

**UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia



**Zdravie pri práci
v spektre teórie a praxe**

Zborník abstraktov z vedeckej online konferencie

Jana Žuľová, Monika Minčíčová, Marcel Dolobáč (eds.)

Košice 2021

**PAVOL JOZEF ŠAFÁRIK UNIVERSITY IN KOŠICE
FACULTY OF LAW**

Department of Labour Law and Social Security Law



**Health at work in the spectrum
of theory and practice**

Proceedings of Abstracts of the Scientific Online Conference

Jana Žuľová, Monika Minčíčová, Marcel Dolobáč (eds.)

Košice 2021

Zborník abstraktov z vedeckej online konferencie ktorá sa konala dňa 16. apríla 2021 vznikol ako čiastkový výstup z riešenia grantovej úlohy projektu APVV-16-0002 – Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

The Proceedings of abstracts from scientific online conference Health at work in the spectrum of theory and practice held 16th April 2021 is published as a partial outcome of the implementation of the project APVV-16-0002 – Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment.

Zdravie pri práci v spektre teórie a praxe

Zborník abstraktov

Zostavovatelia / Editors:

JUDr. Jana Žuľová, PhD.

JUDr. Monika Minčíčová, PhD.

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Recenzenti / Reviewers:

doc. JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy, Katedra verejnoprávnych disciplín

JUDr. Lucia Petříková, PhD.

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta, Katedra občianskeho a pracovného práva

Tento text je publikovaný pod licenciou Creative Commons 4.0 - Attribution CC BY NC („Uveďte pôvod – Nepoužívajte komerčne“)

This work is licensed under a Creative Commons 4.0 - Attribution CC BY NC

Creative Commons Attribution –NonCommercial 4.0



Za odbornú a jazykovú stránku tejto publikácie zodpovedajú autori. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

The authors are responsible for the professional and linguistic aspects of the publication. No editorial or linguistic revision has been made.

Umiestnenie: <https://unibook.upjs.sk/sk/>

Dostupné od: 1.6.2021

ISBN 978-80-574-0006-6 (e-publikácia)

ZOZNAM ABSTRAKTOV

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Aktuálne otázky posudzovania zdravotného stavu (nielen) zamestnancov na pracovnoprávne účely.....strana 9

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Pracovnoprávne dôsledky posudzovania zdravotnej spôsobilosti žiakov stredných odborných škôl.....strana 13

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Právna ochrana pri ohrození a poškodení duševného zdravia zamestnanca v dôsledku výkonu práce.....strana 17

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Vyšetrovanie pracovných úrazov.....strana 21

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M.

Posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na základe výsledku testu na ochorenie Covid-19.....strana 23

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.

Ochrana zdravia tehotných zamestnankyň při výkonu práce - teorie a praxe.....strana 25

JUDr. Zuzana Macková, PhD.

Vplyv pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na duševné zdravie zamestnancov.....strana 27

JUDr. Monika Minčíčová, PhD.

Lekárske preventívne prehliadky a lekárske posudky v pracovnoprávnych súvislostiach.....strana 31

JUDr. Jana Žuřová, PhD.

Poskytovanie a sprístupňovanie údajov zo zdravotnej dokumentácie na pracovnoprávne účely.....strana 35

Mgr. Ivan Kunderát

Podmienky výkonu práce z domácnosti zamestnanca.....strana 39

Mgr. Katarína Skolodová

Posudzovanie psychických porúch ako chorôb z povolania.....strana 41

LIST OF ABSTRACTS

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Current issues of assessment of the employee's health condition (not only) for employment purposes.....p. 11

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Labour law consequences of assessing health capacity of secondary vocational school pupils.....p. 15

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Legal protection against the threat and damage to an employee's mental health resulting from performance of work.....p. 19

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Investigation of accidents at work.....p. 22

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M.

Assessment of the employee's health competence on the basis of the result of the COVID-19 disease test.....p. 24

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.

Protection of the health of pregnant workers at work - theory and practice.....p. 26

JUDr. Zuzana Macková, PhD.

The impact of labour and social security law on mental health of employees.....p. 29

JUDr. Monika Minčíčová, PhD.

Medical preventive examinations and medical statements in labour law context.....p. 33

JUDr. Jana Žuřová, PhD.

Provision of and access to medical records for labour law purpose.....p. 37

Mgr. Ivan Kandrát

Conditions of performance of work from employee's home.....p. 41

Mgr. Katarína Skolodová

Assessment of mental disorders as occupational diseases.....p. 45

PREDHOVOR

O tom, čo komu pandemické obdobie vzdalo, či ako negatívne sa na našich životoch podpísalo, je momentálne predmetom častých diskusií. Je trochu nelogické hľadať na pandémie a živote počas nej niečo pozitívne, ale predsa len, nič nie je čierno-biele. Nikdy sme nevenovali toľko pozornosti svojmu zdraviu ako počas predchádzajúceho obdobia. Uvedomenie si hodnoty zdravia sa popri jeho bezprostrednom ohrození pandemiou stalo intenzívnejšie, precítenejšie a postúpilo na tie najvyššie hodnotové priečky.

V tomto duchu sa v online prostredí stretli riešitelia grantovej úlohy projektu *APVV-16-0002 – Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca* a nimi pozvaní účastníci. Tému zdravia a starostlivosti oň pri výkone závislej práce, bola venovaná vedecká online konferencia *Zdravie pri práci v spektre teórie a praxe*, ktorá sa konala dňa 16. apríla 2021 pod gesciou katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia tunajšej fakulty. Účastníci vo svojich vystúpeniach a diskusií nastolili teoreticko-právne problémy, s ktorými sa musel zamestnávateľ vysporiadať pri ochrane fyzického, ale aj duševného zdravia zamestnanca počas neľahkého pandemického obdobia. V súlade so zámerom riešeného projektu bola pozornosť venovaná tiež úskaliam posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktoré vyvoláva dlhodobo kritizovaný, no stále legislatívne nenapravený stav de lege lata.

Predkladaným výstupom je zborník abstraktov vedeckých príspevkov, ktorý ako celok vystihuje aktuálne otázky, s ktorými sa zamestnávateľia v aplikačnej praxi stretávajú pri starostlivosti o zdravie zamestnancov.

Košice 17. mája 2021

Editori

AKTUÁLNE OTÁZKY POSUDZOVANIA ZDRAVOTNÉHO STAVU (NIELEN) ZAMESTNANCOV NA PRACOVNOPRÁVNE ÚČELY

S prihliadnutím na základnú charakteristiku závislej práce - osobný výkon práce zamestnanca je dôležitý zdravotný stav zamestnanca, ktorý je potrebný vnímať optikou, či zamestnanec je zdravotne spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce. Ak počas trvania pracovnoprávneho vzťahu nastanú skutočnosti, že zamestnanec dočasne alebo trvalo stratil túto spôsobilosť, a aby zamestnávateľ mohol realizovať relevantné postupy, sú potrebné lekárske posudky vydané kompetentnými subjektmi. Vydávanie lekárskeho posudku je však upravené vo viacerých právnych predpisoch, čo spôsobuje zmätočnosť a môžu nastať situácie, že posúdenie zdravotného stavu zamestnanca bude na základe dvoch lekárskeho posudkov rozdielne.

Pracovnoprávna úprava garantuje zamestnancom aj určité nároky, ktoré súvisia so starostlivosťou zamestnanca o jeho rodinných príslušníkov v prípade, ak nastane zákonom predvídaná sociálna udalosť. Ide napr. o narodenie dieťaťa a potrebu o jeho zvýšenú starostlivosť, s čím súvisí tzv. predĺžená rodičovská dovolenka. Zákonník práce neupravuje, ktorý subjekt vydáva posúdenie dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa vyžadujúceho osobitnú starostlivosť a zamestnávateľia postupujú rôzne. Preto je potrebné zakotviť precíznejšiu právnu úpravu.

Cieľom príspevku je podať výklad a následne analyzovať právnu úpravu vydávania lekárskeho posudku zamestnancov pre pracovnoprávne účely a posúdenia zdravotného stavu ich rodinných príslušníkov, poukázať na nedokonalosť právnej úpravy v tejto oblasti, čo významne komplikuje postupy pri riešení tejto otázky v aplikačnej praxi. Súčasne je cieľom príspevku aj formulovať možné návrhy de lege ferenda. Ako možné riešenie prichádza do úvahy zjednotenie právnej

prof. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.

Trnavská univerzita v Trnave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva

sociálneho zabezpečenia

andrea.olsovska@truni.sk

úpravy vydávania lekárskeho posudku a odstránenia jej duplicit v zdravotníckych predpisoch a predpise ochrany verejného zdravia, súčasne so zakotvením formálnych a obsahových náležitostí lekárskeho posudku.

Kľúčové slová: zamestnanec, zdravotný stav, pracovnoprávny vzťah.

CURRENT ISSUES OF ASSESSMENT OF THE EMPLOYEE'S HEALTH CONDITION (NOT ONLY) FOR EMPLOYMENT PURPOSES

Taking into account the basic characteristics of dependent work - performance of employee's work in person - employee state of health is an important factor to be perceived from the perspective of whether the employee is medically fit to perform the agreed type of work. If the employee becomes temporarily or permanently incapacitated and can no longer maintain their competence during employment, and for the employer to be able to carry out the relevant procedures, medical reports issued by the competent bodies are required. However, the issuance of medical reports is regulated in several legal regulations, which causes confusion and situations may arise where two medical reports assess employee health differently.

The employment law also guarantees employees certain entitlements related to caring for the employees' family members in the occurrence of a social event anticipated by law. This concerns, e.g., the birth of a child and the need for its intense care, which is related to the so-called extended parental leave. The Labour Code does not regulate which entity is to issue an assessment of the long-term unfavourable state of health of a child requiring special care, and employers proceed differently. It is, therefore, necessary to enshrine more precise legislation.

The aim of the paper is to provide interpretation and subsequently analyse the legal regulation governing issuance of employee medical reports for the purposes of employment and assessing the state of health of their family members, to point out imperfections of legislation in this area, which significantly complicates procedures for resolving this issue in application practice. At the same time, the aim of the paper is to formulate possible proposals de lege

prof. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.

Trnava University in Trnava

Faculty of Law

Department of Labour Law and Social
Security Law

andrea.olsovska@truni.sk

ferenda. Unification of legal regulations governing issuance of medical reports comes to mind as a possible solution, as well as elimination of duplicity in health regulations and the regulation of protection of public health, together with the enshrinement of formal and substantive requirements of medical opinions.

Key words: employee, health condition, labour relationships.

PRACOVNOPRÁVNE DÔSLEDKY POSUDZOVANIA ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI ŽIAKOV STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL¹

Príspevok analyzuje a odhaľuje problematické miesta pracovnoprávných aspektov žiakov stredných odborných škôl (SOU) s cieľom prezentovať vlastné názory autorky ku zložitosti právnej úpravy a navrhnúť riešenia právnych problémov. Metóda analýzy, syntézy, indukcie, dedukcie, analógie, zovšeobecnenia a výkladové metódy boli použité na dosiahnutie cieľa. Výkon zamestnania žiaka/absolventa musí zodpovedať získanej kvalifikácii a zdravotnému stavu. Autorka poukazuje na v praxi prevládajúci nejednotný výklad pracovnoprávných noriem vyžadujúcich preukazovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu žiakov SOU zodpovedajúcu získanej kvalifikácii. Trvajúcim legislatívnym problémom je zrozumiteľnosť právnych noriem v takom rozsahu, aby zmluvné strany pracovného pomeru, ale aj lekári a iní poskytovatelia zdravotnej starostlivosti bez pochybností rozlišovali medzi potrebou a dôvodom pre vydanie lekárskej správy, lekárskeho potvrdenia a lekárskeho posudku.

Posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu upravujú osobitné zákony, a to výkon lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci (LPP), obsah a závery posúdenia zdravotného stavu v lekárskom posudku. Výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti žiaka na prácu môže významne ovplyvniť existenciu pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a žiakom, ku ktorému sa obaja zaviazali v zmluve o budúcej pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nie je povinný dodržať svoj zmluvný záväzok a uzatvoriť pracovnú zmluvu pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka na výkon práce zodpovedajúcej kvalifikácii. Zákon

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia

milena.barinkova@upjs.sk

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

explicitne nevyžaduje predloženie lekárskeho posudku, potvrdzujúceho dlhodobú zdravotnú nespôsobilosť na výkon tejto práce. Autorka porovnáva situáciu s inými prípadmi, kedy Zákonník práce výslovne vyžaduje výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu preukazovať lekárske posudkami a vyjadruje presvedčenie, že i pre žiakov stredných odborných škôl platí to isté, aj keď znenie normy sa odlišuje od uvedených obdobných prípadov. Zamestnávateľia často postupujú rôzne. Dôvodom sú nejasnosti v tom, aký doklad a od akého lekára má byť vystavený preukázanie zdravotnej nespôsobilosti žiaka na prácu. Pritom, ak by zamestnávateľ pri uzatváraní pracovnej zmluvy so žiakom postupoval v rozpore so zámerom zákonodarcu a účelom právnej normy, dopustil by sa porušenia právnej povinnosti podľa viacerých zákonov. Výsledkom skúmania problematiky sú návrhy na zosúladenie právnej terminológie medzi normami vo vnútri Zákonníka práce v obdobných prípadoch, ako aj medzi Zákonníkom práce a osobitnými predpismi, upravujúcimi povinnosti zamestnávateľov pri zaraďovaní zamestnancov na prácu so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu a predpismi upravujúcimi obsah a závery lekárskeho posudku v týchto prípadoch.

Kľúčové slová: štúdium na strednej odbornej škole, posúdenie zdravotnej spôsobilosti žiaka, lekárske posudky, pracovná zmluva, možnosť zamestnávateľa odmietnuť pracovnú zmluvu.

LABOUR LAW CONSEQUENCES OF ASSESSING HEALTH CAPACITY OF SECONDARY VOCATIONAL SCHOOL PUPILS²

The paper analyses and reveals the problematic places of employment aspects of secondary vocational school (SVS) pupils to present the author's own opinions on complexity of the legislation and to propose solutions to legal problems. Methods of analysis, synthesis, induction, deduction, analogy, generalization, and interpretation methods were used to achieve the goal. Performance of pupil's / school leaver's employment must convince to the acquired qualification and state of health. The author points to the prevailing inconsistent interpretation of the labour law norms requiring a proof of health capacity for the work of SVS pupils corresponding to acquired qualification. An ongoing legislative problem is the comprehensibility of the legal norms, so parties of employment relationship, as well as medical practitioners and other healthcare providers, would be able to make a clear distinction between need and reason for issuing a medical report, medical certificate and medical review.

Assessing health capacity for work is regulated by special laws, including performance of a preventive medical examination in relation to work (PME), content and conclusions of an assessment of health status in a medical review. The outcome of an assessment of pupil's health capacity for work can significantly affect the existence of an employment relationship between an employer and the pupil, to which both have committed themselves in a future employment contract. An employer is not obliged to comply with their obligation to conclude an employment contract due to pupil's health incapacity to perform work corresponding to their qualification. The law does not explicitly require

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.
Pavol Jozef Šafarik University in Košice
Faculty of Law
Department of Labour Law and Social
Security Law
milena.barinkova@upjs.sk

² The abstract has been prepared as a part of the grant project APVV-16-0002 *Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment*.

submission of a medical review confirming long-term health incapacity to perform this work. The author compares the situation with other cases where the Labour Code explicitly requires a result of an assessment of health capacity to work to be proved by medical review and expresses a belief that the same applies to secondary vocational school pupils, although the wording differs from these similar cases. Employers often proceed differently. The reason for this is that it is unclear what document and from which medical practitioner should be issued to prove the pupil's incapacity for work. At the same time, if an employer would have acted contrary to the intention of the legislator and the purpose of the legal norm when concluding an employment contract with a pupil, they would be in breach of a legal obligation under several laws. Results of the examination of the issue are proposals for harmonization of the legal terminology between the norms within the Labour Code in similar cases, as well as between the Labour Code and special regulations governing the obligations of employers to assign employees work regarding their health, especially the outcome of an assessment of their health capacity for work and regulations governing the content and conclusions of medical reviews in these cases.

Keywords: the study on the secondary vocational school, assessing pupil's health capacity for work, medical review, employment contract, employer's possibility to refuse to employment contract.

PRÁVNÁ OCHRANA PRI OHROZENÍ A POŠKODENÍ DUŠEVNÉHO ZDRAVIA ZAMESTNANCA V DÔSLEDKU VÝKONU PRÁCE³

Ochrana zdravia zamestnanca je základný pilier pracovného práva už od počiatku jeho formovania ako samostatného právneho odvetvia a prioritou bezpečných pracovných podmienok a zdravého pracovného prostredia musí pretrvať bez ohľadu na spoločenský vývoj, automatizáciu, zmeny formu výkonu práce. Neznamená to strnulosť, moderná doba žiada modernú ochranu. Ochrana duševného zdravia zamestnanca patrí do nosných cieľov pracovného zákonodarstva, nie ako módný hit, ale ako reálna požiadavka súčasnej doby.

Príspevok prezentuje súčasnú ochranu pri ohrození a poškodení duševného zdravia zamestnanca a konštatuje nedostatočnú právnu úpravu. Na inštitucionálnej úrovni sa inšpekcia práce zaoberá ochranou duševného zdravia skôr na teoretickej úrovni, než v praktickej realizácii. I keď na jej obranu treba dodať, že stres a nepriaznivé pracovné prostredie sú ťažko merateľné veličiny a ochrana zo strany výkon mimoriadne náročná. Možné zlepšenie avizuje zriadenie Rady pre duševné zdravie, ktorá sa však ešte len má formovať.

Nosná časť príspevku predstavuje analýza právnych prostriedkov súdnej ochrany, ktoré autor prezentuje ako paletu možností určenú zamestnancovi ohrozeného duševnou poruchou a duševnou chorobou. Postupne sa prezentujú možnosti ochrany prostredníctvom inštitútu zneužitia práva, ochrany pred diskrimináciou a náhrady škody. Každý z uvedených prostriedkov predstavuje pre zamestnanca zákonnú možnosť domáhať sa ochrany svojich práv, pričom ani jeden z nich nemožno považovať za ideálny

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia

marcel.dolobac@upjs.sk

³ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

inštitút pre ochranu duševného zdravia a priori a ex post. Osobitne autor prezentuje obťažovanie ako jednu z foriem diskriminačného konania, ktoré môže potenciálne predstavovať prostriedok právnej ochrany zamestnanca s možnosťou primeraného zadosťučinenia aj v prípade šikany, stresu na pracovisku a dokonca aj v prípade ohrozenia a poškodenia duševného zdravia. Konečné úvahy smerujú k možnosti rozšírenia katalógu chorôb z povolania o duševné poruchu a choroby.

Kľúčové slová: ochrana duševného zdravia, stres, choroba z povolania.

LEGAL PROTECTION AGAINST THE THREAT AND DAMAGE TO AN EMPLOYEE'S MENTAL HEALTH RESULTING FROM PERFORMANCE OF WORK⁴

Protection of employee health has been the basic pillar of labour law since the very beginning of its formation as a separate legal branch and the priority of safe working conditions and a healthy working environment must persist regardless of social development, automation, changes in the form of work. This does not mean stiff adherence to older concepts; modern times demand modern protection. Protection of employees' mental health is one of the main goals of labour legislation, not as an ephemeral fad, but as a real requirement of the present time.

The paper presents the current protection against the threat and damage to employee mental health and calls out insufficient legal regulation. At the institutional level, labour inspection deals with the protection of mental health at a theoretical rather than practical level. Although it should be added in its defence that stress and unfavourable working environment are difficult to measure and protection in terms of performance is extremely difficult. A possible improvement may be the founding of the Mental Health Council, which is yet to take shape.

The core part of the paper is an analysis of legal remedies for judicial protection, which the author presents as a range of options for employees at risk of mental disorder and mental illness. Gradually, the possibilities of protection through the institute of abuse of law, protection against discrimination and damages are presented. Each of these means represents a legal opportunity for the employee to insist on protection of their rights, yet none of them can be considered an ideal

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Pavol Jozef Šafarik University in Košice

Faculty of Law

Department of Labour Law and Social
Security Law

marcel.dolobac@upjs.sk

⁴ The abstract has been prepared as a part of the grant project APVV-16-0002 *Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment*.

institute for protection of mental health a priori and ex post. In particular, the author presents harassment as one of the forms of discriminatory conduct, which can potentially constitute a means of legal protection for employees with the possibility to seek adequate redress in the event of bullying, stress in the workplace and even in the event of threat and damage to mental health. The final considerations point to the possibility of expanding the catalogue of occupational diseases to include mental disorders and illnesses.

Keywords: protection of mental health, stress, occupational diseases.

VYŠETROVANIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV

Autor sa vo svojom pozvanom vystúpení zaoberal problematikou vyšetrovania pracovných úrazov a chorôb z povolania, vrátane priznávania novozavedenej choroby z povolania v podobe vírusu Covid-19. Prostredníctvom kvalitatívnych vedeckých metód vrátane kritickej analýzy upozorňuje na predpokladanú obsolétnosť predmetných ustanovení zákona o sociálnom poistení vo vzťahu k stanovenej hmotnoprávnej podmienke vystavenia potvrdenia zamestnávateľa o vzniku nákazy zamestnanca na pracovisku. Zamestnávateľa totiž svojím nekonaním alebo vyhlásením o nemožnosti preukázania príčinnej súvislosti medzi vznikom ochorenia zamestnanca a výkonom práce má priznanie tejto choroby z povolania zamestnancom, vrátane ich možnosti získania dávky úrazového poistenia od Sociálnej poisťovne. Obdobne autor v tejto súvislosti poukazuje na snahu zamestnávateľov o narušenie princípu vzniku ich objektívnej zodpovednosti formou vyjadrenia súhlasu zamestnanca vo forme zápisu do denníku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čím má byť konvalidované porušenie vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa o bezpečnosti a ochrane zdravia zamestnancov pri práci a vylúčenie zodpovednosti zamestnávateľa za prípadné poškodenie zdravia zamestnanca. Predmetom vedeckej diskusie autora je rovnako možnosť právnej akceptácie tzv. núdzovej stratégie, ktorú zamestnávateľa využívajú na preklenutie problémov s opravou strojov alebo prístrojov potrebných na výkon práce a možný vznik poškodenia zdravia zamestnancov pri výkone práce s takýmito pracovnými pomôckami.

doc. JUDr. Marek Švec, PhD. LL.M.
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Právnická fakulta
Katedra občianskeho a pracovného práva
msvec@umb.sk

Kľúčové slová: pracovný úraz, choroba z povolania, Covid-19, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, objektívna zodpovednosť zamestnávateľa.

INVESTIGATION OF ACCIDENTS AT WORK

In his paper, the author deals with the issue of investigation of occupational accidents and diseases, including the recognition of newly introduced occupational disease of Covid-19. Through qualitative scientific methods, including critical analysis, he draws attention to the presumed obsolescence of the relevant

provisions of the Social Security Act in relation to the established substantive condition for issuing the employer's certificate of the employee's infection at the workplace. By their failure to act or through declaring that proving a causal link between the occurrence of an employee's illness and the performance of work is not possible, the employers mar recognition of this occupational disease in employees, thus precluding their eligibility for accident insurance payout from the Social Security Agency. Similarly, the author points in this context to the efforts of employers to violate the principle of their direct liability in the form of requiring the employee's consent expressed through an entry in the health-and-safety-at-work diary, as a form of co-validation of the employee's violations of the employer's internal health and safety regulations and to exclude liability of the employer for any damage to the health of the employee. The subject of the author's scientific discussion is also the possibility of legal acceptance of the so-called emergency strategy used by employers to overcome problems with the repair of machinery or equipment necessary for the performance of work and the possible damage to the health of employees when working with such work equipment.

Key words: accident at work, occupational disease, Covid-19, safety and health at work, strict liability of the employer.

doc. JUDr. Marek Švec, PhD. LL.M.
Matej Bel University in Banská Bystrica
Faculty of Law
Department of Civil and Labor Law
msvec@umb.sk

POSÚDENIE ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI ZAMESTNANCA NA ZÁKLADE VÝSLEDKU TESTU NA OCHORENIE COVID-19

Cieľom príspevku je formou kritickej analýzy poukázať na vznik novej povinnosti zamestnávateľa a síce posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na základe výsledku testu na ochorenie Covid-19 a právne následky spojené s odmietnutím preukázania jeho výsledku.

V čase prípravy príspevku bol opakovane predĺžený čas trvania núdzového stavu podľa čl. 5 ods. 2 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov a to na základe uznesenia Vlády SR č. 587 z 30. septembra 2020, čo v praxi prinieslo obmedzenie slobody pohybu a pobytu zákazom vychádzania, s výnimkou cesty z/do zamestnania a výkonu práce.

V prípade odmietnutia preukázania sa negatívnym testom Covid-19 zo strany zamestnávateľa, je tento povinný odoprieť vstup do jeho priestorov. Následne vzniká pre zamestnávateľa povinnosť vysporiadať sa s vykazovaním neprítomnosti zamestnanca v práci z vyššie uvedených dôvodov. Prax poukazuje na nejednotný postup zamestnávateľov, kde sa možno stretnúť s posúdením neprítomnosti zamestnanca z uvedeného dôvodu ako ospravedlnenej, avšak bez náhrady mzdy, ale aj s prípadmi, kde sa takáto neprítomnosť posudzuje ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy.

Kľúčové slová: test na Covid-19, zdravotná spôsobilosť zamestnanca, vstup do priestorov a prevádzky zamestnávateľa, prekážka v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy, prekážka v práci na strane zamestnávateľa.

*JUDr. Simona Dušeková
Schuszteková, PhD., LL.M.*
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Právnická fakulta
Katedra občianskeho a pracovného práva
simona.schusztekova@umb.sk

ASSESSMENT OF THE EMPLOYEE'S HEALTH COMPETENCE ON THE BASIS OF THE RESULT OF THE COVID-19 DISEASE TEST

The aim of the contribution is to point out the emergence of a new obligation of the employer in the form of a critical analysis, namely the assessment of the employee's medical fitness based on the result of the covid-19 test and the legal consequences associated with refusing to prove its result.

At the time of preparation of the contribution, the duration of the emergency situation was repeatedly extended according to Art. 5 par. 2 of the Constitutional Act no. 227/2002 Coll. on the security of the state in time of war, state of war, state of emergency and state of emergency, as amended, based on the Resolution of the Government of the Slovak Republic no. 587 of 30 September 2020, which in practice restricted freedom of movement and residence by a curfew, with the exception of travel from / to work and the performance of work.

In the event that the employer refuses to prove the Covid-19 test, the employer is obliged to refuse entry to his premises. Subsequently, the employer is obliged to deal with the reporting of the employee's absence from work for the above reasons. Experience shows the inconsistent approach of employers, where it is possible to meet the assessment of the absence of an employee for this reason as justified, but without compensation, but also in cases where such absence is considered an obstacle to work on the part of the employer with compensation.

Key words: Covid- 19 test, medical fitness of the employee, entry into the premises and operation of the employer, obstacle to work on the part of the employee without compensation of wages, obstacle to work on the part of the employer.

*JUDr. Simona Dušeková
Schuszteková, PhD. LL.M.*
Matej Bel University in Banská Bystrica
Faculty of Law
Department of Civil and Labor Law
simona.schusztekova@umb.sk

OCHRANA ZDRAVÍ TĚHOTNÝCH ZAMĚŠTNANKYŇ PŘI VÝKONU PRÁCE - TEORIE A PRAXE

Příspěvek se věnuje ochraně zdraví těhotných zaměstnankyň z pohledu evropského práva. Cílem příspěvku je interpretace ustanovení směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, která se týkají vymezení pojmu těhotná zaměstnankyně a zákaz výpovědi v těhotenství. Výkladový rozpor čl. 2 písm. a) a čl. 10 směrnice je analyzován na dvou rozhodnutích Soudního dvora Evropské unie: C-232/09 (Dita Danosa) a C-103/16 (Jessica Porras Guisado).

Uvedená ustanovení směrnice č. 92/85/EHS je nutné interpretovat ve vzájemné souvislosti, tedy že těhotnou zaměstnankyní je taková zaměstnankyně již od počátku těhotenství, nikoliv až ode dne oznámení těhotenství svému zaměstnavateli.

V příspěvku je dále poukázáno na skutečnost, že česká právní úprava nezakotvuje lhůtu pro informování zaměstnankyně zaměstnavatele o svém těhotenství. Tato otázka je komparována s rakouskou a německou právní úpravou.

Klíčové slová: těhotná zaměstnankyně, ochrana, zákaz výpovědi, evropská právní úprava, česká právní úprava, oznámení těhotenství, lhůta, zaměstnavatel.

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Katedra správního práva a finančního práva

gabriela.halirova@upol.cz

PROTECTION OF THE HEALTH OF PREGNANT WORKERS AT WORK – THEORY AND PRACTICE

The paper deals with the protection of the health of pregnant workers from the point of view of European legislation. The aim is to interpret the provisions of Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, concerning the definition of the concept of pregnant workers and the prohibition on dismissal during pregnancy. Interpretative contradiction of Article 2 (a) and Article 10 Directive is analysed on two cases of the Court of Justice of the European Union: C-232/09 (Dita Danosa) and C-103/16 (Jessica porras Guisado).

It is necessary to interpret those provisions of Directive 92/85/EEC, in conjunction with each other, that the pregnant worker has been such an employee since the beginning of pregnancy, not until the date of notification of the pregnancy to his employer.

In addition, it is pointed out that the Czech legislation does not set a deadline for informing the employer about the employee's pregnancy. The issue is compared with Austrian and German legislation.

Keywords: pregnant worker, protection, prohibition on dismissal, European legislation, Czech legislation, notification of pregnancy, deadline, employer.

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.

Palacký University Olomouc

Faculty of Law

Department of Administrative and

Financial Law

gabriela.halirova@upol.cz

VPLYV PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA NA DUŠEVNÉ ZDRAVIE ZAMESTNANCOV

Autorka v príspevku poukázala na mimoriadne úzke prepojenie základných práv a slobôd (t.j. slobodného rozvoja a ľudsky dôstojného života) so sociálnymi právami (vrátane práva na sociálne zabezpečenie i na ochranu zdravia) v období pandémie COVID-19.

Chronologicky a analyticky priblížila proces liberalizácie pracovnoprávných vzťahov od roku 1993 a v syntetickom kontexte upozornila na znižovanie sociálnej ochrany, čo obdobie koronakrízy len potvrdilo (napr. niektorým subjektom – SZČO vôbec nevznikol nárok na žiadne dávky nemocenského poistenia, napr. na ošetrovné, nemocenské, resp. v prípade zamestnancov tieto dávky boli veľmi nízke z dôvodu nerešpektovania ratifikovaných medzinárodných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce). S poukazom najmä na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, za najdôležitejšie považuje odmeňovanie za vykonanú prácu, vrátane minimálnej mzdy (ktorá na rozdiel oproti iným krajinám EÚ sa v roku 2021 znížila z navrhovanej sumy 656 € mesačne na 623 € mesačne), ako aj najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času. Vo všeobecnosti priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín, avšak v prípade zdravotníckeho zamestnanca, tento priemerný týždenný pracovný čas, vrátane práce nadčas možno prekročiť za obdobie štyroch mesiacov pod podmienkou jeho súhlasu. V takom prípade priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas zdravotníckeho zamestnanca môže byť najviac 56 hodín. Táto právna úprava bola prijatá v období finančnej a ekonomickej krízy spred 12 rokov, t. j. v roku 2008, kedy na Slovensku rezonoval problém nedostatku zdravotníckeho personálu. Odvtedy sa tento závažný celospoločenský problém nevyriešil a koronakríza len opätovne potvrdila význam zdravotníckych profesií (t. j. lekárov, zdravotných

JUDr. Zuzana Macková, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia

zuzana.mackova@flaw.uniba.sk

sestier, ako aj pomocného personálu, atď.) v živote spoločnosti. Problém odmeňovania, dĺžky pracovného času, ako aj zosúladenie pracovného a rodinného života v prípade žien – matiek, rezonuje nielen v prípade zdravotných sestier, lekároch, ale aj predavačiek a učiteliek. Pre reálne spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky má význam aj právo na kolektívne vyjednávanie. Na Slovensku v čase pandémie sociálny dialóg na centrálnej úrovni (tripartity) prestal fungovať a súčasná vládna garnitúra a zamestnávatelia sa dokonca snažia eliminovať sociálne práva zamestnancov. Na záver autorka zdôraznila, že Slovenská republika v oblasti sociálnej ochrany sa nachádza na rázcestí a pre zachovanie univerzálnej a kolektívnej bezpečnosti (istoty i dobrého zdravia) je nevyhnutné prepojenie hospodárskej a sociálnej politiky.

Kľúčové slová: pracovný čas, dôstojná výška príjmu, právo na sociálne zabezpečenie, dobré zdravie, sociálne istoty.

THE IMPACT OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW ON MENTAL HEALTH OF EMPLOYEES

In this scholarly contribution the author has stressed a very close connection between the fundamental rights and liberties (i.e. the free development and dignified life) with the social rights – including the right to social security and protection of health during the pandemic of COVID-19. She has disclosed in chronological and analytical manner the process of liberalisation of labour relations from 1993 and consequent weakening of system of social protection, coming to light anew due to corona-crisis (when certain categories of the self-employed have remained without any sickness benefits or benefits for care of the sick child or relative; or in case of employees – the level of benefits has been insufficient due to lack of respect for the minimum international standards entailed in the ratified ILO conventions). As for the fair and satisfactory work conditions, it is the right to fair remuneration including the minimum wage that is of highest importance (and that in comparison to other EU states has reached only substandard 623 Euros, instead of the proposed minimum of 656 Euros per month). Second in importance comes the length of the working time - set generally at the weekly upper limit of 48 hours, with the exception of the health personnel whose limits can be extended, subject to agreement, across the duration of four months, up to the limit of 56 hours a week. The above mentioned legislation was adopted twelve years ago, in 2008 – in times of economic and financial crisis, when the question of serious lack of health personnel in Slovakia arose for the first time. The problem has since then persisted as known social phenomenon, with the corona-crisis having confirmed the important role of the health professions (i.e. physicians, nurses, auxiliary personnel etc.) for the society. The topics of remuneration, length of the working time as well as work-life balance especially in case of women

JUDr. Zuzana Macková, PhD.

Comenius University in Bratislava

Faculty in Law

Department of Labour Law and Social
Security Law

zuzana.mackova@flaw.uniba.sk

with caring responsibilities, resonate not only in context of health workers but also sales and education personnel (i.e. teachers, educators, school services). To achieve actual fair and satisfactory working conditions, it is the right to collective bargaining and organisation that plays a crucial role. It is therefore concerning that in Slovakia during the covid pandemic, the social dialogue at the highest level (i.e. the tripartite) collapsed and has been suspended, while the current government of 2020-21, in concert with the employers (i.e. domestic and foreign capital) are constantly pushing for reduction, if not elimination of the social rights of employees. As for the area of social protection as such, the author concludes that Slovakia stands on a crossroad, and that for preservation, if not for more desirable strengthening of the universal and collective protection (i.e. social and health security), a serious engagement and systemic interconnection between the economic and social policies is and will be required.

Keywords: working time, dignified level of income, the right to social security, good quality of health, social stability.

LEKÁRSKE PREVENTÍVNE PREHLIADKY A LEKÁRSKE POSUDKY V PRACOVNOPRÁVNÝCH SÚVISLOSTIACH⁵

Požiadavka zamestnávateľa, aby sa zamestnanec podrobil lekárskej preventívnej prehliadke za účelom posúdenia jeho zdravotnej spôsobilosti, má z hľadiska svojich dôsledkov bezprostredný dosah na život a zdravie fyzickej osoby a zreteľne sa odzrkadľuje na vzniku a ďalšom priebehu pracovnoprávneho vzťahu.

JUDr. Monika Minčíčová, PhD.
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
monika.seilerova@upjs.sk

Cieľom predneseného príspevku bolo predstaviť (vybrané) problémy realizácie lekárskeho preventívneho prehliadok a vydávania lekárskeho posudkov plynúcich z právnej úpravy posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a možný prístup k ich riešeniu. Ku skúmaniu zvolených problémov sme pristúpili na základe prvotného popisu právneho stavu, následnej analýzy právnej úpravy, pričom k postupnému vyvodzovaniu výkladových záverov bola použitá najmä induktívna a deduktívna metóda a metóda abstrakcie. Z uskutočneného rozboru prierezových otázok vyplynulo niekoľko zhrňujúcich záverov. Otázka zdravotnej spôsobilosti na prácu je okrajovo alebo podrobnejšie predmetom úpravy viacerých právnych predpisov, čoho dôsledkom je vydávanie „duplicitných“ lekárskeho posudkov od viacerých poskytovateľov zdravotnej starostlivosti. Na základe skutočnosti, že účelom posúdenia je zhodnotiť zdravotný stav v kontexte konkrétneho pracovného prostredia a jeho vplyvov, sa domnievame, že východiskovým právnym predpisom v tomto procese je zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, berúc do úvahy prípadné špecifiká posudzovania zdravotnej spôsobilosti daných osobitnými predpismi. Uvedený zákon nielenže určuje procesný postup

⁵ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

posudzovania, ale vymedzuje aj okruh lekárov kompetentných k posúdeniu a navyše obsahuje aj konkrétne posudkové závery. V tejto súvislosti je súčasne potrebné zdôrazniť, že požiadavka zamestnávateľa týkajúca sa účasti zamestnanca na lekárskej preventívnej prehliadke nie je svojvoľná, ale riadi sa práve situáciami, ktoré z týchto predpisov vyplývajú. Na druhej strane odmietnutie zamestnanca podrobiť sa lekárskej prehliadke v zákonom predpokladaných prípadoch nemôže podľa našej mienky znamenať, aby bol zamestnávateľ povinný zamestnancovi prácu ďalej pridelovať bez toho, aby informáciou o zdravotnej spôsobilosti disponoval, okrem iného aj s ohľadom na dôsledky, ku ktorým by takéto konanie zamestnávateľa mohlo viesť (pracovné úrazy, choroby z povolania). V neposlednom rade poukážeme na to, že Zákonník práce vo viacerých svojich ustanoveniach nekorešponduje s právnymi predpismi na ochranu zdravia, a to nielen v terminologickej rovine (napr. pojem „lekárske vyšetrenie“, charakteristika „vhodnej práce“), ale aj v rovine záverov lekárskeho posudku (napr. pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnanca).

Kľúčové slová: zdravotná spôsobilosť na prácu, lekárske posudky, Zákonník práce.

MEDICAL PREVENTIVE EXAMINATIONS AND MEDICAL STATEMENTS IN LABOUR LAW CONTEXT⁶

The employer's requirement for the employee to undergo a medical preventive examination in order to assess his health capacity for work has, in terms of its consequences, an immediate impact on the life and health of a person and is clearly reflected in the establishment and further continuance of the employment relationship.

JUDr. Monika Minčíčová, PhD.
Pavol Jozef Šafarik University in Košice
Faculty of Law
Department of Labour Law and Social
Security Law
monika.seilerova@upjs.sk

The aim of the lecture was to present the (selected) problems of the realization of medical preventive examinations and the issuance of medical statements resulting from the legal regulation of health capacity for work and a possible approach to their solution. We approached the examination of selected problems on the basis of the initial description of the legal situation, the subsequent analysis of the legal regulation, while for the gradual derivation of interpretive conclusions was used mainly inductive and deductive method and abstraction method. Several summary conclusions emerged from the analysis of sectional issues. The issue of health capacity for work is marginally or more specifically the subject of several legal regulations, which results in the issuance of "duplicate" medical statements from several health care providers. Based on the fact that the purpose of the assessment is to evaluate the health status in the context of a particular work environment and its effects, we believe that the fundamental legislation in this process is Act No. 355/2007 Coll., on the protection, support and development of public health as amended, taking into account specifics of the assessment of health capacity given by special regulations. The mentioned Act not only determines the assessment procedure, but also defines the physicians qualified for assessment the

⁶ The abstract has been prepared as a part of the grant project APVV-16-0002 *Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment*.

health capacity for work and it also contains specific assessment conclusions. At the same time, it must be emphasized that the employer's requirement for the employee to take part in a preventive medical examination is not arbitrary, but is governed by the situations arising from those rules. On the other hand, the refusal of employee to undergo a medical examination in cases stated by law cannot, in our view, mean that the employer is obliged to assign work to the employee without having information of health capacity, inter alia with regard to the consequences of such action could lead (occupational accidents, occupational diseases). Last but not least, we point out that the Labour Code in several of its provisions does not correspond to health legislation, not only in terms of terminology (e.g. the term "medical examination", characteristics of "appropriate work"), but also in terms of conclusions of medical statements (e.g. immediate termination of employment by the employee).

Keywords: health capacity for work, medical statement, Labour Code.

POSKYTOVANIE A SPRÍSTUPŇOVANIE ÚDAJOV ZO ZDRAVOTNEJ DOKUMENTÁCIE NA PRACOVNOPRÁVNE ÚČELY⁷

Jedným z podkladov pre vyhotovenie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu sú údaje o zdravotnom stave posudzovanej osoby z jej zdravotnej dokumentácie. Zdravotnú dokumentáciu ako celok vedie poskytovateľ všeobecnej ambulantnej starostlivosti, s ktorým má posudzovaná fyzická osoba uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti (praktický lekár). Ak je zdravotná dokumentácia vedená v písomnej forme, údaje z nej sa poskytujú vo forme výpisu. 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.

Príspevok prezentuje odpovede na praktické otázky súvisiace s využiteľnosťou výpisu zo zdravotnej dokumentácie v rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu. Analyzuje komu prislúcha povinnosť vyžiadať si výpis zo zdravotnej dokumentácie. Právnymi predpismi je konštruovaná povinnosť praktického lekára na základe písomného vyžiadania takýto výpis poskytnúť, nie povinnosť lekára pracovnej zdravotnej služby o takýto výpis požiadať. Žiadnym právnym predpisom nie je lekárovi pracovnej zdravotnej služby uložená povinnosť vyžiadať si výpis zo zdravotnej dokumentácie a súčasne, aj keď má v zákonom stanovených prípadoch uloženú povinnosť posudzovať zdravotnú spôsobilosť na prácu, nie je mu právnym predpisom uložená povinnosť robiť tak len na základe predloženia výpisu zo zdravotnej dokumentácie. Posudzovať zdravotnú spôsobilosť

JUDr. Jana Žulová, PhD.
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
jana.zulova@upjs.sk

⁷ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

na prácu je možné aj bez predloženia výpisu zo zdravotnej dokumentácie, čo nás vedie k názoru, že posudzovaná osoba má právo odmietnuť predloženie výpisu. 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.

Ak lekár pracovnej zdravotnej služby vyžiada výpis zo zdravotnej dokumentácie priamo od praktického lekára, potrebuje si túto spracovateľskú operáciu ošetriť v právnom režime všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov. V druhej časti príspevok analyzuje základné zásady spracúvania osobných údajov pri tomto druhu spracovateľskej operácie.

Kľúčové slová: zdravotná dokumentácia, výpis, posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, ochrana osobných údajov.

PROVISION OF AND ACCESS TO MEDICAL RECORDS FOR LABOUR LAW PURPOSES⁸

One of the prerequisites for drafting a medical report on medical fitness for work is data on the assessed person's state of health obtained from their medical records. The medical records file is kept by the provider of general outpatient care, with whom the assessed natural person has entered into an agreement on the provision of health care (general practitioner). If the medical records are kept in written form, the data from it shall be provided in the form of an extract. If the occupational health service physician drafts a medical report on medical fitness for work, this physician is other than the general practitioner of the assessed person. Yet to draft the most comprehensive assessment of the assessed person's medical fitness, it is best to know their entire medical history.

The paper presents answers to practical questions related to the usability of an extract from medical records in the assessment of medical fitness for work. It analyzes who has the obligation to request an extract from medical records. Legal regulations stipulate the obligation of a general practitioner to respond to a written request to provide such a statement, not the obligation of an occupational health service physician to request such a statement. No legal regulation imposes an obligation on an occupational health service physician to request an extract from medical records and at the same time, even if this physician has an obligation to assess medical fitness in statutory cases, he is not obliged by law to do so only on the basis of the submitted extract from medical records. It is possible to assess medical fitness for work also without an extract from the medical records, which leads us

JUDr. Jana Žul'ová, PhD.

Pavol Jozef Šafarik University in Košice

Faculty of Law

Department of Labour Law and Social
Security Law

jana.zulova@upjs.sk

⁸ The abstract has been prepared as a part of the grant project APVV-16-0002 *Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment*.

to believe that the assessed person has the right to refuse to submit the extract. Slovak legislation does not provide for the possibility that an occupational health service physician refuses to perform a preventive medical examination if the assessed person refuses to submit an extract from the medical documentation.

If the occupational health service physician requests an extract from the medical records directly from the general practitioner, he needs to treat this processing operation in the legal regime of the general regulation on personal data protection. In the second part, the paper analyzes the basic principles of personal data processing in this type of processing operation.

Keywords: medical records, extract from medical records, assessment of the employee's health competence, personal data protection.

Cieľom predneseného príspevku bolo preskúmať právne podmienky výkonu práce z domácnosti zamestnanca. Na podklade výkladových problémov, ktoré sa objavili v aktuálnej právnej praxi, autor v príspevku formuloval dve výskumné otázky. Po prvé, či je zamestnávateľ oprávnený výkon práce z domácnosti zamestnancovi nariadiť, alebo sa táto práca môže vykonávať len so súhlasom zamestnanca, a po druhé, či možno od zamestnanca vyžadovať výkon práce z domácnosti, ak na jeho strane vzniknú okolnosti, ktoré zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) označuje ako prekážky v práci.

Na dosiahnutie cieľa autor využil viaceré metódy vedeckej práce, z ktorých prevážila metóda analýzy. Právne podmienky výkonu práce z domácnosti sa odlišujú v závislosti od toho, či sa použijú ustanovenia Zákonníka práce účinné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní (ďalej len „krízová situácia“). Kým v čase krízovej situácie je otázka nariadenia výkonu práce z domácnosti zákonom explicitne upravená, mimo krízovej situácie je potrebné analyzovať rozsah dispozičnej právomoci zamestnávateľa. Zároveň je potrebné objasniť podstatu prekážok v práci z hľadiska ich kolízie s požiadavkou výkonu práce z domácnosti zamestnanca.

Pokiaľ ide o prvú výskumnú otázku, autor dospel k záveru, že nariadenie výkonu práce z domácnosti by znamenalo zmenu nezanedbateľného okruhu pracovných podmienok. Miesto výkonu práce, hoci je v pracovnej zmluve vymedzené široko, možno chápať skôr

Mgr. Ivan Kundrát
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
ivan.kundrat@student.upjs.sk

⁹ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

tak, že zamestnanec súhlasí, aby mu zamestnávateľ v tomto mieste prideloval prácu. Samotná skutočnosť, že zamestnanec má v okruhu tohto miesta svoju domácnosť, však neznamená, že súhlasí aj s výkonom práce zo svojej domácnosti. Oprávnenie zamestnávateľa nariadiť výkon práce z domácnosti nevyplýva ani z ustanovenia § 55 Zákonníka práce, ktoré upravuje inštitút preradenia na inú prácu. Preto nariadenie výkonu práce z domácnosti mimo krízovej situácie bude spravidla presahovať rámec dispozičnej právomoci zamestnávateľa.

Vo vzťahu k druhej výskumnej otázke autor zistil, že od zamestnanca možno v určitých prípadoch vyžadovať, aby vykonával prácu z domácnosti, hoci vznikne okolnosť, ktorú Zákonník práce kvalifikuje ako prekážku v práci. Ide o situácie, v ktorých prekážka v práci síce bráni prítomnosti zamestnanca na pracovisku, ale nespôsobuje neschopnosť zamestnanca vykonávať prácu (najmä karanténa).

Kľúčové slová: práca z domácnosti, dispozičná právomoc, preradenie na inú prácu, prekážky v práci, ochrana zdravia.

CONDITIONS OF PERFORMANCE OF WORK FROM EMPLOYEE'S HOME¹⁰

The aim of the presented paper was to review the legal conditions of performance of work from employee's home. Based on interpretation problems that have appeared in the current legal practice, the author formulated two research questions. First, whether an employer is entitled to instruct an employee to perform work from their home, or such work can only be performed with employee's consent. Secondly, whether an employee may be required to perform work from their home, if there are circumstances, which Act No. 311/2001 Z. z. Labour Code, as amended ("Labour Code") qualifies as obstacles to work.

In order to achieve the aim, the author used several methods of scientific work, of which the method of analysis prevailed. The legal conditions of performance of work from employee's home depend on the application of the provisions of the Labour Code effective in a state of emergency, state of need or exceptional state and for two months after their appeal ("state of crisis"). While in the state of crisis the issue of instructing an employee to perform work from their home is explicitly regulated by the law, beyond this state it is necessary to analyse the extent of employer's dispositional power. It is also necessary to clarify the nature of obstacles to work in terms of their collision with the performance of work from employee's home.

Regarding the first research question, the author came to conclusion that an instruction to perform work from employee's home would be a change in a significant range of working conditions. A place of performance of work, although it is broadly defined in an

Mgr. Ivan Kunderát

Pavol Jozef Šafarik University in Košice

Faculty of Law

Department of Labour Law and Social Security Law

ivan.kundrat@student.upjs.sk

¹⁰ The abstract has been prepared as a part of the grant project APVV-16-0002 *Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment*.

employment contract, can rather be understood in a way that an employee agrees that an employer is going to assign them work at that place. However, the mere fact that an employee has their home in this place does not mean that they also agree to perform work from their home. There is no right to instruct an employee to perform work from their home following from the Section 55 of the Labour Code, which regulates the institute of transfer to different work. Therefore, an instruction to perform work from employee's home beyond the state of crisis generally exceeds the dispositional power of an employer.

Regarding the second research question, the author found that in certain cases an employee may be required to perform work from their home, although there is a circumstance which the Labour Code qualifies as an obstacle to work. This includes situations, in which an obstacle to work prevents an employee from being present at a workplace, but it does not cause the employee to be unable to perform work (especially quarantine).

Keywords: work performed from home, dispositional power, transfer to different work, obstacles to work, health protection.

POSUDZOVANIE PSYCHICKÝCH PORÚCH AKO CHORÔB Z POVOLANIA ¹¹

Zdravotný stav zamestnanca je jedným z najvýznamnejších faktorov majúcich vplyv na kvalitu výkonu práce. Jeho neodmysliteľnou súčasťou je duševné zdravie, ktorému je aj napriek jeho veľkému významu venovaná len malá pozornosť. Inak tomu nie je ani v prípade, ak zamestnanec v dôsledku výkonu práce začne trpieť určitými psychickými poruchami. Akú ochranu poskytujú dotknutému zamestnancovi právny poriadok Slovenskej republiky? Môže byť takáto psychická porucha klasifikovaná ako choroba z povolania? Cieľom príspevku je analýzou relevantných právnych predpisov zodpovedanie uvedených otázok a zároveň, s použitím metódy komparácie, upriamenie pozornosti na právnu úpravu Holandska a tamojšie príklady dobrej praxe, ktoré by mohli slúžiť ako inšpirácia pre Slovenskú republiku. Súčasná právna úprava, konkrétne zákon o sociálnom poistení, vymedzuje podmienky kvalifikácie určitej choroby ako choroby z povolania. Analýzou zoznamu chorôb z povolania však dospejeme k záveru, že žiadna psychická porucha v tomto zozname explicitne zaradená nie je. Jedinou možnosťou, ktorú právna úprava ponúka, je teda individuálne posúdenie Celoslovenskou komisiou pre posudzovanie chorôb z povolania, ktorá by mohla posúdiť určitú psychickú poruchu ako chorobu z povolania. Napriek tomu, že posudzovanie psychického zdravia je náročnejšie ako posudzovanie fyzického zdravia, príklady dobrej praxe v Holandsku, ukazujú, že existujú možnosti, ktorými možno objektívne posudzovať stav psychického zdravia zamestnancov. Potreby praxe, ktoré v období aktuálne prežívanej pandémie eskalujú, naznačujú, že je nevyhnutné

Mgr. Katarína Skolodová
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
katarina.skolodova@student.upjs.sk

¹¹ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

venovať zvýšenú pozornosť stavu duševného zdravia zamestnancov. Explicitné zaradenie vybraných psychických porúch medzi choroby z povolania by okrem možnosti domáhať sa nárokov spojených s uznanou chorobou z povolania, nepriamo podmienilo aj zvýšenie starostlivosti o duševné zdravie zamestnancov zo strany zamestnávateľov. Záverom je nevyhnutné dodať, že z priaznivého stavu duševného zdravia zamestnancov prosperujú zamestnávatelia a tým aj národná ekonomika.

Kľúčové slová: choroby z povolania, psychické poruchy, duševné zdravie, ochrana zdravia.

ASSESSMENT OF MENTAL DISORDERS AS OCCUPATIONAL DISEASES¹²

The health condition of the employee is one of the most important factors influencing the quality of work performance. An integral part of it is mental health, which, despite its great importance, receives little attention. It is also in the situation when the employee begins to suffer from certain mental disorders as a result of

his work performance. What protection do the legal system of the Slovak Republic provide to the affected employee? Can such a mental disorder be classified as an occupational disease? The aim of the paper is to analyze the relevant legislation to answer these questions and at the same time, using the method of comparison, to draw attention to the Dutch legislation and examples of good practice there, which could serve as inspiration for the Slovak Republic. The current legislation, specifically the Social Insurance Act, defines the conditions for classifying a certain disease as an occupational disease. However, an analysis of the list of occupational diseases leads to the conclusion that no mental disorder is explicitly included in this list. Thus, the only option offered by the legislation is an individual assessment by the Slovak Commission for the Assessment of Occupational Diseases, which could assess a certain mental disorder as an occupational disease. Although mental health assessment is more demanding than physical health assessment, examples of good practice in the Netherlands show that there are possibilities by which the mental health of employees can be objectively assessed. The needs of practice, which are escalating during the current pandemic, suggest that it is necessary to pay increased attention to the state of mental health of employees. The

Mgr. Katarína Skolodová
Pavol Jozef Šafarík University in Košice
Faculty of Law
Department of Labour Law and Social
Security Law
katarina.skolodova@student.upjs.sk

¹² The abstract has been prepared as a part of the grant project APVV-16-0002 *Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment*.

explicit inclusion of selected mental disorders among occupational diseases would, in addition to the possibility of claiming claims related to a recognized occupational disease, also indirectly condition the increase of care for the mental health of employees by employers. In conclusion, it is necessary to add that employers and thus the national economy also benefit from the favourable state of mental health of employees.

Keywords: occupational diseases, mental disorders, mental health, health protection.

Zdravie pri práci v spektre teórie a praxe

Zborník abstraktov

Zostavovatelia: JUDr. Jana Žuľová, PhD.
JUDr. Monika Minčíčová, PhD.
doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2021
Počet strán: 47
Rozsah: 1,79 AH
Vydanie: prvé

Health at work in the spectrum of theory and practice

The Proceedings of abstracts

Editors: JUDr. Jana Žuľová, PhD.
JUDr. Monika Minčíčová, PhD.
doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Publisher: Pavol Jozef Šafárik University in Košice
Publishing ŠafárikPress

Year of publication: 2021
Number of pages: 47
Author's sheets: 1,79
Edition: first

ISBN 978-80-574-0006-6 (e-publikácia)

