinní zabezpečiť pre svojich zamestnancov pracovnú zdravotnú službu trvalým zmluvným vzťahom s pracovnou zdravotnou službou. Z tohto dôvodu došlo aj k spresneniu povinnosti zamestnávateľa vzťahujúcu sa na posúdenie zdravotného rizika zamestnancov z expozície faktorom práce a pracovného prostredia v tom zmysle, že posúdenie rizika sa uskutočňuje v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou.



neznamená, že praktický lekár by mohol posúdiť zdravotnú spôsobilosť na prácu a vydať pracovný posudok bez toho, aby poznal relevantné aspekty práce, ktorá sa má vykonávať alebo je vykonávaná. Aj závery praktického lekára o zdravotnej spôsobilosti na prácu musia byť kombináciou vyhodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci. Podľa ust. § 30e ods. 6 zákona o ochrane verejného zdravia sa lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú na základe **zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík**. Od praktického lekára sa očakáva, že bude ovládať súvisiace pojmy ako riziková práca, expozícia, limit, faktory práce a pracovného prostredia, ale aj náplň lekárske preventívnych prehliadok.<sup>38</sup> Posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu bez toho, aby vzal praktický lekár do úvahy pracovnú anamnézu a pracovné zaradenie posudzovanej osoby, by bol *non lege artis* postup.

Vystaveniu lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu musí teda predchádzať vedomosť posudzujúceho lekára o faktoroch práce a pracovného prostredia. Zdrojom týchto informácií sú podklady vyžiadané priamo od zamestnávateľa alebo sprostredkované od posudzovanej osoby. Podľa § 30 ods. 1 písm. g) zákona o ochrane zdravia je zamestnávateľ povinný predložiť lekárovi, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, zoznam zamestnancov, ktorí sa podrobia lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci podľa § 30e (pozri bližšie 2.2. kapitola). V zozname zamestnancov sa uvádza meno a priezvisko zamestnanca, dátum narodenia, osobné číslo, ak bolo pridelené, názov pracoviska, profesia, pracovné zaradenie, dĺžka expozície pri práci v rokoch alebo v mesiacoch u aktuálneho zamestnávateľa, faktory práce a pracovného prostredia, ktorým je zamestnanec vystavený, a výsledky posúdenia zdravotného rizika s uvedením kategórií prác osobitne pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia. Nepredložením zoznamu sa zamestnávateľ dopúšťa správneho deliktu na úseku verejného zdravotníctva v oblasti ochrany zdravia pri práci [§ 57 ods. 22 písm. e) zákona o ochrane verejného zdravia] s možnosťou udelenia sankcie od 150 eur do 20 000 eur.

<sup>38</sup> FATHI, Ahmadullah. Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci. *Via practica*. 2016, roč. 13 (6), s. 264 – 268.

## 2.2 Vecný obsah a rozsah posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu

Zdravotná spôsobilosť na prácu sa zisťuje vyšetreniami a posudzuje sa na základe ich výsledkov. Praktický lekár neposudzuje v rámci skúmania zdravotnej spôsobilosti na prácu komplexne zdravie posudzovanej osoby v zmysle celkovej fyzickej a duševnej pohody, práve naopak, obmedzuje sa na zisťovanie chorôb, ochorení, možných zdravotných kontraindikácií či stavov, ktoré obmedzujú alebo vylučujú schopnosť posudzovanej osoby vykonávať konkrétnu prácu (t. j. zameriava sa na skúmanie zdravotného stavu vo vzťahu k vykonávanej práci a pracovnému prostrediu). Aké vyšetrenia posudzovaná osoba absolvuje, to závisí aj od toho, na aký účel je posudzovaná zdravotná spôsobilosť na prácu, t. j. aký je účel vydania lekárskeho posudku. Zdravotná spôsobilosť môže byť posudzovaná pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu, v súvislosti s výkonom práce, pred každou zmenou pracovného zarádenia, ale aj pri skončení pracovnoprávneho vzťahu, či po jeho skončení, ak sa vykonávala práca s neskorými následkami na zdravie. V súlade s právnymi predpismi sa zaužívalo rozlišovanie niekoľko druhov lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci.<sup>39</sup>

### 2.2.1 Druhy lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci

#### *Vstupná lekárska preventívna prehliadka*

Pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu<sup>40</sup> sa vykonáva vstupná lekárska preventívna prehliadka (ďalej ako „vstupná lekárska prehliadka“). Z ustanovenia § 30 e) ods. 9 písm. a) zákona o ochrane verejného zdravia a z ustanovenia § 41 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že vstupná lekárska prehliadka sa zabezpečuje pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu, nie *ex post*. V rozpore s právnymi predpismi je potom konanie zamestnávateľa, ak zabezpečí vstupnú lekársku prehliadku zamestnancovi po uzavretí pracovnej zmluvy, aj keď pred vznikom pracovného pomeru.<sup>41</sup> S takouto chybou zamestnáva-

---

<sup>39</sup> ONDREJKOVÁ, Ludmila. *Pracovná zdravotná služby pre zamestnávateľov*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 47 – 49.

<sup>40</sup> Zabezpečenie vstupnej lekárskej prehliadky sa vzťahuje aj na zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

<sup>41</sup> Ust. § 46 Zákonníka práce: Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

teľa však Zákonník práce nespája neplatnosť uzatvorenej pracovnej zmluvy (pozri ďalej).

Účelom vstupnej lekárskej prehliadky je predísť ďalšiemu poškodeniu zdravia, ak fyzická osoba už v čase uchádzania sa o zamestnanie trpí ochoreniami, ktoré by sa v dôsledku výkonu práce, pôsobenia faktorov pracovného prostredia mohli ďalej prehĺbiť. Cieľom je zaistiť, aby prácu nevykonávali osoby, ktoré nie sú na to zdravotne spôsobilé. Vstupná lekárska prehliadka je potom zameraná na zistenie už rozvinutých chorobných nálezov, ale aj klinicky sa neprejavujúcich, ale už zistiteľných rizikových ukazovateľov vzniku chorôb z povolania alebo ochorenia v súvislosti s prácou, ako aj choroby, ktorá by mohla znamenať neskôr vznik zdravotnej kontraindikácie pre vykonávanie danej práce.<sup>42</sup> Je potrebné si uvedomiť, že nejde o deklaratívne ustanovenie, ale zameranie vstupnej lekárskej prehliadky je limitom jej náplne.

V závislosti od podmienok práce a druhu pracovnoprávneho vzťahu je vstupná lekárska prehliadka právom alebo povinnosťou zamestnávateľa. Zamestnávateľ má zákonnú povinnosť zabezpečiť i uhradiť vykonanie vstupnej lekárskej prehliadky v prípade, ak ide o fyzické osoby uchádzajúce sa o prácu zaradenú do 3. alebo 4. kategórie z hľadiska zdravotnej rizikovosti alebo v prípade, ak zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis.<sup>43</sup>

Podľa § 41 ods. 2 Zákonníka práce, *ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, ... zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou na túto prácu.*

Ak zamestnávateľ vôbec nezabezpečil uchádzačovi vstupnú lekársku preventívnu prehliadku, hoci tak urobiť mal, ide o konanie na ťarchu zamestnávateľa. Nesplnenie tejto povinnosti zamestnávateľa nespôsobuje neplatnosť následne uzatvorenej pracovnej zmluvy. Podľa ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce *neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám.* Pokiaľ sa teda uchádzač neodmietol podrobiť posúdeniu zdravotnej spôsobilosti v rámci vstupnej lekárskej prehliadky, nemožno mu pričítať konanie spôsobujúce neplatnosť uzatvorenej

<sup>42</sup> Čl. II ods. 3 odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci. In: Vestník Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 2. novembra 2016, čiastka 29 – 38, ročník 64.

<sup>43</sup> K príkladom právnych predpisov, ktoré vyžadujú ako predpoklad práce zdravotnú spôsobilosť uchádzača, patrí zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve, zákon č. 514/2009 Z. z. o doprave na dráhach v znení neskorších predpisov a pod.

pracovnej zmluvy. Pracovný pomer by vznikol, ale zamestnávateľ by nevedel preukázať, že zaradil zamestnanca na výkon práce so zreteľom na jeho zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu, keďže žiadne posúdenie sa neuskutočnilo [§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP]. Zamestnávateľ by tak mal k dispozícii zamestnanca, ktorý nemôže vykonávať prácu, na ktorú bol pôvodne prijímaný pre nedostatok zdravotnej spôsobilosti, ale môže pre neho vykonávať inú prácu, pre výkon ktorej sa takáto podmienka nevyžaduje. V zákonných intenciách by zamestnávateľ musel zamestnanca preradiť na prácu iného druhu a pokiaľ by zamestnanec s preradením nesúhlasil (ust. § 55 ods. 3 Zákonníka práce), na strane zamestnávateľa vzniká tzv. iná prekážka, pri ktorej podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce patrí zamestnancovi 100 % náhrady mzdy. Je teda imanentným záujmom zamestnávateľa, aby pracovnú zmluvu uzavrel s takou fyzickou osobou, ktorá spĺňa podmienku zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Nezabezpečenie vstupnej lekárskej prehliadky je navyše 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). Sme 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.

Zamestnávateľ môže zabezpečiť vstupné lekárske prehliadky aj vo vzťahu k práci zaradenej do 1. alebo 2. kategórie (§ 30e ods. 17 zákona o ochrane verejného zdravia). Požiadavka absolvovania vstupnej lekárskej prehliadky pri práci v 1. alebo 2. kategórii musí byť objektívne zdôvodnená povahou práce alebo pracovnej činnosti. Ak sa zamestnávateľ pre takúto možnosť rozhodne, mal by zabezpečovať vstupnú lekársku prehliadku pre všetky osoby uchádzajúce sa o danú pracovnú pozíciu. Súhlasíme však s názorom, že zamestnávateľ splní svoju povinnosť aj vtedy, ak vstupnú lekársku prehliadku zabezpečí

len pre tých uchádzačov, ktorí postúpili do predposledných alebo aj posledného kola viackolového výberu.<sup>44</sup>

### ***Periodická lekárska preventívna prehliadka***

Pravidelnosť vykonávania lekárske preventívnych prehliadok je daná špecifickosťou konkrétnej práce alebo pracoviska. Opakovanie lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci sa odvíja od zaradenia práce do niektorej zo štyroch kategórií z hľadiska rizikovosti prác podľa zákona o ochrane verejného zdravia alebo od právnej regulácie osobitných právnych predpisov, ktoré môžu ustanovovať periodicitu lekárskej preventívnej prehliadky v odlišných časových intervaloch.

Podľa zákona o ochrane verejného zdravia sa lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú v súvislosti s prácou zaradenou do 3. a 4. kategórie (pri rizikových prácach), a to:

- jeden raz za dva roky u zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do 3. kategórie,
- jeden raz za rok u zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do 4. kategórie,
- pred každou zmenou pracovného zaradenia (napríklad pri preradení na inú prácu podľa § 55 Zákonníka práce).

V prípade, ak ide o práce zaradené do 1. alebo 2. kategórie, periodicita lekárske preventívnych prehliadok nie je zákonom o ochrane verejného zdravia ustanovená. Zamestnávateľ môže (nie je povinný) pre zamestnancov zabezpečiť vykonanie lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci vrátane ustanovenia ich opakovania. Profesia a pracoviská zamestnávateľ určí po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a lekárom, ktorý má lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávať. Pri takomto postupe by zamestnávateľ mal opakovanie lekárske preventívnych prehliadok zakotviť vo vnútornom predpise a s vnútorným predpisom zamestnancov preukázateľne oboznámiť.

Podľa Zákonníka práce (ako príkladu osobitného predpisu) je periodicita povinných lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci samostatne určená pri:

- zamestnancoch pracujúcich v noci. Podľa § 98 ods. 3 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci

---

<sup>44</sup> KOTIRA, Peter. Problematika posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca po prijatí zákona č. 204/2014 Z. z. *Bulletin slovenskej advokácie*, č. 7 – 8/2015, s. 31 – 39.

podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu; pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok; kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce;

- pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov. Podľa § 176 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sa lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci vykonáva u mladistvého zamestnanca pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu a pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Pri ustanovení časovej frekvencie absolvovania periodickej lekárskej preventívnej prehliadky vyjadrením „raz za rok“, „raz za dva roky“ a pod. ide o rok v zmysle dvanásť mesiacov po sebe nasledujúcich, nie kalendárny rok. Zákon o ochrane verejného zdravia ani osobitné predpisy neustanovujú lehotu, odkedy je potrebné plynutie lehôt pre jednotlivé prehliadky počítat. Je potrebné vychádzať z dátumu vydania lekárskeho posudku ako právne relevantného výstupu absolvovania lekárskej preventívnej prehliadky. Opakovanie lekárskej prehliadky sa odvíja od ostatne realizovanej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci. Splnenie lehôt pre zabezpečenie lekárskeho posudku sa posudzuje ku koncu zákonom ustanovenej lehoty.<sup>45</sup> Napríklad, ak je lekársky posudok zo vstupnej lekárskej prehliadky u zamestnanca v 3. kategórii vydaný 1. októbra 2020, lehota pre absolvovanie periodickej prehliadky a vydanie nového lekárskeho posudku uplynie 1. októbra 2022.

### *Mimoriadna lekárska preventívna prehliadka*

Mimoriadne lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú:

- Na základe nariadenia úradu verejného zdravotníctva alebo príslušného orgánu verejného zdravotníctva (regionálny úrad verejného zdravotníctva) vtedy, ak:
  - sa výrazne zmenia faktory práce a pracovného prostredia alebo zdravotné riziko, alebo
  - dôjde k závažným zmenám zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k vykonávanej práci, alebo
  - sa vyskytnú zmeny zdravotného stavu u niekoľkých zamestnancov, ktoré je možné dať do súvislosti s pracovnými podmienkami.

---

<sup>45</sup> HORECKÝ, Jan a kol. *Zdraví a práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 639, s. 83.

Podnet na vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky môže dať orgánu verejného zdravotníctva aj lekár, ktorý posudzuje zdravotnú spôsobilosť na prácu.<sup>46</sup>

Nerešpektovanie nariadenia orgánu verejného zdravotníctva napĺňa skutkovú podstatu správneho deliktu podľa § 57 ods. 22 písm. m) zákona o ochrane verejného zdravia s možnosťou uloženia pokuty od 150 eur do 20 000 eur.

- ii. Na základe návrhu lekára pracovnej zdravotnej služby, ak je to potrebné na včasné zachytenie zmien zdravotného stavu zamestnanca v súvislosti s prácou. V záujme zaistenia ochrany zdravia zamestnanca by zamestnávateľ mal na podnet lekára reagovať a mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku zabezpečiť. Zákon o ochrane verejného zdravia na rozdiel od predchádzajúceho prípadu neustanovuje osobitnú sankciu za nerešpektovanie tohto návrhu lekára.
- iii. Na základe rozhodnutia zamestnávateľa vtedy, ak zamestnávateľ má dôvodné pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Mimoriadna lekárska preventívna prehliadka sa vykonáva po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekármi oprávnenými na vykonávanie lekárske preventívnych prehliadok. Ak zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia, nariadenie absolvovať mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku musí zamestnávateľ prerokovať aspoň s lekármi vykonávajúcimi lekárske preventívne prehliadky.
- iv. Na základe ustanovení osobitných právnych predpisov. Osobitné predpisy môžu regulovať vykonanie mimoriadnych lekárske preventívnych prehliadok v samostatnom právnom režime. Napríklad podľa § 16 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak zamestnávateľ má dôvodné podozrenie, že došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti pedagogického alebo odborného zamestnanca, vyzve ho, aby najneskôr do 90 dní preukázal zdravotnú spôsobilosť predložením lekárskeho posudku od lekára so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo.

Vykonávanie mimoriadnych lekárske preventívnych prehliadok sa vzťahuje na všetky kategórie prác bez ohľadu na ich kategorizáciu z hľadiska rizika práce. Zákon o ochrane verejného zdravia neustanovuje, v akej leho-

---

<sup>46</sup> Čl. II ods. 7 odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci. Vestník Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 2. novembra 2016, čiastka 29 – 38, ročník 64.

te má byť zdravotná spôsobilosť zamestnanca mimoriadnou lekárskou preventívnou prehliadkou preukázaná. Ak naliehavosť vykonania mimoriadnej lekárskej prehliadky nevyplynie z nariadenia príslušného orgánu verejného zdravotníctva alebo osobitnej právnej regulácie, je na rozhodnutí zamestnávateľa, akú časovú lehotu zamestnancovi určí. Vzhľadom na podozrenie na zmeny zdravotného stavu by táto lehota nemala byť neprimerane dlhá, ale naopak, zamestnávateľ by mal vydať pokyn na podrobenie sa mimoriadnej prehliadke tak, aby bola vykonaná bez zbytočného odkladu. Ak by v prípade odôvodnených pochybností o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca zamestnávateľ zamestnancovi prácu neprideloval, pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, za ktorú by zamestnancovi patrila náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku vypočítaného podľa § 134 Zákonníka práce.

### *Výstupná lekárska preventívna prehliadka*

Výstupná lekárska preventívna prehliadka sa vykonáva pri rizikových prácach zaradených do 3. alebo 4. kategórie pri skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu zo zdravotných dôvodov.<sup>47</sup> Osobitný režim výstupných lekárskejších prehliadok nie je vylúčený pri prácach podľa osobitných právnych predpisov. V prípade prác zaradených do 1. alebo 2. kategórie je povinnosť zabezpečiť výstupné lekárske prehliadky daná iba vtedy, ak to ustanovuje osobitný predpis. V ostatných prípadoch má zamestnávateľ iba možnosť (nie povinnosť) zabezpečiť pre zamestnancov výstupnú lekársku preventívnu prehliadku.

Výstupná lekárska preventívna prehliadka sa vykonáva s dôrazom na vyšetrenie cieľových orgánov – systémov podľa konkrétneho faktoru práce a pracovného prostredia, ktorého vplyvu bola osoba v pracovnom prostredí vystavená.

Zákon o ochrane verejného zdravia nevypočítava, čo možno subsumovať pod skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov. Zákonník práce výslovne predpokladá skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov:

- pri výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodo-

---

<sup>47</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru a zdravotná nespôsobilosť. In: *Stárostlivosť o zdravie zamestnancov. Recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: ŠafárikPress, 2018, s. 289 – 305.



bo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak prácu 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;

- dohodou o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce s výslovným uvedením dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce;
- pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ak podľa lekárskeho posudku zamestnanec nemôže ďalej prácu vykonávať bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní od predloženia posudku na inú pre neho vhodnú prácu podľa § 69 ods. 1 písm. a) alebo
- v prípade, ak zamestnanec okamžite skončí pracovný pomer z dôvodu, že jeho život alebo zdravie je bezprostredne ohrozené podľa § 69 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

Povinnosť zabezpečenia lekárskeho prehliadok pri skončení pracovného pomeru nemožno vylúčiť ani v iných prípadoch, ak ku skončeniu pracovného pomeru dochádza zo zdravotných dôvodov na strane zamestnanca (napríklad pri výpovedi zo strany zamestnanca, ktorý zdravotný dôvod vo výpovedi uvedie).

### ***Následná lekárska preventívna prehliadka***

Zamestnávateľ má povinnosť zabezpečiť následné lekárske preventívne prehliadky jeden raz za tri roky pri prácach s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie, ktoré sú zaradené medzi rizikové práce v 3. alebo 4. kategórii. Rizikovým faktorom s neskorými následkami na zdravie je napríklad expozícia karcinogénnym alebo mutagénnym faktorom (nariadenie vlády SR č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci v znení neskorších predpisov). Následná lekárska preventívna prehliadka je zameraná na odhalenie včasných znakov choroby vznikajúcej v dôsledku minulej expozície.

Následná lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci sa vykonáva po skončení pracovnoprávneho vzťahu u bývalého zamestnanca, ktorý u zamestnávateľa vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie. Vykonanie následnej lekárskej preventívnej prehliadky je podmienené žiadosťou zo strany bývalého zamestnanca, ktorý bol o perio-

dicite následných lekárskech prehliadok vo vzťahu k práci informovaný ešte v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi. Žiadosť bývalého zamestnanca je nevyhnutná z dôvodu, že zamestnávateľ po skončení pracovnoprávneho vzťahu nedisponuje možnosťami, ako zabezpečiť aktuálne kontaktné údaje na bývalého zamestnanca alebo možnosťami, ako bývalého zamestnanca zaviazat' k povinnosti podrobenia sa následnej lekárskej prehliadke.

Samostatný režim následných lekárskech prehliadok môže byť podobne ako v prechádzajúcich situáciách daný osobitnými právnymi predpismi.

### *Iné lekárske preventívne prehliadky zabezpečované zamestnávateľom*

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ďalšie lekárske preventívne prehliadky i) pri opakovanom výskyte choroby z povolania pri rovnakej profesii na tom istom pracovisku a ii) u zamestnanca, ktorý vykonáva práca zaradenú do 2., 3. alebo 4. kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov.

*Ad. i)* Ak sa na danom pracovisku dosiaľ takéto choroby z povolania nevyskytovali, zákon o ochrane verejného zdravia ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť vykonanie lekárskej preventívnej prehliadky u zamestnanca, ktorý vykonáva rovnakú profesiu ako zamestnanci, u ktorých bola opakovane uznaná rovnaká choroba z povolania, a to bezodkladne.

*Ad. 2)* Účelom lekárskej preventívnej prehliadky je v tomto prípade zistiť podozrenia na zmeny zdravotného stavu vo vzťahu k vykonávanej práci, kontraindikácie na vykonávanie práce a odporučiť vhodné opatrenia na zaisťovanie ochrany zdravia zamestnanca alebo opodstatnenosť preradenia na inú prácu a poskytnutie pracovnej rehabilitácie. Preradenie na inú prácu by pre zamestnávateľa bolo obligatórnym v prípade, ak by nastali niektoré z dôvodov vymedzených v § 55 ods. 2 Zákonníka práce. O poskytovaní pracovnej rehabilitácie sa nerozhoduje na základe posúdenia zdravotnej spôsobilosti podľa zákona o ochrane verejného zdravia. Pracovná rehabilitácia predstavuje vecnú dávku úrazového poistenia podľa § 95 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Môže byť poskytnutá poškodenému, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles pracovnej schopnosti. Posudzovanie v tomto prípade vykonáva posudkový lekár Sociálnej poisťovne. Nevykonávanie práce zo zdravotných dôvodov v rozsahu viac ako šiestich mesiacov sa môže vyskytnúť napríklad v prípade, ak bol zamestnanec dočasne nespôsobilý na výkon práce na zákla-

de lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti s dočasným obmedzením, alebo v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca trvajúcej viac ako šesť mesiacov z dôvodu choroby alebo úrazu, choroby z povolania alebo pracovného úrazu, alebo v iných prípadoch poškodenia zdravia.

### **2.2.2 Náplň lekárskeho preventívneho prehliadok a povinnosť ich absolvovania**

„Pri preventívnej prehliadke lekár upriamuje pozornosť na signifikantné znaky vznikajúce v súvislosti s profesiou, ktoré vznikajú ako dôsledok pôsobenia určitého pracovného nástroja, vplyvom pracovného prostredia či určitej pracovnej polohy, v ktorej zamestnanec vykonáva dlhodobú prácu. Takýmito prejavmi môžu byť deformácie kostí, jazvy na tele, mozole, sfarbenie zubov či vlasov a pod. Ide o profesionálne stigmy, ktoré sa však nepovažujú za choroby z povolania, a iba zriedka spôsobujú pokles pracovnej výkonnosti. Na druhej strane v prípade vrodenej vady, deformácie a následného dlhodobého pôsobenia vplyvu pracovného prostredia to môže spôsobiť vyústenie do nežiaducich intencií, ktoré spôsobujú zhoršenie zdravotného stavu alebo vážne zdravotné problémy.“<sup>48</sup> Zameranie jednotlivých druhov lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci je limitom vyšetrení, ktoré budú v ich rámci realizované. Náplň v rámci jednotlivých prehliadok stanovuje odborné usmernenie Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci zverejnené vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 2. novembra 2016, čiastka 29 – 38, ročník 64. Rozlišujú sa obligatórne (základné) a fakultatívne (doplnkové) vyšetrenia. Obligatórne vyšetrenia tvoria neoddeliteľnú súčasť každej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, a to v rozsahu ustanovenom pri jednotlivých faktoroch, skupinách faktorov alebo vykonávanej práci podľa príloh č. 2 až 7 usmernenia o náplni preventívnych prehliadok. Fakultatívne (doplnkové) vyšetrenia sa vykonávajú v odôvodnených prípadoch. Sú individuálne indikované lekárom vykonávajúcim prehliadku a vyplývajú z identifikovaných a posúdených zdravotných rizík, pôsobenia faktorov práce a pracovného prostredia, vykonávanej práce, možného poškodenia zdravia z práce alebo sú potrebné na vylúčenie kontraindikácií.

Zákon o ochrane verejného zdravia, odkazujúc na zákon o BOZP, ustanovuje povinnosť fyzickej osoby podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliad-

<sup>48</sup> FATHI, Ahmadullah. Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci. *Via practica*. 2016, roč. 13 (6), s. 264 – 268.

ke vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu (§ 30e ods. 2 a ods. 17 *in fine* zákona o ochrane verejného zdravia). Povinnosť platí bez rozdielu, či je zabezpečenie lekárskej preventívnej prehliadky právom, alebo povinnosťou zamestnávateľa. Neabsolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky má svoje právne následky, pričom možno rozlišovať odmietnutie čiastkového vyšetrenia v rámci prehliadky a odmietnutie absolvovania prehliadky ako celku. Povinnosť podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke u poskytovateľa, ktorého určí zamestnávateľ, sa totiž dostáva do rozporu so zásadou slobodnej voľby lekára a povinnosť podrobiť sa vyšetreniam v rámci lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci zas do rozporu so zásadou informovaného súhlasu. Prvý rozpor riešia priamo právne predpisy. Ustanovenie § 11 ods. 8 zákona o zdravotnej starostlivosti vylučuje zamestnanca, ktorý je povinný podrobiť sa lekárskeho preventívneho prehliadkam vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu z osobného rozsahu práva na výber poskytovateľa služieb zdravotnej starostlivosti. Ustanovenie nie je možné vykladať čisto gramaticky. Z logiky veci vyplýva, že ust. § 11 ods. 8 zákona o zdravotnej starostlivosti sa vzťahuje aj na fyzické osoby uchádzajúce sa o zamestnanie, ktoré sa podrobujú vstupnej lekárskej prehliadke, aj keď sa takéto osoby za zamestnancov ešte nepovažujú. Tiež je potrebné si uvedomiť, že pokiaľ posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu vykonáva praktický lekár posudzovanej osoby, žiaden rozpor s právom na výber poskytovateľa zdravotnej starostlivosti nevzniká.

Na druhý rozpor poukazuje odborná literatúra<sup>49</sup> a jeho riešenie právne predpisy neponúkajú. Podľa čl. 5 Dohovoru o ochrane ľudských práv a dôstojnosti človeka v súvislosti s aplikáciou biológie a medicíny<sup>50</sup> sa zásah v oblasti zdravia môže vykonať iba vtedy, ak osoba, ktorej sa týka, bola informovaná a so zásahom vyjadrila súhlas. Vyšetrenia vykonávané v rámci lekárskej preventívnej prehliadky nemožno vykonať bez tzv. informovaného súhlasu.<sup>51</sup> Posudzovaná osoba má teda podľa všetkého právo vyjadriť slobodne súhlas

---

<sup>49</sup> KOTIRA, Peter. Problematika posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca po prijatí zákona č. 204/2014 Z. z. *Bulletin slovenskej advokácie*, č. 7 – 8/2015, s. 31 – 39.

<sup>50</sup> Uverejnený v Zbierke zákonov Slovenskej republiky ako oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 40 z roku 2000.

<sup>51</sup> Podľa § 6 ods. 1 zákona o zdravotnej starostlivosti ošetrojúci zdravotnícky pracovník je povinný informovať o účele, povahe, následkoch a rizikách poskytnutia zdravotnej starostlivosti, o možnostiach voľby navrhovaných postupov a rizikách odmietnutia poskytnutia zdravotnej starostlivosti (ďalej len „poskytnúť poučenie“, tzv. informovaný súhlas), ak tento zákon neustanovuje inak osobu, ktorej sa má zdravotná starostlivosť poskytnúť.

s vyšetreniami, ktoré sú jej indikované lekárom v rámci lekárskej preventívnej prehliadky. Sloboda vyjadrenia súhlasu je však spochybnená príkazom podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke. Sme toho názoru, že ak posudzovaná osoba neudelí posudzujúcemu lekárovi informovaný súhlas na výkon vyšetrení, lekár nie je povinný lekársky posudok vydať. Nemá na základe čoho. Posudzovaná osoba neudelením informovaného súhlasu zmarí povinnosť lekára vydať lekársky posudok i svoju povinnosť podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke. Podľa právnych predpisov v Českej republike sa dokonca na posudzovanú osobu, ktorá sa odmietla podrobiť lekárskej preventívnej prehliadke hľadí ako na zdravotne nespôsobilú. Pokiaľ zamestnávateľ nemá lekársnym posudkom overenú zdravotnú spôsobilosť posudzovanej osoby ku konkrétnej práci, tak jej takú prácu nemôže prideliť. Všeobecnou povinnosťou každého zamestnávateľa, bez ohľadu na druh práce vykonávanej zamestnancami, je *zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu ... a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci* [§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP]. Aby si zamestnávateľ mohol túto zákonnú povinnosť splniť, musí poznať zdravotnú spôsobilosť posudzovanej osoby už vo fáze výberu a tá musí byť potvrdená lekársnym posudkom.<sup>52</sup> Ak pracovný posudok nemá k dispozícii, pretože uchádzač sa odmietol podrobiť vstupnej lekárskej prehliadke, je podľa nášho názoru oprávnený uchádzača vyradiť z výberu.

Do zložitejšej situácie sa zamestnávateľ dostáva v prípade už existujúceho pracovnoprávneho vzťahu. Ak nedisponuje informáciou o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, pretože sa zamestnanec odmieta podrobiť lekárskej preventívnej prehliadke, je mu odopretá objektívna možnosť plniť si zákonom ustanovené povinnosti o zabezpečovaní zdravotného dohľadu v zmysle ustanovení zákona o ochrane verejného zdravia, ako aj povinnosť zaraďovať zamestnanca na prácu podľa jeho zdravotnej spôsobilosti.

Jednou názorovou líniou je, že nepodrobenie sa lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci predstavuje porušenie pracovnej disciplíny. P. Kotira naopak poukazuje na skutočnosť, že informovaný súhlas má byť prejavom slobodnej vôle (informovaný súhlas má spĺňať požiadavku slobod-

<sup>52</sup> PACEKOVÁ, Tamara. *Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Komentár*. 2. aktualizované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 64.

ného súhlasu), ktorý podľa právneho stavu *de lege lata* neguje príkaz zamestnávateľa podrobiť sa lekárskej prehliadke vo vzťahu k práci. Z tohto dôvodu ustanovenie zákona o BOZP [§ 12 ods. 2 písm. i)], ktoré prikazuje zamestnancovi podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke, považuje za nesúladne s už uvedeným dohovorom. Klasifikovať konanie zamestnanca ako porušenie pracovnej disciplíny si vyžaduje určitú formu zavinenia (úmysel alebo nedbanlivosť). V prípade, ak osoba odmietne poskytnúť na lekársku prehliadku informovaný súhlas, ktorý má byť slobodný, zavinenie chýba a nedovoľuje tak hodnotiť nepodrobenie sa lekárskej prehliadke vo vzťahu k práci ako porušenie pracovnej disciplíny. Ďalej tiež uvádza, že zamestnávateľ je napriek nepodrobeniu sa lekárskej prehliadke povinný zamestnancovi prácu pridelať, pričom ak zamestnanec nebude plniť pracovné úlohy uspokojivo, má zamestnávateľ možnosť využiť skončenie pracovného pomeru výpoveďou pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh.<sup>53</sup>

Domnievame sa, že ak je zamestnávateľovi uložená povinnosť zabezpečovať lekársku preventívnu prehliadku, aby zistil zmeny zdravotného stavu, ktoré môžu ovplyvniť spôsobilosť ďalšieho výkonu práce, nemožno súčasne od zamestnávateľa požadovať, aby zamestnancovi danú prácu podľa pracovnej zmluvy ďalej prideloval. Zamestnávateľ by tak musel konať v rozpore s jeho zákonnou povinnosťou zaraďovať zamestnanca na vhodnú prácu, t. j. prácu, ktorá zodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti. Vystavoval by tak hrozbe ďalšieho poškodenia zdravia nielen samotného zamestnanca, ale aj ďalších spoluzamestnancov, ktorí môžu byť konaním zdravotne nespôsobilého zamestnanca bezprostredne ohrození. Napokon by išlo o ojedinelý prípad, ak prácu vykonáva zdravotne alebo odborne nespôsobilý zamestnanec, ktorý spôsobí smrteľný pracovný úraz iného zamestnanca, pričom zamestnávateľ nesie v zmysle § 195 a nasl. Zákonníka práce objektívnu zodpovednosť za pracovné úrazy a choroby z povolania svojich zamestnancov. Povinnosť zamestnávateľa zaistiť ochranu zdravia zamestnancov plynie nielen z vnútroštátnych všeobecne záväzných právnych predpisov, ale rovnako i z medzinárodných záväzkov a práva Európskej únie. Napríklad podľa Dohovoru MOP č. 161 o závodných zdravotných službách [II. časť úlohy, čl. 5 písm. f)], ktorým je Slovenská republika viazaná, sa ako jedna z úloh závodných zdravotných služieb predpokladá dozeranie na zdravie pracovníkov v súvislosti s prácou. Podľa čl. 14 smernice Rady č. 89/391/EHS o zavádzaní opatrení

---

<sup>53</sup> KOTIRA, Peter. Problematika posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca po prijatí zákona č. 204/2014 Z. z. *Bulletin slovenskej advokácie*, č. 7 – 8/2015, s. 31 – 39.

na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci majú členské štáty povinnosť v súlade s vnútroštátnym právom alebo prácou zaviesť opatrenia na zabezpečenie zdravotného dohľadu, ktoré bude primerané pre ohrozenie zdravia a bezpečnosti pri práci. Opatrenia majú byť také, aby každý pracovník, ak si to želá, mohol byť v pravidelných intervaloch pod zdravotným dohľadom. Aj keď smernica kladie dôraz na vôľu pracovníka, čiastkové smernice týkajúce sa konkrétne pôsobiacich faktorov zároveň členským štátom ustanovujú zabezpečenie primeraného zdravotného dohľadu vrátane posúdenia, resp. kontroly zdravotného stavu v kontexte pôsobenia škodlivých faktorov pracovného prostredia (napríklad čl. 10 smernice Rady 98/24/ES o ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s chemickými faktormi pri práci). V praktickom premietnutí povinnosť pridelovania práce bez zistenia zdravotnej spôsobilosti zamestnanca znamená, že zamestnávateľ by v prípade nebezpečných faktorov pôsobiacich na zdravie zamestnancov (biologické, chemické, karcinogénne faktory a pod.) nemal možnosť zistiť, do akej miery tieto faktory vplývajú na organizmus jednotlivca a prijímať tomu zodpovedajúce opatrenia. Väčšmi sa preto prikláňame k záveru, že nepodrobenie sa lekárskej preventívnej prehliadke smeruje k naplneniu dôvodu výpovede pre nesplňanie predpokladov na výkon práce podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce, tak ako je na to poukázané v súvislosti s odmietnutím poskytnutia informovaného súhlasu k lekárskej prehliadke zákonnými zástupcami mladistvého zamestnanca, hoc i v tomto prípade sa konštruuje iba vyvrátiteľná domnienka.<sup>54</sup>

Odhladnuc od situácie, keď sa posudzovaná osoba odmieta vôbec zúčastniť lekárskej preventívnej prehliadky, môže nastať (aj keď ojedinele) prípad, že posudzovaná osoba bude namietajúť, či dokonca odmietne doplnkové vyšetrenia indikované lekárom, ak si myslí, že nesledujú účel lekárskej preventívnej prehliadky a idú nad rámec posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu. Je veľmi ľahké sa v tomto prípade dostať do sporu s posudzujúcim lekárom, ak tento bude tvrdiť, že indikované vyšetrenie alebo diagnostický úkon je nevyhnutný, a stále v rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti k danému výkonu práce. Zároveň je potrebné si uvedomiť aj to, že zamestnanec zväčša nemôže vedieť odborne posúdiť, ktoré indikované vyšetrenia sú pre ďalšie ozrejmenie zdravotného stavu konkrétneho zamestnanca s individuálnymi zdravotnými indispozíciami žiaduce a ktoré lekár zodpovedajú-

---

<sup>54</sup> Bližšie KOTIRA, Peter. Problematika posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca po prijatí zákona č. 204/2014 Z. z. *Bulletin slovenskej advokácie*, č. 7 – 8/2015, s. 31 – 39.

ci za správne poskytnutie zdravotnej starostlivosti považuje za nevyhnutné. Samozrejme, lekár musí právo na odmietnutie zdravotnej starostlivosti rešpektovať [§ 11 ods. 9 písm. d) zákona o zdravotnej starostlivosti], rovnako ako v prípade odmietnutia povinných vyšetrení.<sup>55</sup> Otázne potom je, kedy sa zachováva právo na vydanie lekárskeho posudku. Na jednej strane je tu úsudok lekára, ktorý si svoj postup musí vedieť zdôvodniť a ktorý je riadený povinnosťou poskytovať zdravotnú starostlivosť správne, na druhej strane stojí právo posudzovanej osoby namietat' či odmietnuť doplnkové vyšetrenia. Právne predpisy neponúkajú odpoveď na to, v ktorom momente vzniká zamestnancovi právo na vydanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu. Postup podľa § 30g zákona o ochrane verejného zdravia upravujúci možnosť autoremedúry a následného preskúmania vydaného lekárskeho posudku neprichádza do úvahy, pretože posudok ešte nebol vydaný, resp. ho lekár odmieta vydať, kým sa posudzovaná osoba nepodrobí indikovanému vyšetreniu. Možnosťou je postup podľa § 17 zákona o ochrane verejného zdravia, ak sa osoba domnieva, že sa jej neposkytla zdravotná starostlivosť správne (§ 4 ods. 3), alebo sa domnieva, že iné rozhodnutie ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti je nesprávne.<sup>56</sup> Súhlasíme s názorom J. Tomšēja, že i v takýchto prípadoch by mala byť fyzickej osobe poskytnutá ochrana<sup>57</sup> a možnosť domáhať sa vydania lekárskeho posudku v súdnom konaní potom, čo bude preskúmaná dôvodnosť nariadenia doplnkových vyšetrení. Samozrejme, ide o teoretické úvahy a taký uchádzač o zamestnanie si dobre svoje konanie zväží. Ak bude mať za-

---

<sup>55</sup> Výnimkou sú podľa § 11 ods. 9 písm. d) zákona o zdravotnej starostlivosti situácie, v ktorých podľa tohto zákona možno poskytnúť zdravotnú starostlivosť bez informovaného súhlasu (§ 6 ods. 9).

<sup>56</sup> Podľa § 17 zákona o zdravotnej starostlivosti môže táto osoba podať príslušnému poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti písomnú žiadosť o nápravu. Poskytovateľ je povinný písomne informovať žiadateľa o spôsobe vybavenia žiadosti najneskôr do 30 dní od podania žiadosti žiadateľom, ak z obsahu žiadosti nevyplýva nutnosť konať bezodkladne alebo v kratšej lehote. Ak poskytovateľ žiadosti nevyhoví alebo neinformuje žiadateľa o spôsobe vybavenia žiadosti najneskôr do 30 dní od podania žiadosti žiadateľom, osoba má právo a) požiadať Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou o vykonanie dohľadu podľa osobitného predpisu, ak predmetom žiadosti je správne poskytnutie zdravotnej starostlivosti, b) obrátiť sa na orgán príslušný na výkon dozoru podľa osobitného predpisu, ak predmetom žiadosti je iné rozhodnutie ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

<sup>57</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 59.



mestnávateľ v praxi k dispozícii niekoľko vhodných kandidátov na obsadenie pracovného miesta, uprednostní takého, u ktorého má preukázanie zdravotnej spôsobilosti za bezproblémové.

V praxi sa v tejto súvislosti tiež veľmi často objavuje otázka, či môže zamestnávateľ vyžadovať od uchádzačiek o zamestnanie, aby sa podrobili gynekologickej prehliadke. Z právnej úpravy predzmluvných pracovnoprávných vzťahov vyplýva zákaz požadovať od uchádzačiek o zamestnanie informácie o tehotenstve. Túto informáciu nesmie zamestnávateľ zisťovať ani nepriamo, napríklad ustanovením podmienky absolvovať gynekologické vyšetrenie. Individuálna alebo plošná požiadavka zamestnávateľa, aby sa uchádzačky o zamestnanie podrobili gynekologickej prehliadke, nie je oprávnená.

Nesúladnú podmienku zamestnávateľa absolvovať gynekologické vyšetrenie je nutné odlišiť od prípadov, ak gynekologické vyšetrenie je súčasťou vstupnej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, ktorú sú fyzické osoby uchádzajúce sa o zamestnanie povinné absolvovať. Z príloh č. 2 až 7 odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva SR o náplni lekárskech preventívnych prehliadok vyplýva, že i keď gynekologické vyšetrenie nie je pravidelnou súčasťou obligatórných a fakultatívnych vyšetrení vstupných lekárskech preventívnych prehliadok, pri pôsobení niektorých faktorov sa objavuje:

- pri pôsobení chemických faktorov, konkrétne: chróm (1.1.3) a kadmium (1.1.4) ako súčasť fakultatívnych vyšetrení;
- pri pôsobení fyzikálnych faktorov, konkrétne: hyperbaria, hypobaria (2.3.) ako súčasť obligatórneho, prípadne i fakultatívneho vyšetrenia; chlad (2.6.1) ako súčasť fakultatívneho vyšetrenia.

V uvedených situáciách sa uchádzačka o zamestnanie bude povinná podrobiť vstupnej gynekologickej prehliadke. Pri fakultatívnych vyšetreniach musí byť oprávnenosť požiadavky podstúpiť gynekologické vyšetrenie odôvodnená lekárom vykonávajúcim lekársku preventívnu prehliadku.

V praxi sa objavujú aj prípady, v ktorých zamestnanci odmietajú povinnosť podrobiť sa mimoriadnym lekárskech prehliadkam a pokyn zamestnávateľa vnímajú ako neodôvodnený (napr. uznesenie Krajského súdu Bratislava sp. zn. 5 CoPr/5/2013 z 10. júla 2013). Zo zákonného ustanovenia vyplýva, že pre pokyn zamestnávateľa k podrobeniu sa mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadke zamestnancom je nevyhnutná zamestnávateľova dôvodná pochybnosť o zdravotnom stave zamestnanca. Dôvodnosť pochybností môže vyplynúť aj zo zamestnávateľom subjektívne vnímaných skutočností (napríklad neštandardné správanie zamestnanca), ktoré v konečnom dô-

sledku môžu byť lekársnym posudkom potvrdzujúcim zdravotnú spôsobilosť vyvrátené. Postup zamestnávateľa však nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi, či vykazovať znaky zneužitia práva. Z právnej úpravy nevyplýva povinnosť ani oprávnenie zamestnávateľa podrobiť zamestnanca mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadke v prípade, ak sa zamestnanec vráti do práce po dlhodobejšom trvaní zákonnej prekážky v práci na strane zamestnanca (napríklad pri návrate z materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, po skončení výkonu verejnej funkcie). Iba ak zamestnanec zaradený do 2. až 4. kategórie prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov (napríklad z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz), zamestnávateľ má zákonnú povinnosť zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu. V ostatných prípadoch, zistenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca si zamestnávateľ môže overiť určením povinnosti podrobiť sa mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadke za predpokladu, že má o zdravotnej spôsobilosti dôvodné pochybnosti.

### 2.3 Lekársky posudok – výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu

Formalizovaným a právne relevantným výstupom lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci je **lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu**. Okrem lekárskeho posudku ako výsledku posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu môže byť lekársnym posudkom tiež výsledok posúdenia zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania a bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví (§ 16 ods. 1 zákona o poskytovaní zdravotnej starostlivosti).

Lekárske posudky sú v pracovnoprávných vzťahoch vždy spojené so zhodnotením zdravotnej spôsobilosti na ďalší výkon práce, na ktorú sú posudzované osoby zaradené, a to ako vo vzťahu ku všetkým zamestnancom, tak osobitne vo vzťahu k určitým kategóriám zamestnancov (tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena, mladiství zamestnanci). Dedukovaním z právnej úpravy Zákonníka práce je na niektorých miestach potrebné nutnosť predloženia lekárskeho posudku odvodiť z požiadavky zákonodarcu preukázať zdravotnú spôsobilosť alebo ňou skrátka disponovať, respektíve povinne sa zúčastniť posudzovania zdravotnej spôsobilosti účasťou na lekárskech preventívnych prehliadkach. V tomto prípade

existenciu lekárskeho posudku môžeme implicitne z povahy ustanovení odvodiť. Na iných miestach zákonodarca výslovne požaduje predloženie lekárskeho posudku. Súhrnne by sme tieto oblasti mohli rozdeliť do niekoľkých kategórií:

- i. požiadavka posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu v rámci predzmluvných pracovnoprávnych vzťahov (t. j. pri obsadzovaní pracovného miesta);<sup>58</sup>
- ii. preradenie na inú prácu [ust. § 55 ods. 2 písm. a), písm. b), písm. c) a písm. e) Zákonníka práce] vrátane posúdenie „vhodnosti“ inej práce podľa § 55 ods. 5 a § 56 Zákonníka práce;
- iii. skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak na základe lekárskeho posudku zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať ďalšiu prácu (alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolenia, alebo ohrozenie touto chorobou) a okamžité skončenie zo strany zamestnanca, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ zamestnanca nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia posudku na inú pre neho vhodnú prácu [ust. § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce]; s výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je spojený aj nárok na vyplatenie odstupného podľa ust. § 76 (uvedené platí rovnako pri dohode o skončení pracovného pomeru z rovnakého dôvodu podľa § 60 Zákonníka práce);
- iv. zákaz vykonávania prác u tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien (ust. § 161 Zákonníka práce);
- v. zákaz vykonávania prác mladistvými zamestnancami (ust. § 41 ods. 3, § 174 ods. 3 a § 176 Zákonníka práce);
- vi. výkon práce v noci [ust. § 55 ods. 2 písm. e), § 64 ods. 1 písm. f) a § 98 Zákonníka práce], ktorý sa prelína s preradením na inú prácu podľa ust. § 55 Zákonníka práce;
- vii. zánik povinnosti zamestnanca týkajúci sa úhrady nákladov zamestnávateľa pri príprave na povolanie u žiakov stredných odborných škôl alebo žiakov odborného učilišťa (ust. § 53 ods. 4 Zákonníka práce), možnosť zamestnávateľa odmietnuť uzatvoriť pracovnú zmluvu so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa pre zdravotnú

---

<sup>58</sup> Bližšie k tomu ŽUĽOVÁ, Jana. *Výber zamestnancov: Právne úskalia obsadzovania pracovných miest*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2021. 120 s.

nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu kvalifikácii (§ 53 ods. 1 Zákonníka práce) a zánik povinnosti úhrady nákladov pri kvalifikačnej dohode uzatváranej so zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie (ust. § 155 ods. 6 Zákonníka práce).<sup>59</sup>

### 2.3.1 Lekársky posudok vs. lekárske potvrdenie

V praxi, predovšetkým praktickí lekári výsledky vyšetrení a liečby zachytávajú vo forme lekárskeho správ, nálezov či odporúčaní a neraz zamestnanec takúto listinu predloží zamestnávateľovi tvrdiac, že ide o lekárskeho posudok. Z pracovnoprávneho hľadiska je ustálené, že pre vyvolanie právnych dôsledkov v pracovnoprávnych vzťahoch tieto lekárske správy, nálezy alebo odporúčania nie sú postačujúce. Je potrebné prísne odlišiť dokumentáciu, ktorá výhradne zachytáva zdravotný stav pacienta vrátane liečby, postupu pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti (lekárske správy, nálezy, odporúčania) od lekárskeho posudku, v ktorom sa lekár vyjadruje k určitej právne významnej otázke, a to na základe posúdenia zdravotného stavu pacienta. V lekárskom posudku je na základe zistených skutočností týkajúcich sa zdravotného stavu posudzovanej osoby uskutočnený záver významný pre posúdenie inej otázky, ku ktorej sa posudok vyslovuje a ktorej zodpovedanie závisí práve od zhodnotenia zdravotného stavu dotknutej osoby (rozhodnutie Mestského súdu v Prahe sp. zn. 9Ca 86/2006-27 z 30. marca 2007).<sup>60</sup> Výsledkom lekárskeho posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu tak má byť vždy lekárskeho posudok.<sup>61</sup>

Treba doplniť, že okrem lekárskeho posudku vyvoláva určité pracovnoprávne dôsledky aj predloženie *lekárskeho potvrdenia*. Lustráciou ustanovení Zákonníka práce je možné jednoducho zistiť, že explicitne sa predloženie lekárskeho potvrdenia zo strany zamestnanca objavuje iba v dvoch

---

<sup>59</sup> K tomu bližšie BARINKOVÁ, Milena. Zdravotná spôsobilosť žiakov na prácu v rámci prípravy na povolanie. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 9 – 20.

<sup>60</sup> Najvyšší správny súd ČR kasačnú sťažnosť proti rozhodnutiu zamietol a uviedol, že záznam o postupe liečby pacienta a uskutočnenom lekárskom vyšetrení je súčasťou zdravotnej dokumentácie. Tento záznam nie je lekárskeho posudkom, pretože lekár nerozhoduje autoritatívnym spôsobom o právne relevantných otázkach súvisiacich so zdravotným stavom pacienta, napríklad vo vzťahu k zdravotnej spôsobilosti k určitému zamestnaniu. Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 6 Ans 6/2007-50 z 27. marca 2008.

<sup>61</sup> ŠVEC, Marek, OLŠOVSKÁ, Andrea. Zdravotný stav zamestnanca v pracovnom práve. *Právo a manažment v zdravotníctve*, č. 2, 2014.

prípadoch. Podľa ust. § 40 ods. 6 Zákonníka práce sa za tehotnú zamestnankyňu považuje zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom *lekárske potvrdenie*. Druhým prípadom je ust. § 152 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce, ktorý vymedzuje situácie, v ktorých zamestnávateľ namiesto štandardných spôsobov zabezpečenia stravovania (vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa a pod.) poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak tento na základe *lekárskeho potvrdenia* od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom. Slovenský zákonodarca v ust. 152 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce výslovne vymedzuje, že potvrdenie musí byť vydané špecializovaným lekárom. Podľa odborných názorov musí tieto zdravotné dôvody v potvrdení deklarovať špecialista, napríklad v špecializačnom odbore gastroenterológ, diabetológ, nie praktický lekár a tento špecialista musí aj uvedené potvrdenie vydať.<sup>62</sup> Sme toho názoru, že situáciu je treba prehodnotiť. Podľa nás neexistuje právny dôvod, aby sme odmietli postup, ak takéto potvrdenie vydá praktický lekár, a to na základe nálezu/odporúčania od špecializovaného lekára, ak sa tento z nejakého dôvodu bráni priamo vystaveniu potvrdenia na účely ust. § 152 ods. 6 Zákonníka práce. Uvedomujeme si aj ten fakt, že zamestnávateľia by s naším názorom nemuseli súhlasiť. V praxi je neraz prítomné pokútne konanie zamestnancov, ak si od svojho praktického lekára pýtajú rôzne lekárske potvrdenia potvrdzujúce ich zdravotný stav len naoko a praktickí lekári sú k týmto požiadavkám svojich pacientov benevolentní, aby nestratili kapitačnú platbu zo zdravotnej poisťovne.<sup>63</sup> Na druhej strane, rovnako sa môže zachovať aj špecializovaný lekár.

Zákonník práce nevymedzuje, aké formálne a obsahové náležitosti musí lekárske potvrdenie spĺňať. V žiadnom právnom predpise nenachádzame vzor s povinnými náležitosťami lekárskeho potvrdenia a nenachádzame ho ani v odbornom usmernení Ministerstva zdravotníctva SR z roku 2009 o vedení zdravotníckej dokumentácie.<sup>64</sup> Z toho vyplýva, že je voľbou príslušného lekára, s akými náležitosťami lekárske potvrdenie vydá.

<sup>62</sup> Bližšie pozri ŠVEC, Marek, TOMAN, Jozef a kol. *Zákonník Práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, s. 1362.

<sup>63</sup> NOVÁKOVÁ, Mária, CAPÍKOVÁ, Silvia, SUCHÁNKOVÁ, Milica. *Odborná spôsobilosť osôb posudzujúcich zdravotnú spôsobilosť. Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 199.

<sup>64</sup> Vestník Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky, čiastka 42 – 48, roč. 57, rok 2019.

Vzhľadom na to, že slovenský zákonodarca nestotožnil pojmy lekárskej posudok a lekárske potvrdenie, je potrebné vytvoriť koncepciu ich odlišovania využiteľnú pre prax, a to cez obsahové náležitosti tých dvoch lekárskech dokumentov (pozri bližšie kapitolu 2.3.2) a do určitej miery aj cez jazykový výklad použitých pojmov. Domnievame sa, že lekárske potvrdenie je potrebné vnímať ako odborné osvedčenie, deklarovanie, konštatovanie už určitej existujúcej zdravotnej indikácie (napr. celiakia, cukrovka a pod.) alebo zdravotného stavu (napr. tehotenstvo). Formu lekárskeho posudku je potom potrebné využiť vtedy, ak potrebujeme zistiť, skúmať, zhodnotiť zdravotnú dispozíciu v konkrétnej spojitosti s výkonom určitej pracovnej činnosti.

V tejto súvislosti treba poukázať na nejednotnosť použitého pojmoslovía.<sup>65</sup> Podľa § 16 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa *zdravotná spôsobilosť pedagogického zamestnanca preukazuje pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu lekárskeým potvrdením, ktoré vydá lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo*. Lekárske potvrdenie je v tomto prípade zhodnotením zdravotnej spôsobilosti na výkon práce, nie je preto dôvod na takéto formulačné nepresnosti zo strany zákonodarcu.<sup>66</sup>

Lekárske posudok vypracúva posudzujúci lekár. Vypracovanie lekárskeho posudku nie je poskytovaním zdravotnej starostlivosti, pretože nijako nepriaspieva k zdravotnému stavu osoby, ale predstavuje službu súvisiacu s poskytovaním zdravotnej starostlivosti [§ 13 písm. g) zákona o zdravotnej starostlivosti]. Lekárske posudok vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, a to na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby (§ 16 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti). Chybou citovaného zákonného ustanovenia je, že nepočíta s tým, že ako zamestnávateľ môže v pracovnoprávnych vzťahoch vystupovať aj fyzická osoba, nielen právnická osoba. Odborná literatúra je zajedno v tom, že ustanovenie nemožno vykladať zužujúco a treba pripustiť aj žiadosť zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> SEILEROVÁ, Monika. Ochrana zdravia pedagogických pracovníkov a ich zdravotná spôsobilosť. In: Olšovská, Andrea, Švec, Marek, Horecký, Jan (eds.). *Sine amicitia vitam est nullam. Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. Praha: Leges, 2019, s. 194.

<sup>66</sup> K tomu bližšie MINČIČOVÁ, Monika. Právny rámec posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a jeho význam v pracovnoprávnych vzťahoch. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2020, s. 171 – 193.

<sup>67</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea, SKIČKOVÁ, Dana. Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania. In: *Kultúra sveta práce. Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 17 – 31.

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vyhotovuje v slovenskom (štátnom jazyku). Nazdávame sa, že aj vtedy, keď sa posudzuje zdravotná spôsobilosť na prácu u cudzinca, ktorý slovenský jazyk neovláda,<sup>68</sup> pričom práca, na ktorú je zdravotná spôsobilosť posudzovaná, má byť vykonávaná na území Slovenskej republiky. Možno považovať za korektné, aj keď nejde o právnu povinnosť, aby boli cudzincovi poskytnuté závery lekárskeho posudku aj v jemu zrozumiteľnej reči.

### 2.3.2 Náležitosti lekárskeho posudku

Zákon o ochrane verejného zdravia obsahuje vzory lekárskeho posudku, z ktorých vyplývajú povinné formálne a obsahové náležitosti lekárskeho posudku (§ 30f zákona o ochrane verejného zdravia a príloha č. 3c). Praxou osvojené nesprávne pochopenie vzťahu zákona o zdravotnej starostlivosti a zákona o ochrane verejného zdravia (bližšie pozri kapitola 1.3.) prinieslo aj také tvrdenia, že praktickým lekárom posudzujúcim zdravotnú spôsobilosť na prácu chýbajú vzory lekárskeho posudku. Vzory lekárskeho posudku podľa zákona o ochrane verejného zdravia sa pritom majú použiť aj pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu lekármi, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby.<sup>69</sup> Použitie vzorov všetkými lekármi, ktorí vykonávajú lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, vyplýva aj z usmernenia o náplni lekárskeho preventívnych prehliadok.<sup>70</sup>

Podľa § 30f ods. 2 zákona o ochrane verejného zdravia lekárskeho posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje:

- evidenčné číslo (určené posudzujúcim lekárom),
- identifikačné údaje o zamestnávateľovi, a to obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby alebo obchodné meno a miesto podnikania fyzickej osoby – podnikateľa,

<sup>68</sup> Z odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva SR z roku 2009 o vedení zdravotníckej dokumentácie, čiastka 42 – 48, roč. 57, rok 2019 vyplýva, že zdravotná dokumentácia sa vedie v štátnom jazyku.

<sup>69</sup> Pozri k spôsobu vyhodnotenia pripomienky, ktoré Ministerstvu zdravotníctva SR zaslala Slovenská lekárska spoločnosť k návrhu zákona č. 289/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

<sup>70</sup> Čl. II. ods. 10 usmernenia o náplni lekárskeho preventívnych prehliadok: Lekár vykonávajúci lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci vypracuje na predpísanom tlačíve lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu. Na predpísanom tlačíve sa odkazuje na ust. § 30f ods. 3 a prílohu 3c zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane verejného zdravia.

- identifikačné údaje o posudzovanej osobe, a to meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu bydliska,
- pracovné zaradenie a posudzovanú prácu,
- faktory práce a pracovného prostredia a kategóriu práce pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia,
- jeden z posudkových záverov: spôsobilý na výkon posudzovanej práce, spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce (k tomu ďalej kapitola 2.3.3).

Aj keď to ust. § 30f ods. 2 zákona o ochrane verejného zdravia nespomína, z logiky veci vyplýva, že z posudku by malo byť zrejmé aj to, kto ho vydal a kedy. Lekársky posudok by tak mal obsahovať aj identifikačné údaje poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorého menom posudzujúci lekár posudok vydal; meno, priezvisko, podpis a pečiatku posudzujúceho lekára a dátum vydania. Ust. § 30f ods. 3 zákona o ochrane verejného zdravia odkazuje na prílohu č. 3c zákona, v ktorej sa nachádzajú vzory posudkov o zdravotnej spôsobilosti na prácu a ktoré už identifikačné údaje poskytovateľa aj posudzujúceho lekára ako náležitosti posudku uvádzajú.

Ďalšou obligatórnou náležitosťou lekárskeho posudku by malo byť poučenie o možnosti odvolať sa voči záverom posudku (poučenie o odvolaní), čo konštantne potvrdzuje aj slovenská judikatúra<sup>71</sup> a dlhodobo na to poukazuje aj odborná verejnosť.<sup>72</sup>

Medzi fakultatívne náležitosti lekárskeho posudku by sme mohli zaradiť jeho platnosť. Platnosť lekárskeho posudku končí vždy najneskôr v deň, keď mala byť prevedená periodická lekárska prehliadka (k tomu bližšie kapitola 2.2.1), alebo ku ktorému bol na lekárskom posudku stanovený termín prevedenia ďalšej periodickej lekárskej prehliadky, pričom periodicita tohto druhu lekárskech prehliadok vyplýva z právnych predpisov. Zo zistejnej zdravotnej spôsobilosti môže ďalej vyplynúť potreba obmedziť platnosť lekárskeho posudku a v tomto prípade je vhodné túto náležitosť do posudku uviesť, prípadne priamo stanoviť/naplánovať termín mimoriadnej lekárskej prehliadky.

---

<sup>71</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 237/2007 a sp. zn. 3 Cdo 150/2005. Rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 23 Co/171/2012 z 18. marca 2013 a sp. zn. 23 CoPR/1/2019 z 5. augusta 2019.

<sup>72</sup> FATHI, Ahmadullah. Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci. *Via practica*. 2008, roč. 5 (12), s. 548 – 551.



### 2.3.3 Závery lekárskeho posudku

Lekársky posudok môže podľa prílohy č. 3c zákona o ochrane verejného zdravia obsahovať tri závery, a to informáciu o tom, či je posudzovaná osoba:

- i. spôsobilá na výkon posudzovanej práce,
- ii. spôsobilá na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo
- iii. dlhodobo nespôsobilá na výkon posudzovanej práce.<sup>73</sup>

Záver lekárskeho posudku je jeho najdôležitejšou časťou. Od záveru sa odvíjajú ďalšie možnosti konania účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Zamestnávateľ má povinnosť riadiť sa záverom lekárskeho posudku a nesmie pripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu, na ktorú nie je zdravotne spôsobilý. Záver o zdravotnej spôsobilosti na výkon posudzovanej práce nevzbudzuje žiadne otázky. Problémy môže spôsobiť nesprávne naformulovaný záver o dočasnom obmedzení na výkon posudzovanej práce či vyhodnotenie trvania zdravotnej spôsobilosti ako dlhodobej.

Ak je v závere posudku uvedené, že zamestnanec je spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením, znamená to, že zamestnanec má určité obmedzenia pri výkone práce zo zdravotných dôvodov (vrátane konkrétneho časového obmedzenia). Posudkový záver spôsobilý/á na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením má teda vyjadriť to, že ak bude toto dočasné obmedzenie rešpektované, posudzovaná osoba je spôsobilá na výkon práce. Ako príklady takéhoto dočasného obmedzenia možno uviesť, že posudzovaná osoba nebude určitý čas pracovať vo výškach, v noci, dočasne ručne manipulovať s bremenami, dôjde k skráteniu pracovného času alebo bude pri výkone práce určitý čas potrebovať kompenzačnú alebo zdravotnícku pomôcku. Dočasné obmedzenie, ktoré posudzujúci lekár v lekárskom posudku výslovne vyjadří, by však malo byť reálne možné a zamestnávateľom dispozične realizovateľné, vzhľadom na konkrétne pracovné zaradenie posudzovanej osoby, vzhľadom na konkrétneho zamestnávateľa, pri danej technológii, organizácii práce či rešpektovaní ďalších požiadaviek zamestnávateľa nevyhnutných pre riadny výkon príslušnej práce.<sup>74</sup> Ak posudzujúci le-

---

<sup>73</sup> Do prijatia zákona č. 289/2017 Z. z., na základe ktorého došlo k novelizácii zákona o ochrane verejného zdravia, boli závery lekárskeho posudku vydaných pracovnou zdravotnou službou variabilnejšie a okrem aktuálnych záverov mohol lekár konštatovať i to, že fyzická osoba/zamestnanec je spôsobilá na výkon práce s trvalým obmedzením a dočasne nespôsobilá na výkon práce. Na základe požiadaviek praxe boli tieto zo zákona vypustené.

<sup>74</sup> ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Praha: ANAG, 2019, s. 221.

kár ako dočasné obmedzenie pri výkone práce uvedie, že posudzovaná osoba nesmie pracovať v hlučnom prostredí, a pritom ide o prácu, pri ktorej sa používajú len hlučné pracovné nástroje, je zjavné, že splnenie podmienky je zo strany zamestnávateľa nemožné. Lekársky posudok s nereálne splniteľným dočasným obmedzením dostáva zamestnávateľa do patovej právnej situácie. Na jednej strane nemôže zamestnancovi dovoliť vykonávať prácu, ktorá by ohrozila jeho zdravie, na druhej strane nevie zamestnanca ani preradiť na výkon inej práce, ani dať zamestnancovi výpoveď, pretože tieto možnosti sa spájajú so záverom o dlhodobej nespôsobilosti na výkon posudzovanej práce (k tomu pozri ďalej). Možná je len dohoda o zmene pracovnej zmluvy a v prípade, ak zamestnanec nebude so zmenou súhlasiť, vzniká na strane zamestnávateľa tzv. iná prekážka so 100 % náhradou mzdy pre zamestnanca.

Vo sfére povinností zamestnávateľa ustanovených Zákonníkom práce konkrétne pracovnoprávne účinky vyvoláva vydanie lekárskeho posudku o dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti na posudzovanú prácu. Ak zamestnávateľ obdrží lekársky posudok o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce, je mu daný zákonný príkaz preradiť zamestnanca na inú prácu či už v rámci pracovnej zmluvy, alebo ak takúto prácu nemá, po dohode s ním aj na prácu iného druhu, prípadne na iné miesto výkonu práce, než bolo pôvodne dohodnuté v pracovnej zmluve [§ 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce]. Zamestnanec môže pridelovanie práce, ktorá nezodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti, odmietnuť a takéto konanie zamestnávateľ nemôže hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny. Rovnako zákon o BOZP ukladá povinnosť pridelať zamestnancovi prácu podľa jeho zdravotného stavu, najmä výsledku jeho zdravotnej spôsobilosti podľa vydaného lekárskeho posudku [§ 6 ods. 1 písm. o)]. Základné kritérium vhodnosti práce podľa § 55 ods. 5 Zákonníka práce, na ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnanca preradiť, je v prepojení na zákon o BOZP viazané na požiadavku zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Požiadavku zdravotnej spôsobilosti pri klasifikácii vhodnosti práce je potrebné vykladať v nadväznosti na § 56 Zákonníka práce. Povinnosť zamestnanca, aby sa pred preradením podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti, je daná tam, kde zamestnávateľa na to oprávňujú i zaväzujú osobitné právne predpisy (napr. zákon o ochrane verejného zdravia). Ak zamestnávateľ žiadnu inú vhodnú prácu nemá, ďalšiu prácu zamestnancovi pridelať nemôže, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce). Súčasne Zákonník práce v ust. § 63 ods. 1 písm. c) dáva zamestnávateľovi oprávnenie ukončiť pracovný pomer výpoveďou z dôvodu v lekárskom posudku vyjadrenej dlhodobej straty zdravotnej

spôsobilosti a s uvedeným skončením tiež spája povinnosť vyplatiť odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce. V uvedených situáciách je podkladom na konanie zamestnávateľa, resp. nárok zamestnanca, lekársky posudok so záverom o dlhodobej nespôsobilosti na výkon posudzovanej práce. Zdravotná indispozícia musí trvať dlhodobo. Ako dlho presne, to právny poriadok Slovenskej republiky na rozdiel od Českej republiky<sup>75</sup> explicitne neustanovuje. Podľa záveru Najvyššieho súdu SR *dlhodobo nespôsobilým vykonávať doterajšiu prácu je zamestnanec nielen vtedy, ak zákon zakazuje, aby vykonával určitú prácu, ktorú nemôže dlhodobo vykonávať, ale aj vtedy, ak podľa lekárskeho posudku s ohľadom na svoj zdravotný stav nemôže vykonávať určitú prácu, ktorá bola dohodnutá v pracovnej zmluve. Dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti môže vzniknúť aj v krátkom čase v závislosti od závažnosti poškodenia zdravia zamestnanca.*<sup>76</sup>

Záver o dlhodobej zdravotnej spôsobilosti na výkon posudzovanej práce sa bude využívať aj v prípadoch lekárskeho posudku vydaných v rámci vstupnej lekárskej preventívnej prehliadky. Prívlastok dlhodobá tu zohráva pomerne dôležitú úlohu. Zdravotná spôsobilosť na výkon práce síce závisí od aktuálneho zdravotného potenciálu fyzickej osoby, ktorý sa zisťuje vždy v čase konania lekárskej preventívnej prehliadky, ale to neznamená, že akákoľvek choroba, ochorenie, stav, ktorá posudzovanej osobe momentálne bráni vo výkone práce (zlomeniny, vírusové ochorenie, tehotenstvo), by mohli viesť automaticky k záveru o zdravotnej nespôsobilosti. Domnievame sa, že prekážkou uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu môže byť iba záver o dlhodobej nespôsobilosti na výkon posudzovanej práce, teda záver o celkovej zdravotnej nespôsobilosti. Príčiny vedúce k záveru o dočasnej pracovnej neschopnosti uchádzača by tak nemali byť dôvodom neuzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu.

Kameňom úrazu v podmienkach Slovenskej republiky je diskrepancia posudkových záverov, ktoré predvída zákon o ochrane verejného zdravia a tých, ktoré vo svojich ustanoveniach formuluje a pre vyvolanie právnych účinkov požaduje Zákonník práce.<sup>77</sup> Posudzujúci lekári pri formulovaní záverov nevyhádzajú z pracovnoprávnej úpravy, na čo v konečnom dôsledku podľa

<sup>75</sup> Podľa § 44 ods. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o špecifických zdravotných službách ide o stav trvajúci viac než 180 dní.

<sup>76</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 237/2007 z 20. marca 2007.

<sup>77</sup> To, že nejde len o problém slovenskej právnej úpravy, dokazuje aj česká odborná literatúra: TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 80.

nášho názoru ani nie je dôvod.<sup>78</sup> V praxi je tak nevyhnutné závery lekárskeho posudku uspokojovať na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, čo vedie k právnej neistote subjektov pracovnoprávných vzťahov.

Ako prvý príklad možno uviesť využitie lekárskeho posudku pri okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnancom. Podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce 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.<sup>79</sup> Predloženie lekárskeho posudku s týmto predpísaným záverom je jednou z podmienok pre platné skončenie pracovného pomeru týmto spôsobom. Súčasne, preukázať vážne ohrozenie svojho zdravia zamestnanec nevie inak ako lekárskeho posudkom.

Uplatňuje sa pravidlo, v podstate nadiktované judikatúrou, že predloženie lekárskeho posudku so záverom o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce (*posudkový záver uvedený v bode iii*) je nepostačujúce. Súčasťou lekárskeho posudku musí byť aj vyjadrenie, že zamestnanec nemôže ďalej prácu vykonávať bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. „...*Predpokladom okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je len taký lekársky posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia...*“<sup>80</sup> V rozhodovacej činnosti súdov tieto závery pretrvávajú aj v súčasnosti.<sup>81</sup> Ak by zamestnanec predložil „iba“ lekársky posudok, hoci vydaný pracovnou zdravotnou službou o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce, z hľadiska požiadavky § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce by tento zamestnanec musel pristúpiť k žiadosti o ďalší posudok, ktorý by okrem uvedeného konštatovania obsahoval aj vyjadrenie o nemožnosti výkonu práce bez vážneho ohrozenia svojho zdravia.

---

<sup>78</sup> Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu je špecifickou otázkou neriešenou Zákonníkom práce. Ak Zákonník práce zveruje úpravu tejto otázky osobitnému právnemu predpisu, domnievame sa, že by to mal byť Zákonník práce, ktorý svoje posudkové závery zosúladí s osobitnou (špecifickou) normou.

<sup>79</sup> Ustanovenie v tomto znení bolo aj súčasťou zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce (§ 54 ods. 1).

<sup>80</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 150/2005 z 27. októbra 2005.

<sup>81</sup> Napríklad rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 23 CoPr/1/2019 z 5. augusta 2019. Bližšie k tomu MINČIČOVÁ, Monika. Právny rámec posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a jeho význam v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 171 – 192.

Je zrejmé, že normatívne zakotvené závery lekárskeho posudku nereflexujú pretrvávajúcu požiadavku Zákonníka práce, aby lekársky posudok obsahoval vyjadrenie o tom, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. Je otáznosť, ako sa s týmto problémom majú vyrovnávať zúčastnené strany. Posudzujúci lekár pri vydávaní posudku formuluje také závery, ako mu diktuje zákon o ochrane verejného zdravia. Na požiadavku osobitného zákona (Zákonníka práce) na špecificky formulovaný záver lekárskeho posudku podľa nášho názoru posudzujúci lekár vôbec nemusí prihliadať, v mnohých prípadoch nemá o takejto požiadavke ani vedomosť. Ak ho zamestnanec požiada, aby do lekárskeho posudku doplnil textáciu „nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia“, posudzujúci lekár môže argumentovať, že lekársky posudok s takýmto dôvetkom nemôže vydať. Príloha právneho predpisu, na rozdiel od poznámok pod čiarou, má normatívnu, nie informatívnu povahu, a preto by mal posudzujúci lekár rešpektovať aj vzory lekárskeho posudku uvedené v prílohe právneho predpisu. Ako sme však uviedli v kapitole 2.3.2, tieto vzory nie sú právne perfektné. Podľa našej mienky okrem poučenia by tak mohol posudzujúci lekár na žiadosť posudzovanej osoby doplniť do záveru lekárskeho posudku o dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti aj dôvetok „nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia“ bez obavy, že by mu hrozila za také konanie nejaká sankcia.

Kým však legislatíva neupraví a nezosúladí jednotlivé posudkové závery, je potrebné, aby sa s vecou vyrovnali aj slovenské súdy. Nie je prípustné, aby sa laxne konštatovalo, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné len preto, že chýba textácia vážneho ohrozenia zdravia zamestnanca, aj keď z posudku vyplýva záver o dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti zamestnanca. Inšpiratívne v tomto smere môže byť rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR. Zo skutkových okolností prípadu, zjednodušene, vyplynulo, že zamestnanec predložil lekársky posudok, ktorý neobsahoval dôvetok, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. Najvyšší súd ČR uviedol: „Spôsobilým predmetom pre platné rozviazanie pracovného pomeru okamžitým zrušením zo strany zamestnanca je iba taký lekársky posudok, ktorý stanoví, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. **Ak postupoval lekár podľa vzoru lekárskeho posudku, ktorý v rozpore so zákonom s takýmto posudkovým záverom nepočíta, nemôže byť tento nedostatok na ujmu práv zamestnan-**

**ca a túto obsahovú chybu posudku je potrebné odstrániť výkladom.**<sup>82</sup> Ak teda v stave *de lege lata* predloží (slovenský) zamestnanec lekársky posudok o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce, ale dôvetok posudku („výkon ďalšej práce by vážne ohrozil zdravie zamestnanca“) absentuje, nemal by tento „nedostatok“ viesť k formalizovanému vysloveniu neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnancom. Ak zákon o ochrane verejného zdravia nepočíta s takými posudkovými závermi, ako by si „žalal“ Zákonník práce, nemôže byť táto skutočnosť zamestnancovi na ujmu, pretože inak dochádza k porušovaniu právnej istoty adresáta právneho vzťahu.

Je teraz otázkou, „kto z koho“. Teda, či by sa mali do zákona o ochrane verejného zdravia doplniť posudkové závery kompatibilné s tými, ktoré požaduje Zákonník práce, alebo práve naopak. Prikláňame sa skôr k záveru, že zmena by sa mala udiť v Zákonníku práce. Ak sa zamyslíme nad tým, čo vyjadruje posudkový záver o dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti, možno podľa nášho názoru dospieť k tomu, že v sebe subsumuje aj tú skutočnosť, že ďalší výkon práce pre zamestnanca jednoducho nie je možný, pretože táto práca vážne ohrozuje jeho zdravie.

Ako ďalší príklad uvedeného neprepojenia posudkových záverov podľa zákona o ochrane verejného zdravia a Zákonníka práce možno uviesť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti u tehotných žien, dojčiacich žien a matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode. Podľa § 55 ods. 2 písm. b) je zamestnávateľ povinný preradiť tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu, ak vykonáva prácu, ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie. Takýto konkrétny posudkový záver zákon o ochrane verejného zdravia nepredvída. Výkladom je možné dospieť k záveru, že sa využije záver uvedený v bode *ii. spôsobilá na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením*. Tehotenstvo, materstvo, dojčenie nesmú byť dôvodom, pre ktorý by bola v lekárskom posudku konštatovaná dlhodobá zdravotná nespôsobilosť na výkon posudzovanej práce, pretože takýto posudok oprávňuje zamestnávateľa ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

Domnievame sa, že posudkový záver o spôsobilosti s dočasným obmedzením by mal byť využitý aj v prípade posudku zo vstupnej lekárskej preventívnej prehliadky, ak sa o pracovnú pozíciu zakázanú (či už všeobecne právnym predpisom, alebo individuálne na základe lekárskeho posudku) tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo doj-

<sup>82</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 4142/2011 z 11. júna 2012.

čiacim ženám uchádza takáto uchádzačka o zamestnanie. Vo všetkých prípadoch ide o nespôsobilosť na výkon posudzovanej práce trvajúcu len určitú, obmedzenú dobu.

Napokon ust. § 174 ods. 3 Zákonníka práce ustanovuje pre zamestnávateľa zákaz zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou preto, že *podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie*. Súhlasíme s názorom M. Barinkovej, že: „Pomocou výkladových metód v práve možno dôjsť k záveru, že ak konkrétna práca ohrozuje zdravie, nie je vhodné a s ohľadom na ochranu zdravia ani žiaduce, aby ju osoba vykonávala. Domnievame sa, že tento stav nemusí byť nemenný a že jej zdravotný stav sa môže zlepšiť (ale i zhoršiť). S možnosťou zlepšenia zdravotného stavu počíta i Zákonník práce, zakotvujúc povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi inú prácu zodpovedajúcu (pokiaľ možno) kvalifikácii až dovtedy, kým prácu, na ktorú získal kvalifikáciu, bude môcť vykonávať. Sme toho názoru, že v danom prípade, s ohľadom na okolnosti prípadu, by lekársky posudok mal v závere obsahovať výrok o zdravotnej nespôsobilosti na posudzovanú prácu s dočasným obmedzením.“<sup>83</sup>

#### 2.3.4 Lehota vydania lekárskeho posudku

Ani zákon o zdravotnej starostlivosti, ani zákon o ochrane verejného zdravia neustanovujú všeobecnú lehotu pre vydanie lekárskeho posudku. Jedine zo zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti a zdravotníckych pracovníkoch vyplýva, že lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti pre výkon zdravotníckeho povolania má byť vyhotovený do 15 dní odo dňa žiadosti o vydanie posudku.<sup>84</sup> Myslia sa tým kalendárne dni, nie pracovné dni. A ide o lehotu, čo znamená, že pätnásť dní sa počíta odo dňa, ktorý nasleduje po dni, v ktorom posudzujúci lekár obdržal žiadosť. Zákon č. 578/2004 Z. z. neustanovuje, či táto lehota na vyhotovenie posudku spočíva/neplynutie počas obdobia, keď si posudzujúci lekár obstaráva formou základných či doplnkových vyšetrení podklady na vydanie posudku. Ak to zákon neustanovuje, výklad by mal smerovať k tomu, že do plynutia lehoty na vyhotovenie posudku sa čas čakania na výsledky z vyšetrení nezapočítava. Domnievame sa, že regulovať lehotu na vydanie lekárskeho posudku je v právnych predpisoch zbytočné. Nie je dôvod, aby posudzujúci lekár robil

<sup>83</sup> BARINKOVÁ, Milena. Zdravotná spôsobilosť žiakov na prácu v rámci prípravy na povolanie. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 9 – 20.

<sup>84</sup> Ust. § 32 ods. 4 písm. e) zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti a zdravotníckych pracovníkoch.

s vyhotovením lekárskeho posudku obštrukcie a nevydal ho hneď, pokiaľ má k dispozícii všetky podklady. Navyše, ak to zamestnávateľ pokladá za nevyhnutné a potrebné, môže si lehotu vydania lekárskeho posudku dohodnúť v zmluve so svojou pracovnou zdravotnou službou. To, že vyhotovenie lekárskeho posudku môže trvať určitý čas, je fakt, s ktorým by mal zamestnávateľ počítať najmä pri obsadzovaní pracovného miesta. Vyslanie budúceho zamestnanca na vstupnú lekársku preventívnu prehliadku na poslednú chvíľu, môže oddialiť založenie pracovnoprávneho vzťahu, ktorý by mal byť založený až potom, čo zamestnávateľ prevezme lekársky posudok (pozri aj 2.2.1. kapitola).

Posudzujúci lekár lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu odovzdá zamestnávateľovi (§ 30 f ods. 1 zákona o ochrane verejného zdravia). V praxi, ak je posudzujúcim lekárom praktický lekár, lekársky posudok býva odovzdaný zamestnávateľovi prostredníctvom (budúceho) zamestnanca, v dôsledku čoho vzniká riziko nedovolených zásahov do jeho obsahu. Zamestnávateľ nemá zákonné oprávnenie na získavanie konkrétnych údajov o výsledkoch zo základných alebo doplnkových vyšetrení, ktoré tvoria náplň lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci. Zamestnávateľ má k dispozícii iba originál lekárskeho posudku so zákonom predpokladanými závermi. Z lekárskeho posudku je zamestnávateľovi známa iba informácia o tom, či uchádzač o zamestnanie alebo zamestnanec je spôsobilý na výkon práce, spôsobilý s dočasným obmedzením alebo dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce. Zamestnávateľovi nie sú prístupné údaje o zdravotnom stave a zistených ochoreniach.

Okrem originálu posudzujúci lekár vystaví aj dve kópie lekárskeho posudku. Jednu kópiu doručuje podľa dikcie zákona zamestnancovi. Ak by chcel byť zákonodarca dôsledný, mal by do ustanovenia § 30 f ods. 1 zákona o ochrane verejného zdravia doplniť aj fyzickú osobu uchádzajúcu sa o zamestnanie, pretože lekársky posudok vydaný v rámci vstupnej lekárskej preventívnej prehliadky nie je svojho času vydaný posudzovanej osobe, ktorá by bola už v pozícii zamestnanca. Druhú kópiu lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu doručí posudzujúci lekár praktickému lekárovi, samozrejme, ak nejde o totožné subjekty. Na požiadanie praktického lekára mu tiež posudzujúci lekár poskytne výsledky vyšetrení získané pri výkone lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci. Vzájomným poskytovaním informácií medzi lekármi sa má predchádzať duplicitne vyšetrení a zabrániť opomenutiam prípadných závažných kontraindikácií pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu.



### 2.3.5 Revízia lekárskeho posudku

Ak zamestnanec nesúhlasí s obsahom lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu, môže požadovať opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu. Postup prebieha v dvoch navzájom súvisiacich a podmieňujúcich sa úrovniach. Ak sa fyzická osoba uchádzajúca o zamestnanie alebo zamestnanec (ďalej len „žadateľ“) domnieva, že posúdenie nie je správne, môže podať písomnú žiadosť o preskúmanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu prvotne lekárovi, ktorý posudok vydal. Zákon neustanovuje lehotu, do ktorej je možné o takéto preskúmanie požiadať. Lekár, ktorý lekársky posudok vydal, je povinný najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti žiadateľa písomne informovať o spôsobe vybavenia. Svoje vyhodnotenie v lekárskom posudku buď potvrdí, alebo zmení a v lekárskom posudku uvedie nový záver (autoremedúra).

Ak k zmene zhodnotenia zdravotnej spôsobilosti pôvodným lekárom nedôjde, následne žiadateľ môže požiadať o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu. Písomnú žiadosť fyzická osoba alebo zamestnanec adresuje poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ktorý vydal pôvodný lekársky posudok. Opätovné posúdenie sa vykonáva u poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici na špecializovanom pracovisku. Opätovné posúdenie vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo alebo odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia.

Po obdržaní písomnej žiadosti pôvodný posudzovateľ zdravotnej spôsobilosti zabezpečuje odoslanie žiadosti spolu s príslušnou zdravotnou dokumentáciou poskytovateľovi oprávnenému na opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti, ktorého sídlo je najbližšie k miestu pracoviska žiadateľa (nie k miestu trvalého bydliska žiadateľa).

Poskytovateľ ústavnej zdravotnej starostlivosti má od doručenia žiadosti 30 dní na opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti. Ak ide o zložité posúdenie, lehota sa predlžuje o ďalších 30 dní. Podkladom na opätovné posúdenie je tiež zaslaná zdravotná dokumentácia, ktorá obsahuje skutočnosti dôležité na posúdenie zdravotnej spôsobilosti na výkon práce vrátane lekárskeho vyšetrení, ktoré tvoria súčasť lekárskeho preventívneho prehliadok. Okrem toho, ak je to potrebné, poskytuje súčinnosť zamestnávateľ a pracovná zdravotná služba na predloženie dokladov o vykonávanej práci, pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík.

Po opätovnom posúdení zdravotnej spôsobilosti poskytovateľ ústavnej zdravotnej starostlivosti v univerzitnej alebo fakultnej nemocnici so špecializovaným pracoviskom pracovného lekárstva alebo klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie pôvodný lekársky posudok buď potvrdí, alebo pri zistení jeho nesprávnosti vydá nový lekársky posudok. Originál nového lekárskeho posudku obdrží samotný žiadateľ (fyzická osoba uchádzajúca sa o zamestnanie alebo zamestnanec) a kópia lekárskeho posudku je doručená zamestnávateľovi a lekárovi, ktorý vykonal pôvodné posúdenie.

Na proces posudzovania a opätovného posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu sa nevzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní [zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov].

### **2.3.6 Súdny prieskum lekárskeho posudku**

V právnej teórii a praxi vzbudzuje vydávanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu odbornú polemiku o právnej povahe a s tým súvisiacej možnosti ich súdneho preskúmania. Ide o otázku zásadného právneho významu, pretože sa úzko dotýka právnej povinnosti zamestnávateľa zaistiť ochranu zdravia zamestnanca na pracovisku a zároveň má bezprostredné účinky na ďalší osud pracovnoprávneho vzťahu.

Kvalifikácia právnej povahy lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu je v prostredí slovenskej a českej právnej vedy, ale najmä rozhodovacej činnosti najvyšších súdnych autorít postavená na dvoch prístupoch: lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu predstavuje správny (administratívny) akt, z ktorého súd v individuálnom pracovnoprávnom spore vychádza, alebo je nezáväzným dobrozdaním (odborným posúdením) o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, ktorým nie je súd v individuálnom pracovnoprávnom spore (napr. o neplatnosť skončenia pracovného pomeru) viazaný. To, akú povahu lekárskeho posudku priznáme, následne vyvoláva priame právne účinky.

Vydávanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu je vo všeobecnej rovine predmetom úpravy zákona o zdravotnej starostlivosti v ust. § 16, z ktorého ďalej nevyplývajú podrobnosti o obsahových a formálnych náležitostiach lekárskeho posudku ani žiadne posudkové závery. Konkrétnejšia úprava je predmetom zákona o ochrane verejného zdravia, ktorý komplexne upravuje proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu lekárskeho preventívnymi prehliadkami v súvislosti s rizikami prác

a pracovného prostredia, náležitosti a závery lekárskeho posudku, ako aj možnosť fyzickej osoby (zamestnanca) požiadať o preskúmanie vydaného lekárskeho posudku (§ 30g zákona o ochrane verejného zdravia). Podľa § 49d zákona o zdravotnej starostlivosti sa na konanie podľa tohto zákona nevzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní (upresnenie vzťahu k správne-mu poriadku bolo zakotvené zákonom č. 185/2014 s účinnosťou od 1. júla 2014). Rovnako podľa § 59 písm. c) a d) zákona o ochrane verejného zdravia platí, že všeobecné predpisy o správnom konaní sa nevzťahujú na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa § 30e až 30g ani na uznanie choroby z povolania. Vylúčenie aplikácie správneho poriadku na vydávanie lekárskeho posudku bolo zavedené novelou zákona o ochrane verejného zdravia zákonom č. 204/2014 Z. z. s účinnosťou od 1. augusta 2014. V zmysle dôvodovej správy k takémuto vylúčeniu došlo, vzhľadom na skutočnosť, že „lekár vystavuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu a špecializované pracovisko sa vyjadruje k uznaniu choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania formou lekárskeho posudku podľa § 16 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti“. Dôvod teda nie je celkom zreteľný.

K právnej povahe lekárskeho posudku v súvislosti so skončením pracovného pomeru a možnosti jeho súdneho preskúmania sa NS SR vyjadril vo svojom rozhodnutí, ktoré sa stalo častým východiskom pre vytváranie právnych názorov o právnej kvalifikácii lekárskeho posudku. V uznesení sp. zn. 237/2007 z 10. decembra 2008 Najvyšší súd SR uviedol: „Na to, aby lekársky posudok mal pracovnoprávne účinky nielen na účely preradenia na inú prácu, ale aj pre výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, je potrebné, aby zdravotný stav posudzovaného zamestnanca bol objektívne zistený a aby bol v lekárskom posudku konkrétne vyjadrený. Lekárske odporúčania nespĺňajú požiadavky na lekársky posudok. Lekársky posudok by mal obsahovať aj poučenie o odvolaní. Z povahy veci vyplýva, že takýto lekársky posudok musí byť vydaný pred daním výpovede z pracovného pomeru, a jeho absenciu nemožno nahradiť napr. znaleckým posudkom o zdravotnom stave zamestnanca vykonaným v súdnom konaní. Na druhej strane, ak zdravotný posudok bol vydaný v súlade s právnymi predpismi, nepodlieha z hľadiska svojho obsahu preskúmaniu súdom v konaní začatom na návrh zamestnanca podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce a súd z takéhoto rozhodnutia vychádza (§ 135 ods. 2 O.s.p.).“ Zo zdôvodnenia rozhodnutia nie je zrejmé, aké úvahy viedli súd k vyslovenému záveru, respektíve na akom právnom základe svoj právny názor formuloval. V zmysle ďalšieho výkladu je potrebné doplniť, že

rozhodnutie bolo vydané pred účinnosťou explicitného vylúčenia správneho poriadku podľa § 59 zákona o ochrane verejného zdravia (pozri v predchádzajúcom texte).

Odborné názory v týchto otázkach nie sú jednotné. V nadväznosti na už uvedené rozhodnutie niektoré odborné názory poukazujú na to, že lekárske posudky sú administratívnym aktom. Súčasne zdôrazňujú, že aj keď sa možnosť preskúmania lekárskeho posudku javí vhodná, pripustenie súdneho preskúmania vecnej správnosti lekárskeho posudku by viedlo k vážnemu narušeniu zásady právnej istoty účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.<sup>85</sup> Ďalšie názory sa naopak prikláňajú k tomu, že proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti nemá charakter správneho konania a nie je tak daná možnosť prieskumu lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti v rámci správneho súdnictva. Zároveň uvádzajú, že právna úprava neobmedzuje zamestnanca, aby sa bránil proti rozhodnutiu zamestnávateľa, ktorého predpokladom je lekárske posudok v civilnom sporovom konaní, pri ktorom by sa s týmto posudkom malo zaobchádzať ako s iným skutkovým podkladom, t. j. predstavuje len listinný dôkaz hodnotený súdom ako ktorýkoľvek iný.<sup>86</sup> Tieto názory vychádzajú z toho, že podľa § 59 zákona o ochrane verejného zdravia nemá postup vydávania lekárskeho posudku povahu správneho konania a súčasne sa opierajú o jedno z prelomových rozhodnutí Ústavného súdu ČR (Pl. ÚS 11/08).

V tejto súvislosti upriamujeme pozornosť na to, akým vývojom prešiel právny výklad v českom právnom prostredí. Z rozhodovacej činnosti Najvyššieho správneho súdu ČR (ďalej len „NSS ČR“), Ústavného súdu ČR a napokon aj Najvyššieho súdu ČR (ďalej len „NS ČR“), možno sledovať odklon od prístupu, že lekárske posudky sú administratívnym aktom k výkladu, že predstavuje nezáväznú odbornú posúdku zdravotného stavu zamestnanca. Česká právna úprava posudzovania zdravotnej spôsobilosti je zoskupená do zákona o špecifických zdravotných službách, na ktorý nadväzuje vykonávací vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o špecifických zdravotných službách. Zjednodušene možno konštatovať, že česká právna úprava je v porovnaní so slovenským právnym

---

<sup>85</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru a zdravotná nespôsobilosť. In: Dolobáč, Marcel, SEILEROVÁ, Monika (eds.). *Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 297.

<sup>86</sup> KOTIRA, Peter. Problematika posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca po prijatí zákona č. 204/2014 Z. z. *Bulletin slovenskej advokácie*. 2015, č. 7 – 8, s. 38.

stavom o niečo ucelenejšia a komplexnejšia. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa rovnako ako u nás vykonáva prostredníctvom lekárskeho preventívneho prehliadok. Lekárske preventívne prehliadky pre zamestnávateľa zabezpečujú poskytovatelia pracovno-lekárskeho služieb na základe uzatvorenej zmluvy so zamestnávateľom alebo v prípade prác zaradených do 1. kategórie z hľadiska ich zdravotnej rizikovosti [ak súčasťou tejto práce nie je činnosť, pre ktorej výkon sú podmienky zdravotnej spôsobilosti stanovené vykonávajúcim právnym predpisom (vyhláske) alebo v osobitnom právnom predpise] môžu byť vykonávané registrovanými poskytovateľmi zamestnancov alebo uchádzačov o zamestnanie na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak sa zamestnanec, ale aj zamestnávateľ domnievajú, že lekárskeho posudok nie je správny, môžu požiadať o jeho preskúmanie toho poskytovateľa, ktorý posudok vydal. Ak tento poskytovateľ nevyhoví návrhu na preskúmanie lekárskeho posudku v plnom rozsahu, postúpia návrh príslušnému správnomu orgánu.

Konanie o preskúmaní lekárskeho posudku správnym orgánom bolo pred účinnosťou zákona o špecifických zdravotných službách<sup>87</sup> považované za správne konanie, na ktoré sa použil správny poriadok.<sup>88</sup> Následne prijatím zákona o špecifických zdravotných službách sa s účinnosťou od 1. apríla 2012 na konanie o preskúmaní lekárskeho posudku krajským úradom zaviedlo subsidiárne použitie 4. časti správneho poriadku, t. j. iba časť týkajúca sa vydávania vyjadrení, osvedčení a pod., na ktoré sa súdny prieskum v rámci správneho súdnictva nevzťahoval. Uvedená právna úprava mala teda potvrdiť už predtým judikatúrou prelomený výklad, že lekárskeho posudok nie je správnym rozhodnutím, ale nezáväzným „dobrozdáním“. Od 1. januára 2017 došlo k ďalšej zmene právnej úpravy, keď sa na konanie o preskúmaní lekárskeho posudku opätovne vzťahuje správny poriadok (nielen jeho 4. časť). V tejto súvislosti sa v českej literatúre objavujú domnienky, či uvedená zmena nemala priniesť alebo neprinesie návrat k výkladu, že lekárskeho posudok na pracovnoprávny účel predsa len je správnym rozhodnutím, z ktorého je súd napr. v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru povinný vychádzať.<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> Za účinnosti zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.

<sup>88</sup> Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

<sup>89</sup> Bližšie KADLUBIEC, Vojtěch. Právní povaha aktů konstatujících zdravotní (ne)způsobilost zaměstnance k výkonu prac. In: *Starostlivost o zdraví zaměstnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Ko-

Na základe starších rozhodnutí NS ČR boli teda lekárske posudky považované za správne rozhodnutia. Z viacerých rozhodnutí vyplývalo, že ak bol posudok vydaný v súlade s právnymi predpismi, nepodliehalo toto správne rozhodnutie z hľadiska svojho obsahu preskúmaniu v konaní na návrh zamestnanca (napr. rozsudok NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2032/2002, rozsudok NS ČR sp. zn. 829/2004). Bolo judikované, že súd z takéhoto lekárskeho posudku vychádza, resp. je povinný vychádzať a nie je oprávnený závery lekárskeho posudku dopĺňať, a preto ani prípadné námietky, ktoré by spochybňovali obsah a závery riadne vydaného lekárskeho posudku, nemôžu byť opodstatnené (napr. rozsudok NS ČR sp. zn. 385/2006). Zásadná zmena v tejto interpretácii je spájaná s rozhodnutím Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 4 Ads 81/2005-85, kde predmetom rozhodnutia bolo posúdenie, či proti lekárskemu posudku je možné podať správnu žalobu. V odôvodnení svojho rozhodnutia súd uviedol, že lekárske posudky nie sú správnymi rozhodnutiami podľa správneho poriadku a sú z prieskumu v správnom súdnictve vylúčené. NSS ČR svoj záver zdôvodnil tým, že posudok zariadenia (lekára) závodnej preventívnej starostlivosti je odborným dobrozdaním o naplnení hypotézy normy Zákonníka práce, pri ktorom lekár predkladá svoj odborný pohľad na základe hodnotenia pracovných podmienok, zdravotného rizika práce a zdravotného stavu posudzovanej osoby. Ide o službu poskytovanú zamestnávateľovi, aby si mohol plniť povinnosti, ktoré mu zákon ukladá. Lekár závodnej preventívnej starostlivosti (zariadenia) nevystupuje ako osoba, ktorej by bolo zákonom zverené rozhodovanie o právach a povinnostiach v oblasti verejnej správy...(z odôvodnenia rozsudku NSS ČR sp. zn. 4 Ads 81/2005-85).

Uvedené závery ďalej potvrdil aj Ústavný súd ČR (Pl. Ús 11/08) a tiež doplnil, že ak zamestnanec lekársky posudok spochybňuje, môže sa brániť žalobou v civilnom konaní na určenie neplatnosti právneho konania zamestnávateľa.<sup>90</sup> Tieto rozhodnutia viedli k tomu, že na lekárske posudky sa už viac nenahliada ako na správne rozhodnutia s prezumpciou správnosti, z ktorých súd v individuálnych pracovnoprávných sporoch vychádza, ale ako na nezáväznú „dobrozdanú“ (odbornú stanoviská). Napríklad z novšieho rozsudku NS ČR sp. zn. 21 Cdo 670/2019 je zrejmé, že Najvyšší súd ČR pripustil pre-

---

šiciach, 2018, s. 202 – 219 alebo tiež KADLUBIEC, Vojtěch. Právní povaha lékařských posudků o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci po 1. 11. 2017. In: *Zdravotná způsobilost zaměstnanců: recenzovaný sborník příspěvků z vědecké konference*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 88 – 97.

<sup>90</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2020, s. 73.

skúmanie dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce, ktorý vyplýval z lekárskeho posudku znaleckým posúdením. Vo svojom zdôvodnení sa odvoláva na konkrétne súdne rozhodnutia (napr. NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, NS ČR sp. zn. 21 Cdo 5557/2015), podľa ktorých od 1. apríla 2012, keď nadobudol účinnosť zákon o špecifických zdravotných službách, lekársky posudok (vydaný poskytovateľom pracovno-lekárskejších služieb a rozhodnutie správneho orgánu, ktoré posudok preskúmava) neustanovuje a autoritatívne nepreukazuje, že by posudzovaný zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo stratil zdravotnú spôsobilosť, pretože poskytuje zamestnancovi, zamestnávateľovi, ako aj súdom iba nezáväznú „dobrozdanie“ o zdravotnom stave zamestnanca, z ktorého súd pri rozhodovaní nemôže vychádzať. Ďalej uviedol, že z takto predloženého lekárskeho posudku môže súd vychádzať len vtedy, ak posudok má všetky požadované náležitosti a ak v priebehu konania nevznikli žiadne pochybnosti o jeho správnosti. Z odôvodnenia ďalej vyplývalo, že ak lekársky posudok (prípadne rozhodnutie správneho orgánu, ktoré posudok preskúmava) nebude obsahovať všetky náležitosti, bude neurčitý, nezrozumiteľný alebo na základe „námietok“ zamestnanca, zamestnávateľa alebo z iných dôvodov vznikne potreba objasniť zdravotný stav zamestnanca, je potrebné otázku, či zamestnanec stratil dlhodobo zdravotnú spôsobilosť na prácu, ozrejmiť dokazovaním, najmä prostredníctvom znaleckých posudkov.<sup>91</sup>

Domnievame sa, že aj keď lekárskeho posudku priradíme povahu nezáväzného odborného posúdenia v individuálnom pracovnoprávnom spore, nič to nemení na tom, že zamestnávateľ je lekárskeho posudkom na účely plnenia pracovnoprávnych povinností viazaný. Závery lekárskeho posudku musí zamestnávateľ aj z preventívnych dôvodov ďalšieho nepoškodzovania zdravia zamestnanca rešpektovať. Na druhej strane, ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, nie je potom naisto dané, že takáto výpoveď nebude na základe žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatnenej podľa § 77 Zákonníka práce zamestnancom v civilnom sporovom konaní posúdená ako neplatná, ak zamestnanec v rámci svojich prostriedkov procesného útoku vecnú správnosť lekárskeho posudku spochybní a znaleckým posúdením bude preukázané, že zamestnanec je na prácu zdravotne spôsobilý. Rovnaký záver by potom mal platiť i opačne v prípade, ak zamestnanec okamžite skončí pracovný pomer podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Práve v tomto smere české, ale

---

<sup>91</sup> Bližšie pozri odôvodnenie napr. v rozsudku NS ČR 21 Cdo 670/2019 z 5. septembra 2019.

i slovenské odborné názory vyjadrujú, že takýto stav predstavuje zásah do právnej istoty účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.<sup>92</sup>

Ak by sme vychádzali z výkladu, že pôsobnosť správneho poriadku na proces vydávania lekárskeho posudku odôvodňuje právny záver, že lekárske posudky pre pracovnoprávne účely nie je správnym rozhodnutím, potom by sme v znení § 59 zákona o ochrane verejného zdravia, ktorý vylučuje použitie správneho poriadku, museli konštatovať, že ide o „nezáväznú odbornú posúdku“. Pre porovnanie však z postupnosti prijímaných záverov českými súdmi a k tomu prijímaným zmenám českej právnej úpravy nevyplývalo, aby vymedzenie (ne)aplikácie správneho poriadku (všeobecných predpisov o správnom konaní) malo určovať, akú povahu lekárskeho posudku skutočne „prisúdime“ a aký charakter lekárskeho posudku z hľadiska svojej podstaty má.

V iných súvislostiach (konkrétne preskúmanie protokolu inšpekcie práce) NS SR vyjadril, že vylúčenie aplikácie ustanovení o správnom poriadku nie je smerodajné pre určenie, či ide o správne rozhodnutie, pričom zdôraznil, že podstatou je, či bolo rozhodnutie vydané orgánom štátnej správy pri výkone jeho právomoci (uznesenie NS SR sp. zn. 1 Sžo 162/2007). Vychádzajúc, ktorý sa v súvislosti s možnosťou súdneho preskúmania ďalej objavuje je to, či lekár vydávajúci lekárske posudky alebo poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý opätovne preskúma zdravotnú spôsobilosť na prácu podľa § 30g zákona o ochrane verejného zdravia (poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici, ktorú vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo alebo špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia), spĺňa podmienku orgánu verejnej správy. Konkrétnym príkladom súdnej praxe (aj keď sa spor priamo netýkal lekárskeho posudku o spôsobilosť na prácu) bolo, či subjekt, ktorý vydal lekárske posudky o uznaní choroby z povolania a o ohrození chorobou z povolania podľa § 31a zákona o ochrane verejného zdravia, môžeme

---

<sup>92</sup> Bližšie KADLUBIEC, Vojtěch. Právni povaha aktů konstatujících zdravotní (ne)způsobilost zaměstnance k výkonu prác. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 202 – 219 alebo tiež KADLUBIEC, Vojtěch. Právni povaha lekárskeho posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci po 1. 11. 2017. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 88 – 97.



pri podaní správnej žaloby podľa Správneho súdneho poriadku<sup>93</sup> označiť ako pasívne legitimovaný. Konkrétne teda, či špecializované pracovisko, ktorým je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti poskytujúci 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, podľa § 31a ods. 2 zákona o ochrane verejného zdravia (ďalej len „špecializované pracovisko“) je právnickou osobou na rozhodovanie o právach, právom chránených záujmoch a povinnostiach fyzickej osoby a právnickej osoby v oblasti verejnej správy. Krajský súd v Košiciach (č. k. 7S/166/2015-38) vyslovil, že týmto orgánom verejnej správy nie je. Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 7Sžsk/33/2017 rozhodnutie krajského súdu zrušil, vrátil mu vec na ďalšie konanie a usmernil ho v tom zmysle, že sa pri opätovnom rozhodovaní má zamerať na posúdenie, či uvedený subjekt napĺňa znaky orgánu verejnej správy. Vo svojom uznesení (sp. zn. 7S/14/2019) Krajský súd v Košiciach zotrval na svojom pôvodnom právnom názore a nepotvrdil, aby z právnej úpravy vyplynulo, že špecializované pracovisko ako právnická osoba, ktorá vydáva lekárske posudky o uznaní choroby z povolania, malo priznané postavenie orgánu verejnej správy. Vo svojom zdôvodnení sa odvoláva na to, že zo zákona o ochrane verejného zdravia nevyplýva, aby týmto subjektom bolo priznané postavenie orgánov štátnej správy, ktoré by im zverilo administratívnu právomoc rozhodovať o právach, právom chránených záujmoch a povinnostiach fyzickej alebo právnickej osoby v oblasti verejnej správy. Uviedol, že s orgánmi štátnej správy títo poskytovatelia iba spolupracujú. Súčasne doplnil, že uvedený záver nie je prekážkou pre zamestnávateľa (ako žalobcu) domáhať sa svojich práv v civilnom spore na základe určovacej žaloby o určenie zodpovednosti, resp. miery zavinenia zamestnávateľa za vznik choroby z povolania (z odôvodnenia uznesenia Krajského súdu Košice sp. zn. 7S/14/2019). Aj keď predmetom bola čiastočne iná právna otázka, aj tá do istej miery naznačuje pohľad na právnu povahu lekárskeho posudku novších súdnych rozhodnutí.

Z predostretej analýzy je zrejmé, že prístup ku kvalifikácii lekárskeho posudku na účely pracovnoprávných vzťahov sa v slovenskom právnom prostredí rozchádza. Jednoznačné však je, že zamestnávateľ musí byť lekárskeho posudku o spôsobilosti na výkon práce na účely plnenia zákonných povinností viazaný a z uvedeného pravidla nemožno pripustiť výnimku. Sto-

<sup>93</sup> Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok.

tožňujeme sa však s myšlienkou, že ak lekárske posudky nekvalifikujeme ako administratívny akt, z ktorého súd vychádza v individuálnych pracovnoprávných sporoch, tento záver znižuje právnu istotu účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

### **2.3.7 Úhrada za vydanie lekárskeho posudku**

Podľa § 30e ods. 18 zákona o ochrane verejného zdravia náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (napríklad štátnozamestnaneckého vzťahu) a po skončení týchto pracovných vzťahov (výstupná lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci), uhrádza zamestnávateľ. Uvedené sa vzťahuje aj na prípady, ak zamestnávateľ využije zákonnú možnosť zabezpečovať lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci aj pre 1. a 2. kategóriu prác. Výnimku z tohto pravidla môžu ustanoviť osobitné predpisy. Zamestnávateľ teda nie je oprávnený požadovať od fyzických osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie a zamestnancov náhradu nákladov za lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci a následné vydanie lekárskeho posudku.

Náklady v súvislosti s opätovným posúdením zdravotnej spôsobilosti na prácu uhrádza poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ktorý vykonal takéto opätovné posúdenie buď žiadateľ, ak sa záver pôvodného lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu potvrdí, alebo pôvodný posudzujúci lekár, ak sa záver pôvodného lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu nepotvrdí.

Podľa § 19 ods. 2 písm. c) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov daňovými výdavkami, ktoré možno uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone, sú aj výdavky (náklady) na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie vynaložené na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a hygienické vybavenie pracovišť (bod 1) a starostlivosť o zdravie zamestnancov v rozsahu ustanovenom osobitnými predpismi a na vlastné zdravotnícke zariadenia. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, ktoré zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, budú predstavovať daňový výdavok zamestnávateľa. Daňovým výdavkom zamestnávateľa nebudú náklady na lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, pre ktoré sa zamestnávateľ rozhodne dobrovoľne, mimo zákonných povinností (pri 1. a 2. kategórii prác).

Ak je zdravotná spôsobilosť na prácu posudzovaná pracovnou zdravotnou službou, ceny sú nastavené zmluvne so zamestnávateľom. V prípade posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu praktickým lekárom si cenník stanovuje lekár alebo zdravotnícke zariadenie a kontroluje ich vyšší územný celok, ktorý dohliada na to, či sa od posudzovanej osoby (poistenca) nepožaduje úhrada nad rámec jeho spoluúčasti pri zdravotnej starostlivosti. V prípade posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu nejde o zdravotnú starostlivosť poskytnutú zo zdravotnej indikácie, poskytovateľa zdravotnej starostlivosti preto môžu za takého úkony požadovať úhradu. Vydaniu lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti predchádzajú určité zdravotné výkony, nejde však o taký druh potvrdenia, ktorý je súčasťou zdravotného výkonu, ako napríklad potvrdenie o návšteve lekára. Požaduje sa, aby bol cenník umiestnený na viditeľnom mieste v čakárni. Na doklade o zaplatení poplatku musí byť presná špecifikácia poplatku z cenníka. Rozsah a druh poplatkov lekárom odporúčajú stavovské a profesijné organizácie.

### **2.3.8 Lekársky posudok v režime ochrany osobných údajov**

S účinnosťou od 25. mája 2018 sa na území členských štátov Európskej únie uplatňuje jednotný režim ochrany osobných údajov v podobe nariadenia Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica č. 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov, ďalej len „nariadenie“). Nariadenie predstavuje základnú právnu úpravu ochrany osobných údajov všade tam, kde dochádza k spracúvaniu osobných údajov, lekárske či pracovné prostredie nevynímajúc. Vnútroštátny zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov je použiteľný na prípady nepokryté vecnou pôsobnosťou všeobecného nariadenia.

Lekárska preventívna prehliadka je zákonom predvídaný spôsob získavania osobných údajov o zdraví zamestnanca. Údaje týkajúce sa zdravia sú definované v čl. 4 bod 15 všeobecného nariadenia, resp. § 5 písm. d) zákona o ochrane osobných údajov ako *osobné údaje týkajúce sa fyzického alebo duševného zdravia fyzickej osoby, vrátane údajov o poskytovaní zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, ktorými sa odhaľujú informácie o jej zdravotnom stave*. Článok 35 recitálu všeobecného nariadenia o ochrane údajov vysvetľuje, že *osobné údaje týkajúce sa zdravia by mali zahŕňať všetky údaje týkajúce sa zdravotného stavu do-*

*tknutej osoby, ktoré poskytujú informácie o minulom, súčasnom alebo budúcom fyzickom alebo duševnom zdravotnom stave dotknutej osoby. Príkladmo sa ako údaje týkajúce sa zdravia uvádzajú informácie o fyzickej osobe získané pri registrácii na účely poskytovania služieb zdravotnej starostlivosti danej fyzickej osobe alebo pri ich poskytovaní; číslo, symbol alebo osobitný údaj, ktorý bol fyzickej osobe pridelený na individuálnu identifikáciu tejto fyzickej osoby na zdravotné účely; informácie získané na základe vykonania testov alebo prehliadok častí organizmu alebo telesných látok vrátane genetických údajov a biologických vzoriek; a akékoľvek informácie, napríklad o chorobe, zdravotnom postihnutí, riziku ochorenia,<sup>94</sup> anamnéze, klinickej liečbe, alebo o fyziologickom alebo biomedicínskom stave dotknutej osoby bez ohľadu na zdroj týchto informácií, či už pochádzajú napríklad od lekára alebo iného zdravotníckeho pracovníka, z nemocnice, zo zdravotníckej pomôcky alebo z vykonania diagnostického testu in vitro.*

Bez pochybností sú osobnými údajmi týkajúcimi sa zdravia všetky informácie vytvárané v profesionálnom lekárskom kontexte. Nie však len tie. Európsky výbor pre ochranu osobných údajov (ďalej ako „EDPB“) zastáva odborné stanovisko, že takýmito údajmi je aj informácia, či osoba nosí okuliare alebo kontaktné šošovky; IQ, informácie o fajčení a návykoch na pitie; údaje o alergií; o členstve v podporných skupinách so zdravotným cieľom (skupina anonymných alkoholikov, redukcie hmotnosti, podporná skupina na liečbu rakoviny); i samotné uvedenie skutočnosti, že niekto je chorý v kontexte pracovnoprávných vzťahov.<sup>95</sup> Možno povedať, že EDPB presadzuje extenzívny výklad pojmu údaje týkajúce sa zdravia.

Ak teda posudzujúci lekár zaznamenáva, vyhodnocuje, či iným spôsobom „pracuje“ s výsledkami lekárskeho vyšetrenia posudzovanej osoby, stáva sa na účely všeobecného nariadenia prevádzkovateľom, pretože spracúva osobné údaje dotknutej osoby, konkrétne jej citlivé osobné údaje týkajúce sa zdra-

---

<sup>94</sup> Pojem riziko ochorenia odkazuje na údaje týkajúce sa možného budúceho zdravotného stavu dotknutej osoby. Podľa EDPB sú osobnými údajmi týkajúcimi sa zdravia aj informácie o obezite osoby, vysokom alebo nízkom krvnom tlaku, dedičnej alebo genetickej predispozícii, nadmernej konzumácii alkoholu, konzumácii tabaku alebo užívaní drog, alebo akékoľvek iné informácie, ktoré sú vedecky dokázané alebo bežne vnímané ako riziko ochorenia v budúcnosti [online]. [cit. cit. 16.03.2021]. Ďalšie príklady „dobrej praxe“, čo možno klasifikovať ako osobný údaj týkajúci sa zdravia, sú dostupné na: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2015/20150205\\_letter\\_art29wp\\_ec\\_health\\_data\\_after\\_plenary\\_annex\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2015/20150205_letter_art29wp_ec_health_data_after_plenary_annex_en.pdf)

<sup>95</sup> [Online]. [cit. 16.03.2021]. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2015/20150205\\_letter\\_art29wp\\_ec\\_health\\_data\\_after\\_plenary\\_annex\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2015/20150205_letter_art29wp_ec_health_data_after_plenary_annex_en.pdf)

via. Samostatným prevádzkovateľom je potom zamestnávateľ, ktorý spracúva osobné údaje uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov na jemu vlastné účely. Odborná polemika, ktorá v tejto súvislosti vznikla, sa týka toho, či spracúvanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnávateľom (napr. jeho archivovanie) je alebo nie je spracúvaním citlivých osobných údajov týkajúcich sa zdravia.

Úrad na ochranu osobných údajov Českej republiky zastáva názor, že potvrdenie lekára alebo zdravotníckeho zariadenia (napríklad zo vstupnej alebo aj inej preventívnej lekárskej prehliadky) o tom, či osoba je alebo nie je schopná vykonávať svoju prácu, nie je osobným údajom týkajúcim sa zdravia. Argumentuje tým, že spomínaná dokumentácia neodhaľuje konkrétne informácie o zdravotnom stave, ale vypovedá iba o tom, či je fyzická osoba spôsobilá vykonávať pracovné úlohy.<sup>96</sup> Zamestnávateľovi sú vlastne prístupné len závery lekárskej preventívnej prehliadky a nie aj podrobná diagnostika.

Uvedený názor českého úradu na ochranu osobných údajov nám však nekorešponduje s koncepciou výkladu pojmu údaje týkajúce sa zdravia, tak ako ju presadzuje EDPB. Súhlasíme, že z vydaných „pozitívnych“ posudkov (spôsobilý na výkon posudzovanej práce) ťažko vyvodit' konkrétny zdravotný stav fyzickej osoby. Je však potrebné rozmyslieť si generalizáciu tvrdenia Úradu na ochranu osobných údajov Českej republiky. Ak je napríklad záver posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením, lekár uvádza aj pracovné operácie, ktoré posudzovaná osoba nemôže vykonávať, alebo aj kompenzačné a zdravotnícke pomôcky, ktoré by mala pri práci používať (bližšie kapitola 2.3.3). Nemožno vylúčiť, že kombináciou záverov lekárskeho posudku a náplňou prehliadok vo vzťahu k práci (tie sú známe z usmernenia o náplni lekárskeho preventívnych prehliadok) budú vydedukované závery o zdravotnom stave alebo zdravotnom riziku osoby. Bez ohľadu na to, či sú tieto závery presné alebo nepresné, legitímne alebo nelegitímne, alebo inak primerané alebo nedostatočné, považuje EDPB tieto závery za údaje týkajúce sa zdravia. Navyše ako uvádza EDPB, aby údaje mohli byť kvalifikované ako údaje týkajúce sa zdravia, nie vždy je potrebné stanoviť „zlé zdravie“. Informácie odvodené

<sup>96</sup> Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů [online]. [cit. 16.03.2021]. Dostupné na: [https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2012\\_6.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2012_6.pdf) Názor si osvojila aj česká odborná literatúra: JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu (Otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 107 a nasl.

z vyšetroaní sa považujú za údaje týkajúce sa zdravia bez ohľadu na to, či sú výsledky v rámci „zdravého“ limitu alebo nie.

Sme tohto názoru, že osobným údajom týkajúcim sa zdravia môže byť pozitívna i negatívna informácia o spôsobilosti fyzickej osoby na výkon určitej pracovnej činnosti. Rozhodujúce pre identifikovanie toho, či daná informácia je alebo nie je osobným údajom týkajúcim sa zdravia v zmysle definície podľa všeobecného nariadenia o ochrane údajov, je aj to, ako sa s týmito informáciami ďalej nakladá. Samotný charakter údajov pre posúdenie niekedy nestačí. Na prvý pohľad môže ísť o „surové“ dáta, z ktorých ťažko vyvodíť nejaké vedomosti o zdraví fyzickej osoby. No do úvahy sa musí vziať aj zamýšľané, potenciálne použitie. Ak existuje možnosť vyvodenia informácií o skutočnom alebo pravdepodobnom zdravotnom stave fyzickej osoby, informácia by mala byť považovaná za osobný údaj týkajúci sa zdravia. Zamestnávateľ by mal teda s lekáorskými posudkami o zdravotnej spôsobilosti nakladať ako s osobnými údajmi týkajúcimi sa zdravia zamestnanca.

Vzhľadom na to, že údaje týkajúce sa zdravia sú zaradené k tzv. citlivým údajom (terminológiou všeobecného nariadenia osobitná kategória osobných údajov), ich spracovanie vyžaduje uplatnenie výnimky zo všeobecného zákazu spracúvania podľa čl. 9 ods. 2 všeobecného nariadenia, resp. § 17 ods. 2 zákona o ochrane osobných údajov a zvolenie vhodného právneho základu. Zamestnávateľa oprávňuje na spracúvanie osobných údajov týkajúcich sa zdravia zamestnancov pomerne široko formulovaná výnimka uvedená v čl. 9 ods. 2 písm. b) všeobecného nariadenia, resp. § 17 ods. 2 písm. b) zákona o ochrane osobných údajov: „*spracúvanie je nevyhnutné na účely plnenia povinností a výkonu osobitných práv prevádzkovateľa alebo dotknutej osoby v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, pokiaľ je to povolené právom Európskej únie alebo právom členského štátu alebo kolektívnou zmluvou podľa práva členského štátu poskytujúcimi primerané záruky ochrany základných práv a záujmov dotknutej osoby*“. Je potrebné zohľadniť aj ďalšie administratívne povinnosti, ak zamestnávateľ spracúva osobné údaje týkajúce sa zdravia.

Na monitorovanie vlastných spracovateľských operácií, ale aj na preukázanie súladu so všeobecným nariadením, resp. zákonom o ochrane osobných údajov vedie prevádzkovateľ tzv. záznamy o spracovateľských činnostiach. Nejde však o všeobecnú povinnosť. Podľa čl. 30 ods. 5 GDPR, resp. podľa § 37 zákona o ochrane osobných údajov záznamy ku konkrétnej spracovateľskej operácii, nemusí viesť taký zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 250 osôb; nie je pravdepodobné, že spracúvanie osobných údajov,

ktoré vykonáva, povedie k riziku pre práva a slobody dotknutej osoby, spracúvanie osobných údajov je príležitostné a nezaťháva citlivé osobné údaje. Z uvedeného vyplýva, že bez ohľadu na to koľko zamestnancov zamestnávateľ zamestnáva, musí pre konkrétnu spracovateľskú operáciu, v rámci ktorej spracúva citlivé osobné údaje, čo sú aj údaje týkajúce sa zdravia, viesť záznam o spracovateľskej činnosti s predpísanými náležitosťami podľa čl. 30 ods. 1 všeobecného nariadenia, resp. § 37 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov.

Podľa čl. 30 ods. 3 všeobecného nariadenia, resp. § 37 ods. 3 zákona o ochrane osobných údajov záznamy o spracovateľských činnostiach sa vedú v listinnej podobe alebo elektronickej podobe. Je voľbou každého zamestnávateľa, či bude viesť záznamy len v písomnej podobe, len v elektronickej podobe, alebo aj v písomnej a aj v elektronickej podobe. Elektronickej podoba záznamov je rovnocenná písomnej. Vzhľadom na to, že záznam má byť podpísaný štatutárnym orgánom, ak tento nemá elektronickej podpis, je potrebné podpísané záznamy naskenovať, ak majú byť vedené aj v elektronickej forme. Záznamy o spracovateľských činnostiach sa nezverejňujú, neoznamujú, neregistrujú.

Spracúvanie citlivých osobných údajov vo veľkom rozsahu je uvádzané ako príklad, kedy bude potrebné vykonať tzv. posúdenie vplyvu na ochranu osobných údajov (DPIA) podľa čl. 35 všeobecného nariadenia, resp. podľa § 42 zákona o ochrane osobných údajov.

Ak je hlavnou činnosťou prevádzkovateľa spracúvanie citlivých osobných údajov vo veľkom rozsahu, je povinný podľa čl. 37 všeobecného nariadenia, resp. § 44 zákona o ochrane osobných údajov určiť zodpovednú osobu. Povinnosť ustanoviť zodpovednú osobu pri spracúvaní citlivých osobných údajov, teda aj údajov týkajúcich sa zdravia, sa viaže na hlavné činnosti prevádzkovateľa, čo sú, zjednodušene, činnosti, ktoré súvisia s predmetom jeho podnikania (napríklad, ak je prevádzkovateľom jednotlivý lekár, nemocnica). Ustanovenie zodpovednej osoby nie je povinné pre prevádzkovateľa v prípade, ak spracovateľské operácie vykonáva len ako pomocné úlohy na dosiahnutie základných cieľov svojej činnosti (napríklad zamestnávateľ a jeho povinnosť archivovať lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu). Ďalším kritériom, ktoré sa sleduje pre určenie zodpovednej osoby, je spracúvanie citlivých osobných údajov vo veľkom rozsahu. Na určenie toho, či ide o spracúvanie osobných údajov vo veľkom rozsahu, je potrebné zvážiť objem spracovávaných osobných údajov, ich rôznorodosť, dobu uchovávaní či geografický rozsah územia, z ktorého spracúvané osobné údaje pochá-

dzajú. Ak prevádzkovateľ neurčí zodpovednú osobu, odporúča sa vypracovať krátke stanovisko alebo odôvodnenie, prečo nepovažuje podmienky pre povinné ustanovenie zodpovednej osoby za naplnené. Stanovisko, resp. odôvodnenie by malo byť súčasťou vnútro podnikovej dokumentácie a preukázateľné pre prípadné kontroly zo strany dozorného orgánu.



### 3 ŠPECIFIKÁ POSUDZOVANIA PSYCHICKEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU

Zdravotný potenciál každej fyzickej osoby tvoria dve komplementárne zložky. Zdravotná spôsobilosť a psychická spôsobilosť. Aj keď sa obe týkajú zdravia, nemožno ich obsahovo celkom stotožniť. Veľmi zjednodušene sa zdravotná spôsobilosť na výkon práce viaže na fyzické dispozície osoby, kým psychická spôsobilosť na jej duševné vybavenie a mentálnu úroveň. Zdravotnú spôsobilosť a psychickú spôsobilosť ako predpoklady na prácu nestotožňuje ani Zákonník práce, ak v ust. § 41 ods. 2 vyžaduje od zamestnávateľa, aby pracovnú zmluvu uzatváral s osobou zdravotne i psychicky spôsobilou, ak takéto spôsobilosti pre výkon práce vyžaduje osobitný právny predpis.

Psychická spôsobilosť na prácu sa posudzuje psychologickým vyšetrením. Je však potrebné odlišiť psychologické vyšetrenia, ktoré vedú k posúdeniu psychickej spôsobilosti, a tie ktoré sú „len“ súčasťou posúdenia zdravotnej spôsobilosti.<sup>97</sup> Psychologické vyšetrenia ako obligatórna<sup>98</sup> alebo fakultatívna súčasť lekárskej preventívnej prehliadky smerujú k posúdeniu zdravotnej spôsobilosti, pričom výsledkom takéhoto posúdenia je potom lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu. Výsledkom psychologického vyšetrenia, ktorým sa posudzuje psychická spôsobilosť na výkon práce, je psychologický posudok (náprotivok lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti

---

<sup>97</sup> Napr. zdravotnou spôsobilosťou pedagogického zamestnanca podľa § 16 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa rozumie telesná spôsobilosť a duševná spôsobilosť.

<sup>98</sup> Podľa prílohy č. 7 odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok je psychologické vyšetrenie, v niektorých prípadoch len orientačné, obligatórnou súčasťou vstupnej lekárskej prehliadky pre činnosť revízneho technika vyhradených technických tlakových zariadení; obsluhu kotla I. až V. triedy; opravu kotla I. až V. triedy a potrubného vedenia na rozvod nebezpečnej kvapaliny s najvyšším dovoleným tlakom nad 1 MPa; obsluhu mobilného žeriava výložníkového typu a vežového žeriava výložníkového typu; obsluhu pohyblivej pracovnej plošiny na podvozku s motorovým pohonom, ktorá je určená na prevádzku na pozemných komunikáciách a s výškou zdvihu nad 1,5 m; činnosť revízneho technika vyhradených technických plynových zariadení; obsluhu motorových vozíkov; prácu vo výške 1,5 m a viac nad povrchom zeme pomocou špeciálnej horolezeckej a speleologickej techniky; montáž a demontáž lešenia; obsluhu vybraných stavebných strojov a zariadení, vybraných poľnohospodárskych strojov a zariadení a vybraných lesníckych strojov; obsluhu ručnej motorovej reťazovej pily pri ťažbe dreva a ručnej motorovej reťazovej pily pri inej činnosti a pod.

na prácu) alebo doklad o psychickej spôsobilosti.<sup>99</sup> Domnievame sa, že psychologické posúdenia uchádzačov na funkcie sudcu,<sup>100</sup> prokurátora<sup>101</sup> a exekútora<sup>102</sup> sú tiež vo svojej podstate posudzovaním psychickej spôsobilosti, aj keď príslušné právne predpisy s pojmom spôsobilosť nepracujú a výsledky posúdenia neoznačujú ako posudky.

### 3.1 Vecný a osobný rozsah psychologického vyšetrenia

Rozsah psychologických vyšetrení vykonávaných na účel posúdenia psychologickej spôsobilosti nemá koncentrovanú podobu tak, ako je to v prípade náplne lekárskeho preventívneho prehliadok. Spoločný je len účel sledovaný psychologickými vyšetreniami, a to zistenie úrovne psychickej schopnosti vykonávať konkrétnu pracovnú činnosť. Podrobnosti o náplni psychologických vyšetrení si stanovujú právne predpisy (spravidla vyhlášky) samostatne pre výkon tej-ktorej pracovnej činnosti. Napríklad psychologickým vyšetrením u zamestnancov železničných, električkových a trolejbusových dráh sa zisťuje, či má posudzovaná osoba poznávacie, psychomotorické, behaviorálne a osobnostné schopnosti, aby mohla pracovnú činnosť vykonávať bezpečne.<sup>103</sup> Účelom psychologického posúdenia uchádzačov na výkon funkcie sudcu je overiť osobnostné predpoklady, pričom požiadavky na osobnostné predpoklady uchádzača zadáva Ministerstvo spravodlivosti SR v spolupráci so súdmi a psychológmi.<sup>104</sup> Predmetom psychologického vyšetrenia zamestnanca centra pre deti a rodiny zriadeného podľa zákona č. 305/2005 Z. z.

---

<sup>99</sup> Podľa § 88 zákona č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>100</sup> Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov; vyhláška Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 160/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberovom konaní na funkciu sudcu.

<sup>101</sup> Zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry.

<sup>102</sup> Zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov; vyhláška Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 327/2013 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberovom konaní na funkciu súdneho exekútora.

<sup>103</sup> Ust. § 11 ods. 3 vyhlášky Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky č. 245/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe.

<sup>104</sup> Ust. § 10 ods. 1 a 2 vyhlášky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 160/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberovom konaní na funkciu sudcu. Ako príklad takýchto osobnostných predpokladov možno uviesť skutočnosti ako dôvtip, chápaivosť, bystrosť, tvorivosť, sebaopznanie, emocionálnu stabilitu a pod.

o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý prichádza do osobného kontaktu s deťmi, alebo uchádzača o takéto zamestnanie, sú intelektové predpoklady, osobnostné charakteristiky uchádzača, rizikové faktory a vlastnosti osobnosti, riziká psychopatológie, rodinná anamnéza so zameraním na rizikové vzťahy a dôležité udalosti v rodine, zdroje zvládania záťažových situácií a schopnosť sebareflexie.<sup>105</sup>

Ak predpoklad psychickej spôsobilosti na prácu vyžaduje právny predpis, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť psychologické vyšetrenie a uchádzačovi o zamestnanie, resp. zamestnancovi je zákonom uložená povinnosť sa takémuto vyšetreniu podrobiť. Kým úhrada nákladov posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu je vždy povinnosťou zamestnávateľa, úhradu nákladov psychologického vyšetrenia v niektorých prípadoch znáša posudzovaná osoba. Napríklad podľa § 88 zákona č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov náklady spojené s posudzovaním psychickej spôsobilosti na vedenie motorového vozidla hradí posudzovaná osoba. Ak je to potrebné na výkon zamestnania alebo povolania, môže, ale nemusí náklady spojené s posudzovaním psychickej spôsobilosti v tomto prípade uhradiť aj zamestnávateľ posudzovanej osoby.

Zabezpečovanie posúdenia psychickej spôsobilosti, ak je taký predpoklad pre výkon práce stanovený právnym predpisom, nie je pre prax rozporné. Otázniky vyvoláva možnosť podrobovať psychologickým vyšetreniam takých uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov, u ktorých predpoklad psychickej spôsobilosti na prácu z právneho predpisu nevyplýva.

Podľa čl. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ má *právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak*. Uvedené zamestnávateľovi umožňuje stanoviť si požiadavky na riadny výkon práce pre pracovné miesto. Z imperatívu právnej istoty vyplýva, že tieto požiadavky majú byť definované vopred, ak nimi zamestnávateľ podmieňuje založenie pracovnoprávneho vzťahu. Môžu vyplývať z pracovnej zmluvy, z organizačného poriadku, z interných (vnútroorganizačných) predpisov zamestnávateľa, z pracovných pokynov vedúcich zamestnancov alebo môže ísť aj o po-

<sup>105</sup> Ust. § 22 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 103/2018 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

žiadavky, ktoré sú pre výkon práce všeobecne známe.<sup>106</sup> Nie je vylúčené, aby požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce vyplývali z rozhodnutia či stanoviska orgánu odlišného od osoby zamestnávateľa, ktorý má podľa osobitných predpisov oprávnenie vykonávať voči zamestnávateľovi riadiacu pôsobnosť pri plnení jeho úloh.<sup>107</sup>

Zamestnávateľ si požiadavky na výkon práce špecifikuje sám, vzhľadom na konkrétne podmienky na pracovisku a podľa svojich predstáv i nárokov na budúceho zamestnanca. Nie však celkom podľa svojej ľubovôle. Požiadavky na výkon práce stanovené zamestnávateľom musia byť z hľadiska výkonu práce významné, oprávnené a objektívne ospravedlniteľné povahou pracovných činností na obsadzovanom pracovnom mieste.<sup>108</sup> Nesmú byť ani šikanózne, odporovať dobrým mravom alebo porušovať zásadu rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ by mal vedieť odôvodniť, prečo požiadavku považuje za nevyhnutnú pre výkon danej práce.

Požiadavky sa môžu týkať tak fyzických, ako aj psychických vlastností zamestnanca alebo aj iných skutočností, ktoré majú podstatný vplyv na plnenie pracovných úloh na pracovnom mieste. Príklady oprávnených požiadaviek stanovených zamestnávateľom možno vyvodiť zo súdnych rozhodnutí. Za také požiadavky vzťahujúce sa na druh práce alebo na podmienky, za ktorých má byť práca vykonávaná boli uznané:

- špecifické odborné znalosti,
- špecifické kvalifikačné znalosti,
- manuálne zručnosti,
- riadiace a organizačné schopnosti (manažérske zručnosti),
- morálne kvality a charakterové vlastnosti (čestnosť, pravdivosť),
- spôsob vhodného spoločenského správania a spolupráce s klientmi (aj mimo pracovného času),<sup>109</sup>
- nosenie predpísaného pracovného odevu,
- obliekanie a celková úprava zovňajšku v dobe odpočinku.

Požiadavkou stanovenou na riadny výkon práce na pracovnej pozícii tak môže byť aj psychická spôsobilosť. Zamestnávateľ smie získavať informáciu o psychickej spôsobilosti uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca,

---

<sup>106</sup> Stanovisko Najvyššieho súdu ČR sp. zn. Cpjf 44/77 z 24. marca 1978 uverejnené v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. 15, roč. 1978, s. 500. Alebo tiež rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 86/2000 z dňa 23. októbra 2001, R 97/2002.

<sup>107</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3641/2012 z 25. júna 2013.

<sup>108</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2894/2009 zo 7. septembra 2010.

<sup>109</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 1628/2000 z 25. októbra 2001.

ak je takáto informácia skutočne potrebná a súvisí s konkrétnym druhom práce a pracovnou činnosťou vykonávanou v jeho rámci. Plošné psychologické vyšetrenie nariadené všetkým uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnancom bez rozdielu, t. j. bez zohľadnenia druhov práce a konkrétnych úloh, ktoré sa majú na pracovnom mieste vykonávať, je neprimerané a nedôvodné.

Ako príklad prác a pracovných činností, v rámci ktorých by sme si vedeli predstaviť požiadavku psychickej spôsobilosti, sú také práce, pri ktorých po posúdení podmienok práce a pracovného prostredia bude indikovaný faktor psychická záťaž a z tohto dôvodu budú zaradené aj do druhej kategórie rizikovosti. Napríklad môže ísť o pracovné pozície výkonných a riadiacich zamestnancov, zamestnancov pracujúcich s deťmi, chorými a pod.

### **3.2 Svojpomocné psychologické testovanie realizované zamestnávateľom**

Výber druhov prác či pracovných činností a objektivizácia požiadavky psychickej spôsobilosti viažuca sa k danej práci, je pre zamestnávateľa len akým si prvým krokom celého procesu zisťovania psychickej spôsobilosti. Zamestnávateľ sa môže dopustiť pochybenia, ak zvolí nevhodný spôsob získavania či posudzovania psychickej spôsobilosti, či už uchádzačov o zamestnanie, alebo svojich zamestnancov. Máme na mysli predovšetkým rozvíjajúce sa praktiky v procese výberu zamestnancov, ak si zamestnávateľ „psychologické vyšetrenia“ zabezpečuje svojpomocne prostredníctvom rôznych zakúpených psychotestov a ich hodnotenie vykonáva následne personálny špecialista poverený výberom. Je potrebné si uvedomiť, že psychologické testy sú spôsobom získavania informácií o uchádzačoch, čo v právnych dôsledkoch znamená:

- vlastnosť získavaná, testovaná psychologickým testom musí mať relevanciu pre obsadzované pracovné miesto (§ 41 ods. 5 Zákonníka práce: *... informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorá má byť vykonávaná...*),

- testové otázky nesmú zisťovať tzv. zakázané informácie (§ 41 ods. 6 Zákonníka práce<sup>110</sup> + § 62 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti<sup>111</sup>),
- tento spôsob získavania informácií podlieha zásadám spracúvania osobných údajov (všeobecné nariadenie o ochrane údajov + zákon o ochrane osobných údajov).

Informácie získané na základe psychologických testov patria k osobným údajom týkajúcim sa zdravia (pozri aj kapitolu 2.3.8), ktoré sú zaradené do osobitnej kategórie osobných údajov (ďalej len „citlivé osobné údaje“). Pre spracúvanie citlivých osobných údajov platí osobitný, prísnejší právny režim spracúvania. Všeobecne platí zákaz spracúvania citlivých osobných údajov, pokiaľ z tohto zákazu neexistuje niektorá z taxatívne stanovených výnimiek vymenovaných v čl. 9 ods. 2 všeobecného nariadenia o ochrane údajov. V situácii spracúvania osobných údajov získaných na základe psychologických testov možno uvažovať o použití troch z desiatich výnimiek:

- (1) *dotknutá osoba vyjadrila výslovný súhlas so spracúvaním citlivých osobných údajov na jeden alebo viacero určených účelov, s výnimkou prípadov, keď sa v práve Únie alebo v práve členského štátu stanovuje, že zákaz spracúvania citlivých osobných údajov nemôže dotknutá osoba zrušiť [čl. 9 ods. 2 písm. b) nariadenia];*
- (2) *spracúvanie je nevyhnutné na účely plnenia povinností a výkonu osobitných práv prevádzkovateľa alebo dotknutej osoby v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, pokiaľ je to povolené právom Únie alebo právom členského štátu alebo kolektívnou zmluvou podľa práva členského štátu poskytujúcimi primerané záručky ochrany základných práv a záujmov dotknutej osoby [čl. 9 ods. 2 písm. b) nariadenia];*

---

<sup>110</sup> Ust. § 41 ods. 6 Zákonníka práce: Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie a) o tehotenstve, b) o rodinných pomeroch, c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať, d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

<sup>111</sup> Ust. § 62 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti: Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených osobitným predpisom. Zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údajá. Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.

(3) spracúvanie je nevyhnutné na účely preventívneho alebo pracovného lekárstva, posúdenia pracovnej spôsobilosti zamestnanca, lekárskej diagnózy, poskytovania zdravotnej alebo sociálnej starostlivosti alebo liečby, alebo riadenia systémov a služieb zdravotnej alebo sociálnej starostlivosti na základe práva Únie alebo práva členského štátu alebo podľa zmluvy so zdravotníckym pracovníkom, a podlieha podmienkam a zárukám uvedeným v čl. 9 ods. 3 nariadenia [čl. 9 ods. 2 písm. h) nariadenia].

Ak zamestnávateľ spracúva výsledky posúdenia psychologickej spôsobilosti a túto ako predpoklad ustanovuje osobitný predpis, domnievame sa, že na spracúvanie osobného údajaja je v tomto prípade uplatniteľná výnimka podľa čl. 9 ods. 2 písm. b), ale aj čl. 9 ods. 2 písm. h) nariadenia. Situácia spracúvania osobných údajov získaných zo svojpomocného psychologického testovania je podľa nášho názoru o niečo viac zložitejšia. Spracúvanie môže byť nevyhnutné na účely posúdenia pracovnej spôsobilosti podľa čl. 9 ods. 2 písm. h) nariadenia (zamestnávateľ objektívne stanoví požiadavku psychickej spôsobilosti na obsadzované pracovné miesto), ale súčasne musia byť na takéto spracúvanie aplikované záruky a podmienky podľa čl. 9 ods. 3 nariadenia. T. j. osobné údaje môžu byť spracúvané v tomto prípade len odborníkom, alebo ak sa spracúvajú v rámci zodpovednosti odborníka, ktorý podlieha povinnosti zachovávať profesijné tajomstvo podľa práva Únie alebo práva členského štátu alebo podľa pravidiel, ktoré stanovili príslušné vnútroštátne orgány, alebo ak údaje spracúva iná osoba, ktorá tiež podlieha povinnosti mlčanlivosti podľa práva Únie alebo práva členského štátu alebo pravidiel, ktoré stanovili príslušné vnútroštátne orgány. Podmienkou pre spracúvanie údajov týkajúcich sa zdravia na účely posúdenia pracovnej (zdravotnej i psychickej) spôsobilosti uchádzača je právny vznik povinnosti mlčanlivosti alebo služobného tajomstva pre osobu, ktorá bude realizovať takéto spracúvanie.<sup>112</sup> V podmienkach slovenského právneho poriadku majú takúto povinnosť mlčanlivosti zdravotnícki pracovníci (podľa § 80 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Ak psychologické testovanie uchádzačov o zamestnanie alebo zamestnancovi skúma, posudzuje a vyhodnocuje personálny špecialista, sme toho názoru, že podmienka čl. 9 ods. 3 nariadenia nie je splnená, pretože personálny špecialista nie je vybavený profesijnou povinnosťou mlčanlivos-

<sup>112</sup> BERTHOTY, Jakub et al. *Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov*. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 261.

ti. Pri realizovaní svojpomocného psychologického testovania tak prichádza do úvahy ako použiteľná výnimka len výslovný súhlas dotknutej osoby [čl. 9 ods. 2 písm. a) nariadenia] alebo oslobodenie sa spod pôsobnosti čl. 9 nariadenia tým, že použitý psychologický test nebude poskytovať informácie o zdravotnom stave testovaného, čo nám prídje na široký koncept osobných údajov týkajúcich sa zdravia presadzovaný EDPB ťažko splniteľné (bližšie kapitola 2.3.8). Zo stanoviska EDPB tiež vyplýva, že súhlas uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca so psychologickým testovaním nemusí byť vôbec platný, ak zamestnávateľ nedokáže, že bol slobodne daný. Je zrejmé, že možnosť odmietnuť psychologické testovanie v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch nebude celkom slobodnou voľbou, pretože tu vždy budú obavy z neprijatia do zamestnania.

Ak sa teda zamestnávateľ rozhodne pre realizáciu psychologického testovania, mal by si na to zabezpečiť príslušného odborníka/zdravotníckeho pracovníka zaviazaného profesijnou povinnosťou mlčanlivosti. K spracúvaniu osobných údajov týkajúcich sa zdravia ho bude potom oprávňovať výnimka podľa čl. 9 ods. 2 písm. h) nariadenia. Je však potrebné si uvedomiť, že existencia výnimky je prvou podmienkou zákonného spracúvania citlivých osobných údajov. Druhá podmienka vyžaduje právny dôvod (titul) k takémuto spracúvaniu.<sup>113</sup> Tie sú uvedené v čl. 6 ods. 1 nariadenia. Možno iba opäť pripomenúť, že zjednodušene ide o týchto šesť právnych titulov: súhlas; plnenie zmluvy; zákonná licencia; ochrana života, zdravia, majetku; verejný záujem a oprávnený záujem. Vzhľadom na to, čo sme už uviedli k súhlasu, za najvhodnejší právny základ spracúvania osobných údajov získaných na základe psychologických testov považujeme oprávnený záujem zamestnávateľa [čl. 6 ods. 1 písm. f) nariadenia]. Ten môže napríklad spočívať v potrebe zamestnávateľa získať objektívne informácie o fyzickej osobe uchádzajúcej sa o prácu. Pri využití tohto právneho základu však zamestnávateľ nesmie zabudnúť na vyhotovenie testu proporcionality, v ktorom preukáže, že jeho záujmy sledované danou spracovateľskou operáciou prevažujú nad záujmami dotknutých osôb. Náležitú pozornosť by mal zamestnávateľ venovať aj plneniu informačnej povinnosti, ktorej obsah je upravený v čl. 13 a v čl. 14 nariadenia. Z informačnej povinnosti má byť zrejмый účel spracúvania osobných údajov dotknutej osoby, t. j. prečo má byť osoba psychologicky testovaná. K výsledkom psychologických testov, prípadne k správe, ktorá bola na zákla-

---

<sup>113</sup> NULÍČEK, Michal, DONÁT, Josef, NONNEMANN, František, LICHNOVSKÝ, Bohuslav, TOMÍŠEK, Jan. *GDPR. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 165 a nasl.



de psychologického testu vypracovaná, má osoba možnosť dostať sa uplatnením práva na prístup, ktoré jej patrí ako dotknutej osobe podľa čl. 15 nariadenia. Prevádzkovateľ je povinný poskytnúť dotknutej osobe osobné údaje, ktoré o nej spracúva, či už ich kópiu alebo odpis. Nejde však o právo osoby na poskytnutie samotných dokumentov, na základe ktorých dochádza k spracúvaniu osobných údajov. Je vecou zamestnávateľa, v akej štrukturalizovanej forme poskytne osobné údaje tak, aby získaná informácia bola pre uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca transparentná a zrozumiteľná.

## 4 (NE)POSUDZOVANIE ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU V ČASE PANDÉMIE

V súčasnosti zdravie v spoločnosti ovplyvňuje ochorenie COVID-19 spôsobené korónou vírusom SARS-CoV-2.<sup>114</sup> V záujme riešenia situácií a problémov, ktoré môžu závažným spôsobom ohroziť verejné zdravie, pristúpila vláda Slovenskej republiky k prijímaniu viacerých reštriktívnych opatrení, ktoré sa dotkli aj výkonu lekárskeho preventívneho prehliadok, následného posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a vydávania lekárskeho posudkov.

Dňa 27. marca 2020 prijala vláda Slovenskej republiky uznesenie č. 174 k opatreniam vyplývajúcim zo zasadnutia Ústredného krízového štábu na riešenie ochorenia COVID-19 na území Slovenskej republiky. V bode A.10 citovaného uznesenia uložila ministrom zdravotníctva v spolupráci s hlavným hygienikom SR a ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny prijať opatrenie, v ktorom sa stanovujú podmienky pre obmedzený výkon lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci podľa § 30e zákona o ochrane verejného zdravia. V nadväznosti na tento bod uznesenia a potrebu vykonania v ňom prijatých opatrení bolo prijatých viacero právnych predpisov, medzi nimi aj zákon č. 69/2020 Z. z. o mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 v oblasti zdravotníctva a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon o mimoriadnych opatreniach“), ktorý nadobudol účinnosť 6. apríla 2020. Sledujúc účel protiepidemiologických opatrení minimalizovať nutnosť zhromažďovania sa, sa po dobu trvania krízovej situácie zastavilo vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci podľa ustanovenia § 30e zákona o ochrane zdravia. Neskôr, s účinnosťou od 21. mája 2020, bola táto právna úprava modifikovaná zákonom č. 125/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Slovenský zákonodarca

---

<sup>114</sup> K dôsledkom na pracovnoprávne vzťahy pozri ŠVEC, Marek, HORECKÝ, Jan. COVID-19 v pracovnoprávnych vzťahoch. *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2020, roč. 11, č. 3, s. 2 – 6.

deklaroval, že dôvodom modifikácie, uvoľnenia právnej úpravy, bolo zlepšenie epidemiologickej situácie. Dovolíme si však dúfať, že k tejto zmene pristúpil aj z dôvodu nápravy nepriaznivých dôsledkov, ktoré právna úprava v stave platnom do 20. mája 2020 mohla v rámci pracovnoprávnych vzťahov napáchať.

Podľa novoprijatého ust. § 30e ods. 19 zákona o ochrane verejného zdravia (platného aj v súčasnosti, stav k 15. aprílu 2021) sa v čase krízovej situácie posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe posúdenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci **nevykonáva**.<sup>115</sup>

- i. u zamestnanca podľa odseku 1 písm. a) zákona o ochrane verejného zdravia, t. j. u zamestnanca:
  - ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,
  - pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,
  - ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,
  - ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov;
- ii. u fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie, podľa odseku 1 písm. c) zákona o ochrane verejného zdravia, t. j. u uchádzača o zamestnanie:
  - ak ide o výkon prác zaradených do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie alebo
  - ak jeho zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis.

Podľa ust. § 30a ods. 10 zákona o ochrane verejného zdravia v čase krízovej situácie nevykonávajú posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci ani praktickí lekári, ktorí sú držiteľmi oprávnenia na výkon pracovnej zdravotnej služby pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej alebo druhej kategórie. Je zrejmé, že došlo k opomenutiu pozastavenia výkonu lekárskeho preventívneho prehliadok u praktických lekárov, ktorí nemajú oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby a môžu posudzovať zdravotnú spôsobi-

<sup>115</sup> Výnimku predstavuje posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu u zdravotníckych pracovníkov, ktorí poskytujú zdravotnú starostlivosť v priamom ohrození života a zdravia v čase pandémie z dôvodu šírenia vysoko nebezpečnej nákazy. U tejto kategórie pracovníkov sa posúdenie zdravotnej spôsobilosti vykonáva aj v čase krízovej situácie.

losť na prácu v prvej kategórii rizika (pozri aj kapitola 1.1. a 1.2.). Domnievame sa, že ide o nedôslednosť slovenského zákonodarcu a jeho úmyslom bolo zaviesť pozastavenie výkonu lekárskeho preventívneho prehliadok u všetkých subjektov oprávnených posudzovať zdravotnú spôsobilosť na prácu. Nemalo by logiku pozastaviť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti len u lekárov pracovnej zdravotnej služby a dovoliť posudzovanie u praktických lekárov.

Ako sme uviedli, právna úprava do 20. mája 2020 vôbec nedovoľovala oprávneným subjektom posudzovať zdravotnú spôsobilosť na prácu výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci. Nazdávame sa, že zamýšľaný cieľ takéhoto opatrenia sa minul účinkom a mohol vyvolať zásadné negatívne dosahy do oblasti pracovnoprávných vzťahov. Lekárske preventívne prehliadky uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov majú v pracovnom práve kruciálny význam. Ich uskutočnenie je nevyhnutnou hmotnoprávnou podmienkou pre možnosť výkonu závislej práce zo strany zamestnanca.<sup>116</sup> Zamestnávateľ je povinný v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu<sup>117</sup> vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci,<sup>118</sup> a to v **pravidelných intervaloch** s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada [ust. § 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP].<sup>119</sup> Prostredníctvom lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci je možné včas odhaliť počiatočné zmeny zdravotného stavu zamestnancov súvisiace s prácou a zabrániť tak prípadnému vzniku chorôb z povolania alebo ochorení súvisiacich s prácou. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sú jedným z najúčinnějších preventívnych opatrení, ktoré sú zamerané na zlepšenie ochrany zdravia zamestnancov práve preto, že sú zamerané na sledovanie zmien zdravotného stavu konkrétneho zamestnanca **v reálnom čase** a na vyšetrenie tých systémov ľudského tela, ktoré môžu byť poškodené jedným zo škodlivých faktorov práce a pracovného prostredia.

Prvým zásadným dôsledkom, ktorý hrozil, ale aj hrozí, pokiaľ sa vstupná lekárska preventívna prehliadka nevykoná, je to, že zamestnávateľ zamest-

<sup>116</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. *Pracovný pomer*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 78 a nasl.

<sup>117</sup> Podľa § 30a a 30d zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 204/2014 Z. z.

<sup>118</sup> Podľa § 30e zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 204/2014 Z. z.

<sup>119</sup> Porovnaj aj BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Velké komentáře*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 301.

ná osobu, ktorá na výkon práce nie je zdravotne spôsobilá. Zamestnávateľ sa dostáva do mimoriadne nejstej situácie, ak má na prácu zaradenú do tretej alebo štvrtej kategórie rizika prijať osobu, ktorá je zdravotne spôsobilá na takúto prácu len podľa vlastného (neodborného a subjektívneho) posúdenia deklarovaného v čestnom vyhlásení. Totiž podľa ust. § 30e ods. 21 písm. a) zákona o ochrane zdravia sa v čase krízovej situácie posúdenie zdravotnej spôsobilosti fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie podľa uvedeného bodu ii) nahrádza jej čestným vyhlásením.<sup>120</sup> Vzhľadom na to, že nie je možné predvídať, kedy krízová situácia skončí, môže byť zamestnanec vystavený škodlivým faktorom pracovného prostredia s nezvratnými dôsledkami na jeho zdravie po neprimerane dlhú dobu. Rovnaké riziko hrozí aj u zamestnancov pri výkone práce zaradených do tretej a najmä štvrtej kategórie rizika, ak neabsolvujú periodickú lekársku preventívnu prehliadku. V prípade prác zaradených do tretej a štvrtej kategórie rizika ide o práce, v ktorých môže dôjsť k poškodeniu zdravia aj napriek tomu, že sú vykonané preventívne opatrenia na zníženie rizika. Odklad týchto lekárskech preventívnych prehliadok tak ide zjavne proti všeobecnému a imanentnému záujmu ochrany života a zdravia zamestnanca pri výkone práce, pričom neuskutočnenie lekárskej preventívnej prehliadky pri tretej kategórii rizika, ale najmä štvrtej kategórii rizika, nemôže byť ospravedlnené ani uskutočnením preventívneho protiepidemiologického opatrenia. Kľúčovou paradigmou realizácie lekárskej preventívnej prehliadky zamestnanca je objektívne posúdenie, či zamestnanec pred výkonom práce, resp. pri jej výkone je zdravotne spôsobilý na jej výkon a odloženie prehliadky tak má zásadný vplyv na ochranu jeho života a zdravia.

Odloženie lekárskech preventívnych prehliadok okrem toho, že ohrozuje zdravie zamestnancov, spôsobuje aj viaceré neriešiteľné pracovnoprávne problémy. Keď niet lekárskej preventívnej prehliadky, niet ani lekárskeho posudku. Je otázne, ako majú zamestnávatelia potom pristúpiť k výkonu tých povinností, ale aj práv, ktorých podkladom realizácie je lekársky posudok (napr. preradenie na inú prácu, okamžité skončenie pracovného pome-

---

<sup>120</sup> Obdobne sa podľa § 30e ods. 21 písm. b) zákona o ochrane zdravia čestným vyhlásením nahrádza potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti fyzickej osoby na vykonávanie epidemiologicky závažnej činnosti pri výrobe, manipulácii a uvádzaní do obehu potravín a pokrmov. Vzory oboch čestných vyhlásení sú uvedené v prílohách zákona o ochrane verejného zdravia.

ru, bližšie kapitola 2.3).<sup>121</sup> Problematické môže byť aj posudzovanie zodpovednosti za poškodenie zdravia zistené absolvovaním lekárskej preventívnej prehliadky v dodatočnom termíne. V zmysle § 196 ods. 4 Zákonníka práce zodpovedá za škodu spôsobenú zamestnancovi v podobe choroby z povolania zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, za ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Keďže v danom prípade ide o objektívny charakter zodpovednosti zamestnávateľa, zodpovedá zamestnávateľ za túto škodu aj vtedy, keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezabaví z dôvodov obsiahnutých v ustanovení § 196 Zákonníka práce.<sup>122</sup> Zamestnávateľ tak síce môže dôvodiť zákonnou povinnosťou odloženia lekárskej prehliadky v zmysle osobitného právneho predpisu, na vzniku jeho zodpovednosti to však nič nemení. Pritom ak by zamestnanec podstúpil lekársku preventívnu prehliadku v čase, keď ju podľa pôvodnej právnej úpravy podstúpiť mal, mohlo prísť k zisteniu poškodenia jeho zdravia vo fáze, ktorá by predstavovala „len“ ohrozenie chorobou z povolania. Prerušenie výkonu práce v pracovných podmienkach, ktoré ju vyvolávajú, a preradenie zamestnanca na výkon inej práce bez rizikového faktora pracovného prostredia so súčasne správne nasadenou lekárskou terapiou by mohlo viesť k preventívnemu účinku v tom zmysle, že by sa u zamestnanca choroba z povolania nerozvinula.

Odloženie realizácie lekárskeho preventívneho prehliadok vnímame z uvedených dôvodov ako neprimerané opatrenie. Na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva SR sú síce uzatvorené konkrétne prevádzky a počet osôb vystavených faktorom práce je nižší, ale rozhodnutie sa netýka uzatvorenia všetkých prevádzok. Paušálny odklad lekárskeho preventívneho prehliadok je tak škodlivý o to viac, že v čase krízovej situácie niektorí zamestnanci dosahujú ešte vyššie výrobné a pracovné tempo ako za bežného chodu prevádzky.<sup>123</sup> Ďalej je potrebné podotknúť, že opatrenie je do istej miery aj nelogické. Ak účelom prijatých opatrení je minimalizovať potrebu zhromažďovania sa, opatrenia sa nielenže míňajú účinkom, ale nemajú odô-

<sup>121</sup> K ďalším pracovnoprávnym dôsledkom pozastavenia výkonu lekárskeho preventívneho prehliadok pozri ŽULOVÁ, Jana, ŠVEC, Marek. Delay of preventive medical inspections of employees. *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2020, roč. 8, č. 2 (2020), s. 81 – 92.

<sup>122</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1059 a nasl.

<sup>123</sup> Napr. potravinárstvo, výroba spotrebných produktov, hygienických produktov a pod.

vodnenie. Na jednej strane nevádi, že zamestnanci sa stretávajú pri výkone práce, na druhej strane však najvýznamnejší prvok ich pracovnoprávnej ochrany v podobe pravidelného posúdenia ich zdravotného stavu je odložený a nerealizuje sa. Nezoohľadnil sa ani praktický rozmer uskutočňovania lekárskeho preventívneho prehliadok, najmä pri prácach zaradených do tretej a štvrtej kategórie rizika. Zamestnávateľi majú v týchto prípadoch zazmluvnené vlastné pracovné zdravotné služby, ktoré vykonávajú lekárske preventívne prehliadky vo vlastných priestoroch zdravotníckych zariadení, s kontrolou pohybu všetkých osôb a s vylúčením všeobecnej verejnosti. Lekárske preventívne prehliadky sú realizované v stanovených časoch, teda sa u lekárov v podstate nečaká a zamestnanci sa nezhrádzajú vo väčších skupinách. Zamestnávateľ má teda zjavne možnosť splniť prísne epidemiologické opatrenia a súčasne zabezpečiť v zmysle uvedených právnych predpisov posúdenie zdravotného stavu zamestnanca v určených lehotách.

Domnievame sa, že všetky tieto vytýkané nedostatky právnej úpravy platnej do 20. mája 2020 si slovenský zákonodarca uvedomil, a preto pristúpil aj k jej zmene. Momentálne v zásade aj naďalej platí, že počas krízovej situácie sa posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu nevykonáva. Ale novela zákona o ochrane verejného zdravia uskutočnená zákonom č. 125/2020 Z. z. umožnila, aby sa posúdenie zdravotnej spôsobilosti uskutočnilo, ak *i*) sa posudzujúci lekár na tom so zamestnávateľom dohodne,<sup>124</sup> *ii*) existuje zdravotné riziko pri práci a *iii*) zároveň musia byť dodržané všetky opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov podľa aktuálnej epidemiologickej situácie. Všetky tri podmienky musia byť splnené kumulatívne. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu tak nie je v čase krízovej situácie zakázané a nie je ani povinnosťou posudzujúceho lekára. Všetky tri subjekty – posudzujúci lekár, posudzovaná osoba a zamestnávateľ podľa okolností zvažujú, či je, alebo nie je posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu v danej situácii nevyhnutné alebo je ho možné odložiť na neskôr. Takúto zmenu právnej úpravy hodnotíme pozitívne.

---

<sup>124</sup> Forma dohody nie je zákonom o ochrane verejného zdravia špecifikovaná. Slovenská spoločnosť všeobecného praktického lekárstva odporúča zacytenie dohody aspoň vo forme emailovej komunikácie. Z usmernenia vo veci posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu počas krízovej situácie vydané Slovenskou spoločnosťou všeobecného praktického lekárstva [online]. [cit. 24.03.2021]. Dostupné na: <https://ssvpl.sk/usmernenie-ohladom-posudzovania-zdravotnej-sposobilosti-zamestnancov-na-pracu-pocas-krizovej-situacie/>

## ZÁVER

Posudzovaním zdravotnej spôsobilosti sa ma vylúčiť to, že výkon práce na danom pracovnom mieste a pracovisku nezapríčiní negatívny vývoj zdravotného stavu posudzovanej osoby, ale aj to, že v súvislosti so zdravotným stavom posudzovanej osoby nedôjde k poškodeniu zdravia ďalších osôb. O to viac zaráža fakt, že posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu a vydávanie lekárskeho posudku na pracovnoprávne účely má v podmienkach Slovenskej republiky pomerne veľa sporných a nevyjasnených právnych otázok.

Prvou spornou skutočnosťou je to, kto je vlastne oprávnený vydať lekárske posudky na pracovnoprávne účely. Kým zákon o ochrane verejného zdravia presne definuje subjekty, ktoré vydávajú lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu, zákon o zdravotnej starostlivosti sa obmedzuje na konštatovanie, že ide o poskytovateľa zdravotnej starostlivosti (bližšie kapitola 1.1 a 1.2). Na tom by nebolo nič zvláštne, pokiaľ by za poskytovateľa zdravotnej starostlivosti nebolo možné považovať v podstate akéhokoľvek lekára (napr. aj zubných lekárov). Problémy pramenia podľa nášho názoru z toho, že zákon o zdravotnej starostlivosti a zákon o ochrane verejného zdravia sú vo veci vydávania lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu vyladané izolovane. Oddelovať posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa zákona o ochrane verejného zdravia a podľa zákona o zdravotnej starostlivosti je podľa nášho názoru nelogické a neetické a môže viesť k zníženiu kvality posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu predovšetkým vtedy, ak pripustíme fakt, že posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu môže realizovať akýkoľvek poskytovateľom zdravotnej starostlivosti určený lekár bez príslušných odborných znalostí.

Zákon o ochrane verejného zdravia je vo veci vydávania lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa nášho názoru *lex specialis* a má pred zákonom o zdravotnej starostlivosti aplikačnú prednosť. Lekárske posudky na pracovnoprávne účely sú tak potom okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby s príslušnou špecializáciou kompetentní vydávať už iba lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo a špecializačnom odbore pediatria poskytujúci všeobecnú ambulanciu zdravotnú starostlivosť pre deti a dorast, nie akýkoľvek iný poskytovateľ zdravotnej starostlivosti.

Ak by sme pripustili fakt o neprepojení zákona o zdravotnej starostlivosti a zákona o ochrane verejného zdravia, smerovalo by to k ďalším negatívnym



záverom. Ak sa posudzujúci (praktický) lekár pustí do vydania lekárskeho posudku na prácu bez poznania a hodnotenia expozície zamestnanca na jeho pracovisku len zhodnotením jeho zdravotného stavu, ide o vadný posudok. Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu nemôže praktický lekár vydať bez toho, aby sa primerane riadil ustanoveniami zákona o ochrane verejného zdravia. Predvída to samotné ust. § 30e ods. 6 zákona o ochrane verejného zdravia, v zmysle ktorého zdravotná spôsobilosť na prácu nemôže byť posudzovaná bez obligátnej znalosti pracovného prostredia a náročnosti pracovných podmienok. Skutočným problémom tak nie je chýbajúci procedurálny postup vydávania lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ale skôr to, ako si má zamestnávateľ overiť, či lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci bola skutočne a cielene zameraná na konkrétne pracovné podmienky posudzovanej osoby u zamestnávateľa (uchádzača o zamestnanie/zamestnanca). Nesprávnosť posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu môže totiž namietat len posudzovaná osoba (bližšie kapitola 2.3.5). Takéto oprávnenie v zmysle platnej právnej úpravy zamestnávateľovi neprináleží.

Na zabezpečenie jednotného postupu lekárov, ktorí vykonávajú lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci a posudzujú zdravotnú spôsobilosť na prácu, sú v prílohe č. 3c zákona o ochrane verejného zdravia doplnené vzory lekárskeho posudkov o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnanca. Z právnej regulácie sú tak 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 dlhodobo nespôsobilý na výkon práce. Na základe uvedeného potom prax laxne konštatuje, že náležitosti lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu vydávaných praktickým lekárom v právnej úprave chýbajú. Túto navonok deklarovanú nedôslednosť je pritom možné odstrániť pomerne jednoducho využitím *argumentum a simili*. Zákony a právne normy, ktoré sa vzťahujú na jednu okolnosť, sa môžu použiť i na druhú okolnosť, ak pre ňu nie je v týchto súvislostiach sformulovaná jednoznačná právna norma alebo zákon. Z nášho pohľadu v danej veci nejde o problém. Zákon o ochrane verejného zdravia lepšie zodpovedá špecifikám danej oblasti (t. j. posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok a vydávaniu lekárskeho posudku) než všeobecná úprava v zákone o zdravotnej starostlivosti, a je tak právnu úpravou špeciálnou. Zastávame názor, že je povinnosťou praktických lekárov vydávať lekárske posudky s náležitosťami podľa zákona o ochrane verejného zdravia. Skutoč-

ný problém identifikujeme v inom smere. Ide o formulačný nesúlاد záverov lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti podľa prílohy č. 3c zákona o ochrane verejného zdravia s požiadavkami na výroky lekárskeho posudku, ako ich požaduje Zákonník práce (bližšie kapitola 2.3.3). Je v záujme právnej istoty všetkých účastníkov právnych vzťahov, aby právna úprava svoju terminológiu zjednotila a nejasnosti nemuseli byť odstraňované výkladom.

Ochrana zdravia zamestnanca tvorí základný pilier právnej regulácie závislej práce.<sup>125</sup> Súhlasíme s tým, že v čase krízovej situácie majú celospoločenské preventívne opatrenia prioritu pred vykonávaním zdravotného dohľadu na pracoviskách a že zamestnávateľov možno oslobodiť od plnenia niektorých povinností súvisiacich s ochranou zdravia pri práci (napr. administratívne, oznamovacie povinnosti). Domnievame sa však, že následky odloženia realizácie lekárskeho preventívneho prehliadok zamestnancov boli vzaté na ľahkú váhu a existovala tu zrejma disproporcija medzi ochranou verejného zdravia a právom na ochranu zdravia zamestnanca pri práci. Sme toho názoru, že opatrenie vlády Slovenskej republiky týkajúce sa pozastavenia výkonu lekárskeho preventívneho prehliadok v znení účinnom do 20. mája 2020 bolo neprimerané a bolo správne i žiaduce, aby sa upustilo od všeobecného zákazu realizovať lekárske preventívne prehliadky v čase krízovej situácie. Zmyslom lekárskej preventívnej prehliadky je odhalenie a prvotná diagnostika ochorenia, ktoré by bránilo zamestnancovi alebo obmedzovalo zamestnanca pri výkone práce v jeho počiatocnom štádiu. Následná bezprostredná reakcia zamestnávateľa spočívajúca v patričnej úprave pracovných podmienok alebo preradenia zamestnanca na inú prácu má preventívne účinky pri vzniku ďalšej ujmy na zdraví zamestnanca. Túto podstatu lekárskeho preventívneho prehliadok nemožno poprieť zákazom ich výkonu, aj keď ide o opatrenie na zmiernenie šírenia ochorenia COVID-19, o to viac, ak lekárske preventívne prehliadky môžu byť realizované za aplikácie iných protiepidemiologických opatrení.

Veríme, že predkladaná publikácia obohatí diskusiu, ktorá sa v slovenskom právnom prostredí vedie na tému posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a podnieti kompetentných k zmenám, ktoré zaistia právnu istotu subjektov zúčastnených v tomto procese.

---

<sup>125</sup> Pozri aj HORECKÝ, Jan a kol. *Zdraví a práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 68 – 84. Tiež KUNDRÁT, Ivan. Pracovný čas a ochrana zdravia pri výkone brigádnickej práce študentov. In: *Vedecká konferencia doktorandov na Akadémii Policajného zboru v Bratislave*. 2. ročník. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2019, s. 201 – 208.

# VECNÝ REGISTER VYBRANÝCH POJMOV

## A

anamnéza .....	30, 41, 84, 91
archivácia .....	85, 87
autoremedúra .....	56, 73

## B

bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci .....	15n, 42n, 51n
--	---------------

## C, Č

cenník .....	82n
citlivé osobné údaje .....	32n, 83n
Covid-19 .....	98n
čestné vyhlásenie .....	101

## D

deň nástupu do práce .....	42
– vzniku pracovného pomeru .....	42, 44
dlhodobá zdravotná nespôsobilosť .....	66n, 70
dojčiacia zamestnankyňa .....	59, 70n
dokumentácia .....	29
– zdravotná .....	29n
dotknutá osoba .....	33n, 83n, 94
druh práce .....	15n, 38n, 92
duševné zdravie .....	89n

## E

elektronická zdravotná knižka .....	30, 38
ezdravie .....	38
expozícia .....	39n, 49

## F

faktory pracovného prostredia .....	15, 39n, 49, 55, 100n
– práce .....	15, 39n, 49, 55, 100n
fyzické zdravie .....	15, 42n, 84n

## G

gynekológ ..... 25n, 57

## H, CH

choroba z povolania ..... 50n, 59, 80n, 102

## I

identifikačné údaje ..... 32n, 41, 83n

informovaný súhlas ..... 52n

inšpekcia práce ..... 44, 80

## K

koronavírus ..... 98n

kópia zdravotnej dokumentácie ..... 31, 72

krízová situácia ..... 98n

## L

lehota ..... 71n

lekár ..... 18n

– všeobecný ..... 19, 27

– posudkový ..... 24n

– posudzujúci ..... 23n, 29

– praktický ..... 30, 37

– revízny ..... 24, 73n

– špeciálny ..... 18, 61

– zmluvný ..... 31

lekárska prehliadka mimoriadna ..... 46n

– následná ..... 49n

– periodická ..... 45n

– vstupná ..... 42n

– výstupná ..... 48n

– preventívna ..... 42n, 51n

– správa ..... 60

lekárske potvrdenie ..... 60n

– vyšetrenie ..... 42, 90n

lekársky nález ..... 60n

– posudok ..... 60n, 63n

limit ..... 43, 51

**M**

mladistvý zamestnanec .....	35n
mlčanlivosť .....	95n

**N**

náplň lekárskej preventívnej prehliadky .....	51n
non lege artis postup .....	41

**O**

okamžité skončenie pracovného pomeru .....	49, 59, 68n
osobné údaje .....	83n
-- citlivé .....	32n, 83n
-- týkajúce sa zdravia .....	32n, 83n

**P**

pacient .....	20, 30, 60
pediater .....	19, 28, 35n
pandémia .....	98n
platnosť posudku .....	64
pokuta .....	44, 47
poskytovateľ zdravotnej starostlivosti .....	21n
postup .....	21n, 30, 34n, 41
- lege artis .....	30, 34n
- non lege artis .....	41
posudkový lekár .....	24n
posudok o riziku .....	39n
posudzujúci lekár .....	23n, 29
posúdenie vplyvu .....	87
poučenie .....	64, 75
pracovná náplň .....	39
pracovná zdravotná služba .....	17n
pracovná zmluva .....	42n, 66, 89
-- , uzavretie .....	42n, 44
pracovnoprávny vzťah .....	15n, 42n
-- , vznik .....	42, 44, 62
-- , založenie .....	72, 91
pracovný úraz .....	15, 44, 50n
praktický lekár .....	30, 37

právo na ochranu zdravia .....	15, 23n
prevádzkovateľ .....	21, 32n, 84n, 97
protiepidemiologické opatrenie .....	98n
psychologická spôsobilosť .....	89n
psychologické posúdenie .....	89n
– testovanie .....	93n
– vyšetrenie .....	89n

## R

revízia posudku .....	73n
revízny lekár .....	24, 73n
riziko .....	19n, 39n
riziková práca .....	19, 39n, 48n

## S

sankcie .....	34, 41, 42, 47
slobodná voľba lekára .....	52
Sociálna poisťovňa .....	24, 50
spôsobilosť .....	15n, 29n
– psychická .....	89n
– s dočasným obmedzením .....	50n, 65n
– zdravotná .....	15n, 29n, 38n
správny delikt .....	41, 44, 47
súhlas	
– slobodne vyjadrený .....	33n, 38
– so spracúvaním osobných údajov .....	30, 33n, 94

## Š

škoda .....	15, 43, 50n, 58, 67, 102
-------------	--------------------------

## T

tehotenstvo .....	57, 70n
tehotná zamestnankyňa .....	70n

## U, Ú

uchádzač o zamestnanie .....	15n, 34n, 43n, 57n, 72n, 90n
úhrada .....	82n

## V

vážne ohrozenie zdravia .....	59, 68n
vstupná lekárska prehliadka .....	42n
všeobecný lekár .....	19, 27
vyšetrenie	
–, duplicita .....	72
– fakultatívne .....	51, 57
– obligatórne .....	51, 57
– odmietnutie .....	20n, 52
– psychologické .....	89n
výpis zo zdravotnej dokumentácie .....	30n

## Z

zamestnankyňa	
– dojčiaci .....	59, 70n
– do konca 9. mesiaca po pôrode .....	58n, 70n
– tehotná .....	57, 70n
záznamy o spracovateľských činnostiach .....	86n
zdravie	
– duševné/psychické .....	89n
– fyzické .....	15, 42n, 84n
zdravotná dokumentácia .....	29n
–, kópia .....	31, 72
–, výpis .....	30n
zdravotná poisťovňa .....	24, 50, 30, 61
– spôsobilosť .....	15n, 29n
zdravotný stav .....	38n, 44, 53, 60n, 75
zmluvný lekár .....	31
zodpovedná osoba .....	87n, 102

# ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

## *Knižné publikácie (monografie a komentáre):*

1. BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1520 s. ISBN 978-80-89603-78-7.
2. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákonník práce. Velké komentáře*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
3. BERTHOTY, Jakub et al. *Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov*. Praha: C. H. Beck, 2018, 715 s. ISBN 978-80-7400-714-9.
4. HORECKÝ, Jan a kol. *Zdraví a práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 639, 222 s. ISBN 978-80-210-9150-4.
5. JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceďa bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2011, 504 s. ISBN 978-80-7554-171-0.
6. JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu (Otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 192 s. ISBN 978-80-7552-145-3.
7. NEDELIÁKOVÁ, Jana. *Pracovná zdravotná služba pre poskytovateľov zdravotnej starostlivosti. Manuál na zabezpečenie úloh PZS a ochrany zdravia pri práci po 1. auguste 2014*. Bratislava: Dr. Josef Raabe Slovensko, 2014, 98 s. ISBN 978-80-8140-128.
8. NULÍČEK, Michal., DONÁT, Josef., NONNEMANN, František, LICHNOVSKÝ, Bohuslav., TOMÍŠEK, Jan. *GDPR Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 544 s. ISBN 978-80-755-2765-3.
10. OLŠOVSKÁ, Andrea. *Pracovný pomer*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, 200 s. ISBN 978-80-7552-946-6.
11. OLŠOVSKÁ, Andrea, DIVÉKYOVÁ, Karin, MÉSZÁROS, Marián: *Okamžité skončenie pracovného pomeru*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 104 s. ISBN 978-80-7598-668-9.
12. ONDREJKOVÁ, Ludmila *Pracovná zdravotná služby pre zamestnávateľov*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, 96 s. ISBN 978-80-571-0033-1.
13. PACEKOVÁ, Tamara. *Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Komentár*. 2. aktualizované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, 288 s. ISBN 978-80-8168-609-2.
14. PALACKA, Patrik a kol. *Výbrané právne problémy lekárov. Otázky a odpovede*. Ročník: OncoReSearch, 2016, 152 s. ISBN 978-80-972396-4-0.
15. VALENTOVÁ, Tatiana, HORECKÝ, Jan, ŠVEC, Marek. *GDPR v pracovnoprávnej praxi. Ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020, 264 s. ISBN 978-80-571-0237-3.



16. ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Praha: ANAG, 2019, 448 s. ISBN 978-80-7554-233-5.
17. ŠVEC, Marek, VALENTOVÁ, Tatiana. *Prevenia negatívneho zásahu do súkromia zamestnanca*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2021, 64 s. ISBN 78-80-571-0340-0 (brož.).
18. ŠVEC, Marek, TOMAN, Jozef a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, 2196 s. ISBN 978-80-571-0105-5.
19. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 164 s. ISBN 978-80-7598-646-7.
20. TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2020, 200 s. ISBN 978-80-271-1015-5.
21. ŽUJOVÁ, Jana a kol. *Spracúvanie osobných údajov zamestnanca podľa GDPR*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018. 146 s. ISBN 978-80-8152-588-9.
22. ŽUJOVÁ, Jana. *Výber zamestnancov: Právne úskalía obsadzovania pracovných miest*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2021. 120 s. ISBN 978-80-571-0324-0.

### **Príspevky v časopisoch:**

1. DOKTOR, Zdenko. Osemnásť otázok o zdravotnej dokumentácii (online). *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2011, č. 5/2011. ISSN 1339-164X.
2. DOKTOR, Zdenko. Zdravotná dokumentáciu už nie je iba sumou údajov (online). *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2010, č. 5 – 6/2010. ISSN 1339-164X.
3. DOLOBÁČ, Marcel. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti pri skončení pracovného pomeru. *Súkromné právo: recenzovaný časopis zameraný na otázky aplikačnej praxe*. 2020, roč. 6, č. 5, s. 185 – 189. ISSN 1339-8652.
4. FATHI, Ahmadullah. Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci. *Via practica*. 2008, roč. 5 (12), s. 548 – 551. ISSN 1336-4790.
5. FATHI, Ahmadullah. Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci. *Via practica*. 2016, roč. 13 (6), s. 264 – 268. ISSN 1336-4790.
6. KOTIRA, Peter. Problematika posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca po prijatí zákona č. 204/2014 Z. z. *Bulletin slovenskej advokácie*. 2015, č. 7 – 8/2015, s. 31 – 39. ISSN 1335-1079.
7. SKOLODOVÁ, Katarína. Ochrana zamestnancov pred psychosociálnymi rizikami na pracovisku. *Societas et Iurisprudentia: medzinárodný internetový vedecký časopis*. 2020, roč. 8, č. 2 (2020), s. 116 – 135. ISSN 1339-5467.
8. ŠVEC, Marek et al. GDPR in labour relations – with or without the consent of the employee? (online). *AD ALTA-Journal of interdisciplinary research*. 2018, vol. 8, no. 2, s. 281 – 286. ISSN 2464-6733.

9. ŠVEC, Marek, HORECKÝ, Jan. COVID-19 v pracovnoprávných vzťahoch. *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2020, roč. 11, č. 3, 2020, s. 2 – 6. ISSN 1338-2071.
10. ŠVEC, Marek, OLŠOVSKÁ, Andrea. Zdravotný stav zamestnanca v pracovnom práve. *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2014, č. 2. ISSN 1338-2071.
11. ŽULOVÁ, Jana, ŠVEC, Marek. Delay of preventive medical inspections of employees. *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2020, roč. 8, č. 2, s. 81 – 92. ISSN 1339-3995.

### **Príspevky v zborníkoch:**

1. BARINKOVÁ, Milena. Zdravotná spôsobilosť žiakov na prácu v rámci prípravy na povolanie. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 9 – 20. ISBN 978-80-8152-891-0.
2. CAPÍKOVÁ, Silvia, NOVÁKOVÁ, Mária. Zdravotná dokumentácia vo vzťahu k posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca – vybrané otázky. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 43 – 59. ISBN 978-80-8152-890-3.
3. KADLUBIEC, Vojtěch. Právny povaha aktů konstatujících zdravotní (ne)způsobilost zaměstnance k výkonu prác. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 202 – 219. ISBN 978-80-8152-665-7.
4. KADLUBIEC, Vojtěch. Právny povaha lékařských posudků o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci po 1. 11. 2017. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 88 – 97. ISBN 978-80-8152-890-3.
5. KUNDRÁT, I. Pracovný čas a ochrana zdravia pri výkone brigádnickej práce študentov. In: *Vedecká konferencia doktorandov na Akadémii Policajného zboru v Bratislave*. 2. ročník. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2019, s. 201 – 208. ISBN 978-80-8054-825-4.
6. MINČIČOVÁ, Monika. Právny rámec posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a jeho význam v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 171 – 192. ISBN 978-80-8152-890-3.
7. NOVÁKOVÁ, Mária, CAPÍKOVÁ, Silvia, SUCHÁNKOVÁ, Milica. Odborná spôsobilosť osôb posudzujúcich zdravotnú spôsobilosť. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2020, s. 199. ISBN 978-80-8152-890-3.
8. OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru a zdravotná nespôsobilosť. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov. Recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: ŠafárikPress, 2018, s. 289 – 305. ISBN 978-80-8152-665-7.

9. OLŠOVSKÁ, Andrea, SKIČKOVÁ, Dana. Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania. In: *Kultúra sveta práce. Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 17 – 31. ISBN 978-80-89149-35-3.
10. SEILEROVÁ, Monika. Ochrana zdravia pedagogických pracovníkov a ich zdravotná spôsobilosť. In: Olšovská, Andrea, Švec, Marek, Horecký, Jan. (eds). *Sine amicitia vitam est nullam. Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. Praha: Leges, 2019, s. 190 – 211. ISBN 978-80-7502-394-0.

### **Súdne rozhodnutia (chronologicky):**

1. Stanovisko Najvyššieho súdu ČR sp. zn. Cpjř 44/77 z 24. marca 1978 uverejnené v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod č. 15, roč. 1978, s. 500.
2. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 86/2000, R 97/2002 z 23. októbra 2001.
3. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 1628/2000 z 25. októbra 2001.
4. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 150/2005 z 27. októbra 2005.
5. Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 6 Ans 6/2007-50 z 27. marca 2008.
6. Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 237/2007 z 10. decembra 2008.
7. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2894/2009 zo 7. septembra 2010.
8. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 4142/2011 z 11. júna 2012.
9. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 670/2019 z 5. septembra 2019.
10. Rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 23 Co/171/2012 z 18. marca 2013.
11. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3641/2012 z 25. 2013.
12. Rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 23Co Pr/1/2019 z 5. augusta 2019.
13. Rozsudok Okresného súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 8 Cpr/1/2012 z 23. júla 2012.

### **Internetové zdroje:**

1. Národné centrum zdravotníckych informácií, Choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania v Slovenskej republike 2018 [online]. [cit. 24.02.2021]. Dostupné na: [http://data.nczisk.sk/statisticke\\_vystupy/choroby\\_povolania/Choroby\\_z\\_povolania\\_2018\\_Sprava\\_k\\_publikovanim\\_vystupom.pdf](http://data.nczisk.sk/statisticke_vystupy/choroby_povolania/Choroby_z_povolania_2018_Sprava_k_publikovanim_vystupom.pdf)
2. Národný inšpektorát práce, Správa z úlohy č. 19 402 z Plánu hlavnej úlohy Národného inšpektorátu práce na rok 2019, Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2018 [online]. [cit. 24.02.2021]. Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2019/03/Rozbor-textová-časť.pdf>

3. PAVLÍK, Ján. Zdravotná dokumentácia v optike práva pacienta sprístupniť svoje údaje [online]. [cit. 01.03.2021]. Dostupné na: <https://www.medipravnik.sk/pravne-clanky/zdravotna-dokumentacia-v-optike-prava-pacienta-sprístupniť-svoje-údaje-629/>
4. Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů [online]. [cit. 16.03.2021]. Dostupné na: [https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2012\\_6.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2012_6.pdf)