

**DISKREPANCIA POSUDKOVÝCH ZÁVEROV PODĽA ZÁKONA O
OCHRANE VEREJNÉHO ZDRAVIA A ZÁKONNÍKA PRÁCE¹**

**DISCREPANCY OF CONCLUSIONS OF MEDICAL STATEMENTS
ACCORDING TO THE PUBLIC HEALTH PROTECTION ACT AND
LABOUR CODE**

Jana Žuľová² - Monika Minčíčová³

<https://doi.org/10.24040/pros.07.05.2021.ssp.338-348>

Abstrakt

Lekársky posudok je právne relevantný doklad obsahujúci informáciu o zdravotnej (ne)spôsobilosti fyzickej osoby alebo zamestnanca na prácu. Lekárom určený záver má priamy dosah na ďalší priebeh pracovnoprávneho vzťahu. Vzhľadom na závažnosť vyvolaných dôsledkov lekárskeho posudku pre dotknuté subjekty pracovnoprávneho vzťahu je dôležitá jednoznačnosť jeho záveru. Cieľom príspevku je poukázať na nesúlad posudkových záverov predpokladaných zákonom o ochrane verejného zdravia a Zákonníkom práce na konkrétnych pracovnoprávnych situáciách a predstaviť možný postup preklenutia tejto rozpornosti v právnom stave de lege lata a de lege ferenda.

Kľúčové slová

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu, posudkové závery, zákon o ochrane verejného zdravia, Zákonník práce.

Abstract

A medical statement is a legally relevant document containing information about the health (in)capacity of a person or employee for work. The conclusion determined by the doctor has a direct impact on the further continuance of the employment relationship. Given the seriousness of the consequences of a medical statement for the affected subjects of employment relationship, there is the importance of its unambiguously conclusion. The aim of the authors is to point out the inconsistency of the conclusions of medical statements assumed by the Public Health Protection Act and the Labour Code on specific employment situations and to present a possible procedure for bypassing this discrepancy in the status de lege lata and de lege ferenda.

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

² JUDr. Jana Žuľová, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, odborná asistentka.

³ JUDr. Monika Minčíčová, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, vedecká pracovníčka.

Keywords

Medical statement of health capacity for work, conclusions of medical statements, Public Health Protection Act, Labour Code

Úvod

Zamestnávateľ nesmie pripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu, na ktorú nie je zdravotne spôsobilý. Podľa 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 (ďalej len zákon o BOZP), *je zamestnávateľ povinný zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu. Ani zamestnanec, ani zamestnávateľ však nie sú odborne spôsobilí, aby sami vyslovili záver, či je daná práca vzhľadom na momentálny zdravotný stav zamestnanca vhodná a či ju môže vykonávať bez následkov na jeho zdravie. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu je preto zverené lekárom.⁴ Tí v rámci lekárskej preventívnej prehliadky na základe medicínskeho zhodnotenia výsledkov stanovených vyšetrení majú prijať právne aprobovaný záver o zdravotnej spôsobilosti, či nespôsobilosti posudzovanej osoby. Výsledkom posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu je (má byť) lekársky posudok, ktorého náležitosti upravuje § 30f ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, rozvoji a podpore verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o ochrane verejného zdravia) a vzory lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu upravuje príloha č. 3c citovaného zákona. V aplikačnej praxi sa však neraz možno stretnúť s tým, že zamestnancom predložený lekársky posudok nevyvolá očakávané pracovnoprávne účinky a účastníci pracovnoprávneho vzťahu sa tak ocitajú v právnej neistote ohľadne pokračovania v ďalšom výkone dohodnutej práce. Popísaný stav je dôsledkom interpretácie záveru predloženého lekárskeho posudku, keďže tento nie je vždy formulačne kompatibilný s relevantnými ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej ako Zákonník práce). Aj keď je lekársky posudok vydaný v súlade so zákonom o ochrane verejného zdravia, môže sa stať, že pre vyvolanie právnych účinkov podľa Zákonníka práce to nebude stačiť. Predkladaný príspevok poukazuje na formulačné neprepojenie posudkových záverov upravených zákonom o ochrane verejného*

⁴ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 214.

zdravia s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce⁵ a zamýšľa sa nad možným riešením tejto diskrepancie v stave de lege lata.

1. Závery lekárskeho posudku podľa zákona o ochrane verejného zdravia v korelácii s ustanoveniami Zákonníka práce

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu môže podľa prílohy č. 3c zákona o ochrane verejného zdravia obsahovať tri závery. 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.⁶

Záver o zdravotnej spôsobilosti na výkon posudzovanej práce nevzbudzuje žiadne výkladové problémy. Nájdeme niekoľko ustanovení Zákonníka práce, ktoré predvídajú takto formulovaný záver a viažu na predloženie lekárskeho posudku s takýmto záverom pracovnoprávne účinky. Ako jeden príklad za všetky možno uviesť ust. § 41 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého, *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.*⁷

Na záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením explicitne neodkazuje žiadne ustanovenie Zákonníka práce. V tomto prípade ide v aplikačnej praxi o reálnu úpravu podmienok výkonu práce a pracovných

⁵ To, že nejde len o problém slovenskej právnej úpravy, dokazuje aj česká odborná literatúra: TOMŠEJ, J.: *Pracovnělékařské služby*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 80.

⁶ 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 spôsobilý na výkon práce s trvalým obmedzením a dočasne nespôsobilý na výkon práce. Na základe požiadaviek praxe boli tieto zo zákona vypustené.

⁷ Z gramatického znenia Zákonníka práce síce v tomto prípade (i v niektorých ďalších) nevyplýva explicitná požiadavka predloženia lekárskeho posudku, napriek tomu preukázanie zdravotnej (ne)spôsobilosti týmto formálnym dokladom môžeme odvodiť z predpisov na ochranu zdravia (§ 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona o ochrane verejného zdravia), ktoré vydanie lekárskeho posudku, ako dovŕšenie procesu posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu, predpokladajú.

podmienok tak, aby mohla byť práca ďalej vykonávaná bez ohrozenia zdravia zamestnanca.⁸ Súčasťou tohto posudkového záveru tak má byť aj konkretizácia obmedzení vzťahujúca sa k výkonu posudzovanej práce. Má ísť o obmedzenia trvajúce dočasne, ako napríklad to, že posudzovaná osoba nebude určitý čas pracovať vo výškach, v hlučnom, prašnom prostredí, v noci, dočasne ručne manipulovať s bremenami, dôjde k skráteniu jej pracovného času alebo bude pri výkone práce určitý čas potrebovať kompenzačnú alebo zdravotnícku pomôcku. Formulácia a vyjadrenie týchto obmedzení je kľúčové a je treba pritom vziať do úvahy konkrétne pracovné zradenie posudzovanej osoby, u konkrétneho zamestnávateľa, pri danej technológii, organizácii práce, či ďalších požiadaviek nevyhnutných pre riadny výkon danej práce.⁹ Z praktického hľadiska je veľmi podstatné, aby v lekárskom posudku uvedené dočasné obmedzenie bolo u daného zamestnávateľa reálne možné a vykonateľné. Sledovanie tejto skutočnosti však lekárovi žiadna právna norma nepredpisuje. Lekársky posudok s nespĺniteľným dočasným obmedzením dostáva zamestnávateľa do patovej 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 (napr. o dočasnom zúžení dohodnutého druhu práce) a v prípade, že zamestnanec nebude so zmenou súhlasiť, vzniká na strane zamestnávateľa tzv. iná prekážka podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

Pokiaľ ide o lekársky posudok so záverom o dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti, predloženie takéhoto posudku vyvoláva niekoľko explicitne vyjadrených pracovnoprávných dôsledkov. Podľa ust. § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce je *zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu*. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ môže so zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou, *ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu* a s uvedeným spôsobom skončenia pracovného pomeru je tiež spojená povinnosť vyplatiť odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce. V týchto situáciách je podkladom pre konanie zamestnávateľa,

⁸ ŠVEC, M. - OLŠOVSKÁ, A.: Zdravotný stav zamestnanca v pracovnom práve. In: Právo a manažment v zdravotníctve, č. 2, 2014.

⁹ ŠUBRT, B. - TUČEK, M.: *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Praha: Nakladatelství ANAG, 2019, s. 221.

resp. nárok zamestnanca lekársky posudok so záverom o dlhodobej nespôsobilosti na výkon posudzovanej práce. Problémom je, že žiadne zákonné ustanovenie nešpecifikuje, ako dlho má trvať zdravotná nespôsobilosť posudzovanej osoby, aby ju bolo možné považovať za dlhodobú.¹⁰ Dlhodobá nespôsobilosť by mala evokovať celkovú zdravotnú nespôsobilosť na výkon posudzovanej práce. Určenie, že zdravotný stav zamestnanca z dlhodobého hľadiska nedovoľuje výkon konkrétnej práce potom zostáva výlučne v kompetencii lekára. Choroba, ochorenie, stav, ktoré posudzovanej osobe momentálne (dočasne) bránia vo výkone práce (zlomeniny, vírusové ochorenie, tehotenstvo), by nemali viesť automaticky k záveru o zdravotnej nespôsobilosti, a teda je nevyhnutné od dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti odlišovať dočasnú pracovnú neschopnosť.¹¹ Samozrejme, nemožno vylúčiť ani situácie, ak choroba, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane dočasne práceneschopný, vyústi pri hodnotení zdravotného stavu po návrate do práce do záveru o dočasnej alebo dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti na prácu.

2. Ustanovenia Zákonníka práce v (ne)súlade so závermi lekárskeho posudku podľa zákona o ochrane verejného zdravia

Zákonník práce má „vlastné predstavy“ o tom, ako by mali byť formulované niektoré závery zhodnocujúce zdravotnú spôsobilosť zamestnanca na výkon posudzovanej práce. Povinnosť preradenia na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce vzniká zamestnávateľovi vtedy, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacia žena 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 o použiteľnosti záveru *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 § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Domnievame sa, že posudkový záver o spôsobilosti s dočasným

¹⁰ Na rozdiel od Českej republiky. Podľa § 44 ods. 4 zákona č. 373/2011 Sb. o špecifických zdravotných službách ide o stav trvajúci viac než 180 dní.

¹¹ LACKO, M.: *Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019. s. 23.

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

Povinnosť preradenia na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce vzniká zamestnávateľovi tiež vtedy, ak zamestnanec pracujúci v noci na základe *lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu*.¹² Ani takýto posudkový záver, zákon o ochrane verejného zdravia neuvádza. Nespôsobilosť na nočnú prácu môže mať dočasný, ale aj dlhodobý charakter, pričom v oboch prípadoch vzniká zamestnávateľovi povinnosť preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu. Zamestnanec stále môže vykonávať dohodnutú prácu, nie však v noci. Posudzujúci lekár pre tento účel môže konštatovať spôsobilosť na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením. Záver zaväzuje zamestnávateľa, aby pracovné podmienky zamestnanca upravil tak, aby mohol prácu vykonávať len počas dňa (v čase od 6:00 do 22:00 hodiny). Z posudkového záveru by malo vyplývať aj časové ohraničenie nespôsobilosti na výkon nočnej práce. Dočasná nespôsobilosť na výkon nočnej práce tiež chráni zamestnanca pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 64 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce.¹³ Ak by nespôsobilosť zamestnanca na nočnú prácu bola trvalá alebo neurčiteľná, má byť lekárske posudkom konštatovaná dlhodobá nespôsobilosť na výkon posudzovanej (nočnej) práce. Rovnako by mal byť tento posudkový záver o dlhobodej zdravotnej nespôsobilosti použitý aj vtedy, ak je nočná práca integrálnou súčasťou výkonu práce v danej prevádzke, t. j. dohodnutá práca nemôže byť vôbec vykonávaná bez práce v noci (napr. nočný strážnik).¹⁴

Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom (absolventom) strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa (ďalej len „SOŠ/OU“) môže zamestnávateľ odmietnuť pre *zdravotnú nespôsobilosť na výkon takej práce, pre ktorú žiak (absolvent) získal kvalifikáciu* (§ 53 ods. 1 Zákonníka práce). Ďalší Zákonníkom práce predpokladaný posudkový záver vyplýva

¹² Bližšie: TOMAN, J. - ŠVEC, M. - RAK, P.: *Pracovné právo v súvislostiach* 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020. s. 128.

¹³ Bližšie pozri: PETRÍKOVÁ, L.: Vplyv nočnej práce na život a zdravie zamestnanca. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice, 15. až 25. mája 2020. 1. vyd. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2020, s. 216-226.

¹⁴ BUKOVJAN, P.: *Výkladová stanoviska AKV*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 88.

z osobitných podmienok pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov. V praxi pôjde zväčša o nadväznosť na predtým uzatvorenú zmluvu o budúcej pracovnej zmluve so žiakom SOŠ/OU podľa § 53 Zákonníka práce, keďže zamestnávateľ v iných prípadoch nie je povinný zamestnávať mladistvých iba na prácu, ktorá zodpovedá ich kvalifikácii. Zamestnávateľ je povinný mladistvému pridelovať inú primeranú prácu, ak doterajšia práca podľa *lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie* (§ 174 ods. 3 Zákonníka práce). 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. Máme za to, 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.“¹⁵

Napokon, zamestnanec má možnosť okamžite skončiť pracovný pomer, ak podľa *lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia* a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu (§ 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce). Z citovaného ustanovenia vyplýva, že zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. Predloženie lekárskeho posudku so záverom o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce je podľa rozhodovacej činnosti súdov nepostačujúce.¹⁶ Súčasťou lekárskeho posudku musí byť aj vyjadrenie, že zamestnanec nemôže ďalej prácu vykonávať bez vážneho ohrozenia svojho zdravia.¹⁷ Ak by zamestnanec predložil „iba“ lekársky posudok o dlhodobej nespôsobilosti k výkonu práce, z hľadiska požiadavky § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce by tento zamestnanec musel pristúpiť k žiadosti o ďalší posudok (alebo o doplnenie formulácie existujúceho posudku),

¹⁵ BARINKOVÁ, M.: 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.

¹⁶ Z judikatúry: rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 150/2005 z 27. 10. 2005, obdobne rozsudok Krajského súdu v Trnave, sp. zn. 23 CoPr/1/2019 z 5. 8. 2019.

¹⁷ OLŠOVSKÁ, A. - DIVĚKYOVÁ, K. - MĚSZÁROS, M.: Okamžité skončenie pracovného pomeru. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 81. Porovnaj: DOLOBÁČ, M.: Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti pri skončení pracovného pomeru. In: *Súkromné právo: recenzovaný časopis zameraný na otázky aplikačnej praxe*. Roč. 6, č. 5/2020, s. 188.

ktorý by okrem uvedeného konštatovania obsahoval aj vyjadrenie o nemožnosti výkonu práce bez vážneho ohrozenia svojho zdravia.

3. Riešenie diskrepancie v stave de lege lata

Preukázali sme, že normatívne zakotvené závery lekárskeho posudku v prílohe č. 3c zákona o ochrane verejného zdravia nie sú vo vzájomnom formulačnom súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Je otázne, ako sa s týmto problémom majú vysporiadať zúčastnené strany - posudzujúci lekár, zamestnanec i zamestnávateľ.

Posudzujúci lekár pri vydávaní lekárskeho posudku má formulovať také závery, ako mu diktuje zákon o ochrane verejného zdravia. Na požiadavku osobitného zákona, t. j. Zákonníka práce na špecificky formulovaný záver lekárskeho posudku podľa nášho názoru vôbec nemusí prihliadať, v mnohých prípadoch nemá o takejto požiadavke ani vedomosť. Ak ho uvedomelý zamestnanec požiada, aby do lekárskeho posudku doplnil textáciu z príslušného ustanovenia Zákonníka práce, posudzujúci lekár môže argumentovať, že príloha č. 3c zákona o ochrane verejného zdravia je pre neho záväzná a tá, okrem troch posudkových záverov (viď prvá časť príspevku) žiadne iné formulácie nepredvída. Na druhej strane, nám nie je známa žiadna sankcia, ktorá by hrozila posudzujúcemu lekárovi, ak by niektorý z posudkových záverov podľa zákona o ochrane verejného zdravia špecifikoval a doplnil o znenie príslušného ustanovenia Zákonníka práce formulujúceho zhodnotenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vlastným spôsobom.

Pravdepodobne najťažšiu pozíciu má v tomto smere zamestnávateľ. Je to práve on, ktorý musí ustáť a obhájiť pridelovanie len takej práce zamestnancovi, na ktorú je zdravotne spôsobilý a plniť si povinnosti, ktoré mu Zákonník práce ukladá (napr. pristúpiť k preradeniu na inú prácu). Nie je prípustné, aby laxne konštatoval, že pokiaľ lekárskeho posudok neobsahuje v závere takú textáciu, akú požaduje Zákonník práce, neprizná lekárskeho posudku žiadne pracovnoprávne účinky. V zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR, *ak postupoval lekár podľa vzoru lekárskeho posudku, ktorý v rozpore so zákonom s určitým posudkovým záverom nepočíta, nemôže byť tento nedostatok na ujmu práv zamestnanca a túto obsahovú vadu posudku, je potrebné odstrániť výkladom.*¹⁸ Ak teda v stave de lege lata predloží zamestnanec

¹⁸ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011 z 11. 6. 2012.

napríklad lekársky posudok o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce, na základe ktorého má zamestnávateľ preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu, ale neurobí tak do 15 dní od predloženia tohto posudku, zamestnanec je podľa nášho názoru oprávnený platne okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Ak dôvetok posudku *výkon ďalšej práce by vážne ohrozil zdravie zamestnanca* absentuje, nemá tento nedostatok viesť k formalizovanému vysloveniu neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca. 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. Nevidíme dôvod, pre ktorý by mal zamestnanec pristupovať k žiadosti o ďalší lekársky posudok alebo jeho doplnenie. Na druhej strane treba povedať, že aj zamestnávateľ pociťuje potrebu právnej istoty, čomu nanútený výklad posudkových záverov nesvedčí. Jedinou možnosťou zamestnávateľa je však iba iniciovanie **neformálneho** podnetu k vydaniu nového lekárskeho posudku v rovnakej veci, čím sa opäť dostávame k otázke doplnenia lekárskeho posudku na žiadosť zamestnanca, ktorej lekár môže, ale nemusí vyhovieť.

Nad rámec obsahového zamerania tohto príspevku krátko doplníme, že uvedená diskrepancia môže viesť aj k ďalšiemu neželanému následku. Dotknuté subjekty sa často (mylne) domnievajú, že aj keď prvotný lekársky posudok vydal napríklad lekár pracovnej zdravotnej služby v znení záverov podľa zákona o ochrane verejného zdravia, posudok podľa požiadavky Zákonníka práce môže následne vydať akýkoľvek iný lekár podľa zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, keďže vychádzajú z toho, že tento predpis posudkové závery neobsahuje a lekár nimi nie je limitovaný. Uvedené následne otvára praktický problém vydávania viacerých lekárskeho posudkov od viacerých lekárov pre jeden pracovnoprávny účel.

Záver

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. Posudzujúci lekári pri formulovaní záverov nevychádzajú z pracovnoprávnej úpravy, na čo v konečnom dôsledku podľa nášho názoru ani nie je dôvod. V praxi je tak nevyhnutné závery lekárskeho posudku uspôsobovať na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, čo vedie k právnej neistote subjektov pracovnoprávnych vzťahov. Ak zákon o ochrane verejného zdravia nepočíta s takými posudkovými závermi, ako by si „želel“ 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, pretože formulácie posudkových záverov, tak ako sú vyjadrené v zákone o ochrane verejného zdravia sú univerzálnejšie. Navyše 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, ktoré svoje posudkové závery zosúladi s osobitnou (špecifickou) normou.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1520 s. ISBN 978-80-89603-78-7.
2. BARINKOVÁ, M.: 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.
3. BUKOVJAN, P.: *Výkladová stanoviska AKV*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 213 s. ISBN 978-80-7478-825-3.
4. DOLOBÁČ, M.: Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti pri skončení pracovného pomeru. In: *Súkromné právo: recenzovaný časopis zameraný na otázky aplikačnej praxe*. Roč. 6, č. 5/2020, s. 185-189. ISSN. 1339-8652.

5. LACKO, M.: *Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019. 110 s. ISBN 978-80-7502-366-7.
6. OLŠOVSKÁ, A. - DIVÉKYOVÁ, K. - MÉSZÁROS, M.: *Okamžité skončenie pracovného pomeru*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 104 s. ISBN 978-80-7598-668-9.
7. PETRÍKOVÁ, L.: Vplyv nočnej práce na život a zdravie zamestnanca. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice, 15. až 25. mája 2020. 1. vyd. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2020. ISBN 978-80-8152-891-0, s. 216-226.
8. ŠUBRT, B. - TUČEK, M.: *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Praha: Nakladatelství ANAG, 2019, 447 s. ISBN 978-80-7554-233-5.
9. ŠVEC, M. - OLŠOVSKÁ, A.: Zdravotný stav zamestnanca v pracovnom práve. In: *Právo a manažment v zdravotníctve*, č. 2, 2014. ISSN 1338-2071.
10. TOMAN, J. - ŠVEC, M. - RAK, P.: *Pracovné právo v súvislostiach*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020. 218 s. ISBN 978-80-89149-90-2.
11. TOMŠEJ, J.: *Pracovnělékařské služby*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 80. 164 s. ISBN 978-80-7598-646-7.
12. Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 150/2005 z 27. 10. 2005.
13. Rozsudok Krajského súdu v Trnave, sp. zn. 23 CoPr/1/2019 z 5. 8. 2019.
14. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011 z 11. 6. 2012.



Obsah článku podlieha licenci Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Jana Žul'ová - Monika Minčíčová).