

Nepřítomnost' zamestnanca z dôvodu vyšetrenia alebo diagnostiky jeho dieťaťa¹

The Absence of the Employee due to the Medical or Diagnostic Examination of His or Her Child

Marek Švec
Andrea Olšovská

Abstract: *According to the current Slovak legislation, which also determines the conditions for important personal obstacles at work, the employer is obliged to excuse the absence of an employee for the reason of accompanying his or her child to a medical facility for examination or treatment. The scientific paper deals with situations where it is necessary for an employee to accompany a child to various other diagnostic examinations which are not carried out in medical institutions. These obligations are imposed by specific legislation and must be fulfilled by the employee as the legal representative of minors in compulsory schooling or pre-primary education in relation to establishments operating under the education regulations. However, there is no excuse for the absence of an employee in the Labour Code or in other legislation in the area of education. Since these cases cannot be explicitly covered by any statutory regulation of personal obstacles to work on the part of the employee, a dispute arises in application practice between the employee and the employer as to the justification for the employee's absence from work. This is also based on incorrect information provided by the education's authorities who instruct the legal representatives that the employer must excuse the absence, as their child is undergoing certain examinations.*

Key Words: *Labour Law; Obstacle at Work on the Part of the Employee; Diagnostic Examination; Prevention and Counselling System; Excused Absence of an Employee from Work; the Slovak Republic.*

¹ Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy projektu VEGA č. 1/0013/23 s názvom „Európske mimikry algoritmického riadenia obsahu pracovno-právneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.

Abstrakt: Podľa aktuálnej slovenskej právnej úpravy, ktorá určuje aj podmienky dôležitých osobných prekážok v práci, je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca z dôvodu sprevádzania jeho dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie. Vedecký príspevok sa zaoberá situáciami, kedy je potrebné, aby zamestnanec sprevádzal dieťa na ďalšie rôzne diagnostické vyšetrenia, ktoré sa nerealizujú v zdravotníckych zariadeniach. Tieto povinnosti mu ukladajú osobitné právne predpisy a musí ich plniť ako zákonný zástupca maloletých osôb v rámci povinnej školskej dochádzky alebo predprimárneho vzdelávania vo vzťahu k zariadeniam pôsobiacim podľa predpisov v oblasti školstva. Ospravedlnenie absencie zamestnanca v právnej úprave Zákonníka práce alebo v inom predpise z oblasti školstva však absentuje. Keďže tieto prípady nemožno explicitne podradiť pod žiadnu zákonnú úpravu osobných prekážok v práci na strane zamestnanca, v aplikačnej praxi vzniká spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom o ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci. A to aj na základe nesprávne poskytovaných informácií zo strany školských zariadení, ktoré zákonných zástupcov inštruuju, že uvedenú neprítomnosť im musí zamestnávateľ ospravedlniť, keďže ich dieťa podstupuje určité vyšetrenia.

KLúčové slová: Pracovné právo; prekážka v práci na strane zamestnanca; diagnostické vyšetrenie; systém prevencie a poradenstva; ospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci; Slovenská republika.

Úvod

K problematike dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca možno dohľadať v zásade značné množstvo odborných publikačných výstupov. Je často aj predmetom laickej diskusie na rôznych poradných internetových fórach, kde si zamestnanci alebo zamestnávatelia dávajú rady i v otázkach vecného posudzovania jednotlivých ospravedlnených druhov neprítomnosti zamestnanca na pracovisku či v otázke dĺžky „akceptovateľnej“ neprítomnosti zamestnancov.² Do určitej miery pozornosti odbornej verejnosti uniká problematika, ktorá je síce z pohľadu kľúčových otázok právnej úpravy marginálna, no je zásadnou pre určitú skupinu zamestnancov, ktorí patria medzi také kategórie zamestnancov, ktorým zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, účinnosť k 1. 6. 2023) poskytuje vo

² Bližšie pozri ŠVEC, M. a A. OLŠOVSKÁ. *Kurzarbeit a iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022, s. 33. ISBN 978-80-571-0450-6.

viacerých oblastiach osobitnú zvýšenú ochranu (napríklad podľa § 160 Zákonníka práce a nasl.).

Možno uviesť, že predmetná kategória zamestnancov sa dostáva do problematickeho postavenia v okamihu, ak má plniť povinnosti vyplývajúce z osobitných právnych predpisov vzťahujúcich sa k realizácii práva na vzdelávanie, s čím súvisia aj určité povinnosti zákonných zástupcov detí. Ide najmä o povinnosti vyplývajúce zo zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „školský zákon“) alebo zákona č. 184/2009 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odbornom vzdelávaní“). Uvedené predpisy budeme stručne uvádzať ako „školské predpisy“. Zamestnanci – rodičia musia sprevádzať svoje deti na rôzne diagnostické vyšetrenia, ktoré sú dôležité pre ďalší vývin ich dieťaťa, avšak nerealizujú sa v zdravotníckych zariadeniach. Status zdravotníckych zariadení upravuje 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 (ktorý subjekt je zdravotníckym zariadením upravuje § 7 tohto zákona).

Keďže predmetné vyšetrenia neprebiehajú v zdravotníckych zariadeniach, je otázne, či čas sprevádzania zamestnancom – rodičom sa môže vnímať ako niektorá z prekážok, ktoré upravuje Zákonník práce. V praxi sa stretávame s rôznymi prístupmi. Mnohí zamestnávateľia túto prekážku akceptujú ako klasické vyšetrenie, uvedomujúc si dôležitosť diagnostických vyšetrení. Avšak niektorí zamestnávateľia odmietajú neprítomnosť zamestnancov ospravedlniť. V takýchto prípadoch si zamestnanci čerpajú dovolenku. Problém je vypuklejší v prípade, ak zamestnancovi nie je dovolené čerpanie dovolenky. Autori si uvedomujú účel dovolenky, a tiež skutočnosť, že čerpanie dovolenky by malo byť primárne určované v týždňových intervaloch. V mnohých situáciách však zamestnancom zostáva na vybavenie si osobných záležitostí práve čerpanie dovolenky, keďže nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby toleroval akúkoľvek absenciu v práci (dokonca s náhradou mzdy). Vzhľadom na skutočnosť, že sa neprítomnosť zamestnancov v práci z dôvodu absolvovania rôznych diagnostických vyšetrení ich detí v oblasti školstva vyskytuje často, autori poukazujú na problém spojený s otázkou, či možno takúto neprítomnosť v práci vnímať ako právom aprobovanú prekážku zamestnanca v práci. Upozorňujú na aplikačné nedostatky, navrhujú určité riešenia

a súčasne uvažujú o právnej úprave *de lege ferenda*, ktorá by aktuálny problémový stav upravila, čím by sa následne zlepšilo aj pracovnoprávne postavenie uvedenej osobitnej skupiny zamestnancov.

Vo všeobecnosti však možno uviesť, že analyzovaný problém je len najvypuklejší problémom z celej plejády, s ktorými sa stretávajú zamestnanci – rodičia so zdravotne postihnutým dieťaťom alebo s dieťaťom so špeciálno-vzdelávacími potrebami. Zákonník práce totiž osobitne neupravuje situáciu zamestnancov – rodičov, ktorí si buď musia plniť osobitné povinnosti spojené so zdravotným postihnutím dieťaťa (napríklad rôzne posudzovania zdravotného stavu dieťaťa, či už pre rôzne pedagogické účely alebo pre systém sociálneho zabezpečenia) alebo si starostlivosť o takéto deti vyžaduje výrazne väčšie množstvo času.³ V zásade jedinou špecifickou právnou úpravou je neskôr uvádzané ustanovenie § 141 ods. 2 písm. c) bod 2 Zákonníka práce, ktoré však upravuje len situáciu dotýkajúcu sa sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Iné druhy potreby krátkodobých neprítomností zamestnanca z dôvodu rôznych rehabilitačných činností alebo diagnostických úkonov u dieťaťa nie sú v žiadnom zákonom ustanovení zohľadnené a zamestnanec je nútený ich realizáciu vykrývať obvykle čerpaním dovolenky, prípadne pracovným voľnom bez náhrady mzdy, občasne neprítomnosťou podľa § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 Zákonníka práce, aj to len za predpokladu, že sú vykonávané v zdravotníckom zariadení. Všeobecným záujmom spoločnosti je, aby bol rešpektovaný najlepší záujem dieťaťa, ale konkrétna právna (pracovnoprávna) úprava však tomu nenasvedčuje. Zákonodarca by preto mal, nielen v nižšie uvádzanom prípade, ale generálne prijať odpovedajúce zmeny pracovnoprávnej úpravy tak, aby v prípade, ak si to budú zdravotný stav dieťaťa alebo potreby dieťaťa vo vzťahu k vzdelávaciemu procesu vyžadovať, umožnil zamestnancom čerpať si vhodný druh ospravedlnenej neprítomnosti v práci bez ohľadu na skutočnosť, či bude spojená s náhradou mzdy alebo nie. Bezpochyby nie je cieľom vytvoriť ďalší náklad pre zamestnávateľov, ak zohľadníme celkový prípustný počet dní ospravedlnenej neprítomnosti zamestnancov spojených s náhradou mzdy, pričom tento rámec možno ponechať na obsah realizácie sociálneho dialógu v kolektívnych zmluvách, ale cieľom je vytvoriť minimálny právny rámec nového druhu „prekážok v práci“ na strane zamest-

³ Bližšie pozri ŽULOVÁ, J. Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike. *Ius et Administratio* [online]. 2013, nr 3, s. 127-136 [cit. 2023-05-05]. ISSN 2300-4797. Dostupné na: <http://repozytorium.ur.edu.pl/handle/item/369>.

nanca, ktorý by mu umožnil zabezpečiť nevyhnutnú starostlivosť o svoje dieťa v rámci vzdelávacieho systému alebo systému sociálnej starostlivosti.⁴ Kontext uvedeného návrhu totiž smeruje jednoznačne k odstráneniu povolovacieho konania, ktoré musí zamestnanec aktuálne podstúpiť, ak si na uvedené situácie chce čerpať dovolenku, a dospieť k záveru, že ak je to nevyhnutné, rozhodne sa o uplatnení právom aprobovanej prekážky v práci samostatne, aj keď nebude spojená s priznaním náhrady mzdy za uvedený rozsah doby neprítomnosti zamestnanca na pracovisku. Dokázal by však zabezpečiť efektívnu a účinnú pomoc svojmu dieťaťu v okamihu, keď by ju potrebovalo, bez obavy pred prípadnými pracovnoprávnymi následkami, ak by mu zamestnávateľ odmietol napríklad poskytnúť čerpanie dovolenky.

Ak zohľadníme aj verejný záujem posudzovaného problému, povinnosti, ktoré sú v tejto oblasti uložené rodičom maloletých detí, smerujú k zabezpečeniu ich najlepšieho záujmu v rámci vzdelávacieho systému štátu a k tomu, aby ich prípadná účasť v tomto vzdelávacom procese nemala na ne negatívny vplyv.⁵ Príslušná pracovnoprávna úprava na takéto povinnosti rodičov nereflektuje. Ak konštatujeme, že zabezpečenie povinnosti zamestnanca je v tomto prípade kľúčové pre odpovedajúci ďalší vývoj a vývin maloletej osoby a súčasne zamestnancovi neposkytne právnou možnosť takéto diagnostické vyšetrenie s dieťaťom podstúpiť, lebo Zákonník práce tento typ prekážky nepozná (a v prípade dovolenky o jej nariadení rozhoduje výlučne zamestnávateľ), vzniká otázka, ako môžu zamestnanci – rodičia diagnostické vyšetrenia pre svoje deti zabezpečiť.

Povinnosti zákonných zástupcov, rodičov a školské zákony

Jedným z prostriedkov realizácie inkluzívneho vzdelávania v školách (ktoré nerozlišuje deti podľa diagnózy, ale pozerá na všetky deti ako na ľudské bytosti s rozmanitými potrebami) je systém podporných opatrení, ktorých zavedenie rozširuje okruh detí, ktorým môže byť poskytnutá potrebná podpora, ktorá sa doteraz priznávala iba skupine detí a žiakov so

⁴ Bližšie pozri LACKO, M. Rodičovská starostlivosť o dieťa v poisťovacom systéme. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 79-94. Teoretik. ISBN 978-80-7502-367-4.

⁵ Bližšie pozri LACLAVÍKOVÁ, M. Modernizácia právneho poriadku a počiatky pracovnoprávnej úpravy (Vývoj pracovného zákonodarstva na našom území do roku 1918). In: A. OLŠOVSKÁ, ed. *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 34-50. ISBN 978-80-7380-242-4.

zdravotným znevýhodnením. Potrebnú podporu teda po novej právnej úprave (od septembra 2023) môže dostať širšia skupina detí. Keďže poskytovanie podporných opatrení je často viazané na povinnosť využiť služby centier poradenstva a prevencie, je pravdepodobné, že počet rodičov, ktorí budú sprevádzať dieťa na vykonanie odbornej činnosti v týchto centrách, bude stúpať. Preto právne vyriešenie prekážky v práci z dôvodu rôznych diagnostických vyšetrení u dieťaťa, realizovaných mimo zdravotníckeho zariadenia, je viac než potrebné.⁶

Podľa § 112 ods. 1 školského zákona sústavu školských zariadení tvoria: školské výchovno-vzdelávacie zariadenia, špeciálne výchovné zariadenia, zariadenia poradenstva a prevencie, školské účelové zariadenia. Činnosť centier poradenstva a prevencie vychádza zo systému poradenstva a prevencie tak, ako ho vymedzuje § 130 ods. 1 školského zákona. Táto činnosť je vymedzená ako „*odborná činnosť, ktorou je poradenská činnosť, psychologická činnosť, pedagogická činnosť, špeciálno-pedagogická činnosť, logopedická činnosť, liečebno-pedagogická činnosť a sociálno-pedagogická činnosť zameraná na optimalizáciu výchovného, vzdelávacieho, psychického, sociálneho a kariérového vývinu detí od narodenia až po ukončenie prípravy na povolanie.*“

Následne sa v § 130 ods. 2 školského zákona uvádza okruh oprávnených osôb, v prospech ktorých sa môžu takéto poradenstvo a prevencia realizovať, medzi ktoré patria, okrem iných, aj zákonní zástupcovia detí alebo žiakov. V konkrétnych prípadoch tak zákonní zástupcovia musia podstúpiť uvedený okruh vyšetrení svojich detí, pričom ich realizujú v rámci uvedených centier poradenstva a prevencie v zmysle citovaných zákonných ustanovení školského zákona.

⁶ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a L. DILONGOVÁ, eds. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. 1. vyd. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2014, s. 78. ISBN 978-80-7380-497-8. Ďalej pozri tiež HAMULÁK, J. a P. RAK. *Osoby so zdravotným postihnutím z hľadiska pracovného práva*. In: J. HAMULÁK, et al. *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia* [online]. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2022, s. 7-50 [cit. 2023-05-05]. ISBN 978-80-7160-659-8. Dostupné na: https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Pracoviska/Katedry/KPPPSZ/Publikacne_vystupy/Subory_na_stranku/Socialna_ochrana_osob_so_zdravotnym_postihnutim.pdf.

Ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca na pracovisku z dôvodu sprevádzania dieťaťa na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení

Podľa § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu sprevádzania:

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku.

Rodinným príslušníkom je podľa § 40 ods. 5 Zákonníka práce aj dieťa zamestnanca (vlastné i zverené do náhradnej starostlivosti).⁷

Koncepcia ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca podľa § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce diferencuje medzi sprevádzaním rodinného príslušníka a sprevádzaním zdravotne postihnutého dieťaťa, pričom v oboch prípadoch ustanovuje odlišné hmotnoprávne podmienky na ich uplatnenie. Možno konštatovať, že formulácia uvedených osobných dôležitých prekážok v práci na strane zamestnanca neupravuje situácie, kedy sa vyžaduje, aby rodič dieťaťa – zákonný zástupca sprevádzal dieťa na rôzne diagnostické vyšetrenia, ktoré sa realizujú v rámci školských predpisov v centrách poradenstva a prevencie (zjednodušene uvedené, napríklad odborné posúdenie pripravenosti dieťaťa na školu, tzv. školská spôsobilosť). Tieto diagnostiky sú nevyhnutné na splnenie zákonnej povinnosti zákonných zástupcov vyplývajúcej zo školských predpisov, avšak nerealizujú sa v zdravotníckych zariadeniach. Preto nie je možné použiť predmetnej prekážky v práci. *„Zamestnanec nemá právo na ospra-*

⁷ Rodinný príslušník na účely tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodence zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

*vedlnenie prekážky v práci, ak ide na vyšetrenie/ošetrovanie do zariadenia, ktoré nie je zdravotníckym zariadením, [...], a nevzniká mu právo na čerpanie prekážky v práci podľa § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 Zákonníka práce.*⁸ Uplatnenie prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 2 písm. c) bod 2 Zákonníka práce vylučuje zúžený rozsah personálnej pôsobnosti predmetného ustanovenia, keď pod oprávnený subjekt na čerpanie prekážky v práci na strane zamestnanca patrí len zamestnanec, ktorý sprevádza zdravotne postihnuté dieťa do zariadenia sociálnej starostlivosti⁹ alebo špeciálnej školy.¹⁰ Hoci v uvedenom prípade Zákonník práce nepredpokladá výlučne sprevádzanie do zdravotníckeho zariadenia, ale vecný okruh rozširuje aj na iné zariadenia podľa osobitných predpisov, nebude ho možné použiť pre diagnostické vyšetrenia, ktoré realizujú subjekty zriadené podľa školského zákona.

Zákonník práce pritom neupravuje definíciu zdravotne postihnutého dieťaťa. Bolo by možné vychádzať aj z definície dieťaťa so zdravotným znevýhodnením, ktorú upravuje školský zákon.¹¹ Subsidiárne sa možno odkázať na vymedzenie tzv. nezaopatreného dieťaťa v § 9 ods. 1 písm. b) bod 2 a bod 3 a § 9 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.¹² Formulácia uvedeného druhu ospravedl-

⁸ Bližšie pozri J. Toman v ŠVEC, M., J. TOMAN, et al. *Zákonník práce: Zákon o kolektívnom vyjednávaní: Komentár: Zväzok I.* 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 1240. ISBN 978-80-571-0105-5.

⁹ Pod uvedené zariadenia možno podradiť zariadenia pôsobiace napríklad podľa § 31 a nasl. *Zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.*

¹⁰ Predmetné ustanovenie Zákonníka práce neupravuje definíciu školy. Preto v zmysle § 95 školského zákona možno pod výraz „špeciálna škola“, použitý v Zákonníku práce, subsumovať všetky tri stupne špeciálnej školy: „Materská škola, v ktorej sa uskutočňuje výchova a vzdelávanie podľa vzdelávacích programov pre deti s mentálnym postihnutím, sa označuje ako špeciálna materská škola. Základná škola, v ktorej sa uskutočňuje výchova a vzdelávanie podľa vzdelávacích programov pre žiakov s mentálnym postihnutím, sa označuje ako špeciálna základná škola. Stredná škola, v ktorej sa uskutočňuje výchova a vzdelávanie podľa vzdelávacích programov pre žiakov s mentálnym postihnutím, sa označuje ako špeciálna stredná škola.“

¹¹ Vzhľadom na absenciu vlastnej pracovnoprávnej definície zdravotne postihnutého dieťaťa možno vychádzať z relevantnej právnej úpravy v školskom zákone, pričom v zmysle § 2 písm. j) školského zákona sa ním môže rozumieť „dieťa so zdravotným znevýhodnením alebo žiak so zdravotným znevýhodnením, dieťa so zdravotným postihnutím alebo žiak so zdravotným postihnutím, dieťa choré alebo zdravotne oslabené alebo žiak chorý alebo zdravotne oslabený, dieťa s vývinovými poruchami alebo žiak s vývinovými poruchami, dieťa s poruchou správania alebo žiak s poruchou správania.“

¹² Ustanovenie § 9 uvádza, že „(1) Nezaopatrené dieťa podľa tohto zákona je dieťa a) do skončenia povinnej školskej dochádzky, b) po skončení povinnej školskej dochádzky, naj-

nenej neprítomnosti vychádza z premisy poskytnutia dodatočnej pracovnoprávnej ochrany zamestnanca, ktorý sa nachádza v náročnej sociálnej situácii, pretože sa stará o dieťa so zdravotným postihnutím. Osobitnou právnou úpravou nie je dotknuté právo takéhoto zamestnanca kumulovať uplatnenie prekážok v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 a bod 2 Zákonníka práce (v prípade potreby sprevádzania dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia podľa § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 Zákonníka práce a dodatočne na zabezpečenie zvýšenej starostlivosti o dieťa aj sprevádzanie podľa § 141 ods. 2 písm. c) bod 2 Zákonníka práce).

Ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca na pracovisku z dôvodu sprevádzania dieťaťa na diagnostické vyšetrenia

Zákonník práce neumožňuje čerpať na plnenie uvedených povinností dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca podľa § 141 Zákonníka práce, keďže nejde o vyšetrenie či ošetrovanie dieťaťa ako rodinného príslušníka v zdravotníckom zariadení.¹³ Ak uvedené situácie nemôžeme subsumovať pod žiadnu z osobných prekážok v práci na strane zamestnanca a ak nahliadame na tieto rôzne diagnostické činnosti ako na potrebné i pre spoločnosť, mohli by sme ich vnímať ako tzv. iné úkony vo všeobecnom záujme podľa § 137 ods. 5 Zákonníka práce.¹⁴ Keďže výpo-

dlhšie do dovŕšenia 26 rokov veku, ak 1. sa sústavne pripravuje na povolanie, 2. sa chorobu a stav, ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť podľa prílohy č. 2, sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie alebo nemôže vykonávať zárobkovú činnosť alebo 3. pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie alebo je neschopné vykonávať zárobkovú činnosť. (2) Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav nezaopatreného dieťaťa je choroba a stav uvedené v prílohe č. 2, ktoré podľa poznatkov lekárskej vedy majú trvať alebo trvajú dlhšie ako jeden rok a ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť podľa tejto prílohy.“

¹³ Bližšie pozri DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. a P. MÉSZÁROS. *Procesy v individuálnom pracovnom práve*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022, s. 45. ISBN 978-80-571-0560-2.

¹⁴ Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä: a) darovanie krvi a aferéza, b) darovanie ďalších biologických materiálov, c) výkon funkcie v odborovom orgáne, d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka, e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, f) činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky, g) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii, h) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež, i) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky, j) činnosť člena rozkladovej komisie, k) činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní, l) činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Ná-

čet týchto prekážok je demonštratívny (použitie slova „najmä“), nie taxatívny, z pohľadu prínosu pre spoločnosť možno uvažovať, že je daný oprávnený všeobecný záujem.

Podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak. Ak by sme akceptovali, že sprevádzanie dieťaťa na diagnostické vyšetrenia je iným úkonom vo všeobecnom záujme, tak v súlade s § 136 ods. 1 Zákonníka práce by zamestnancovi neprislúchala náhrada mzdy (predmetné ustanovenie predpokladá tiež možnosť náhrady mzdy, ak by sa tak zamestnanec dohodol so zamestnávateľom, prípadne ak by takéto plnenie bolo zakotvené v kolektívnej zmluve).

Záver

Záver predloženého vedeckého príspevku smeruje k potrebe buď novelizácie príslušného ustanovenia Zákonníka práce spôsobom, ktorý by v jeho obsahu zahrnul ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca zo strany zamestnávateľa aj v prípadoch, ak mu osobitné právne predpisy ukladajú povinnosti ako zákonnému zástupcovi podstúpiť rôzne diagnostické vyšetrenia jeho dieťaťa pre účely vzdelávania (predmetnú prekážku môžeme vnímať ako dôležitú osobnú prekážku zamestnanca v zmysle § 141 Zákonníka práce alebo ako iný úkon vo všeobecnom záujme podľa § 137 ods. 5 Zákonníka práce) alebo ďalšou možnosťou je zakotvenie novej prekážky priamo do príslušných školských predpisov v nadväznosti na demonštratívny výpočet v § 137 ods. 5 Zákonníka práce. Keďže preferujeme komplexnosť právnej úpravy, ako vhodná sa javí byť úprava Zákonníka práce. Do prijatia novej právnej úpravy by bolo potrebné postupovať tak, že rôzne diagnostické vyšetrenia detí v zmysle školských predpisov by bolo možné vnímať ako iný úkon vo všeobecnom záujme. Je však otáznе, či si tento názor osvoja odborná verejnosť a zamestnávateľia. Vzhľadom na zjavný posun v poskytovaní rôznych podporných opatrení v rámci systému poradenstva a prevencie podľa školského zákona by mal

rodnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.

aj Zákonník práce reagovať na zmenené podmienky a s ohľadom na jeho sociálnu funkciu takúto nevyhnutnú neprítomnosť zamestnanca v práci ospravedlniť. Okrem potreby ospravedlnenia neprítomnosti zamestnanca v práci (vzniká otázka, či je potrebné limitovať i počet dní v kalendárnom roku tak, ako je to nastavené pri sprevádzaní dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia) je dôležité uvažovať aj nad otázkou, či by išlo o pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.¹⁵ Mohlo by sa zdať, že nejde o významný zásah do nákladových položiek zamestnávateľa, keďže rozsah takýchto diagnostických vyšetrení sa javí ako minimálny (to však nemusí byť pravda pri niektorých konkrétnych prípadoch). Máme však za to, že ide o situácie, ktoré sú síce v prospech spoločnosti, avšak náklady by nemali byť na ťarchu zamestnávateľa, ale štátu. Súčasne by bolo vhodné uvažovať tiež o zakotvení limitov takejto prekážky.

Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. a Ľ. DILONGOVÁ, eds. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. 1. vyd. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2014. 364 s. ISBN 978-80-7380-497-8.
- DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. a P. MÉSZÁROS. *Procesy v individuálnom pracovnom práve*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022. 106 s. ISBN 978-80-571-0560-2.
- HAMULÁK, J. a P. RAK. Osoby so zdravotným postihnutím z hľadiska pracovného práva. In: J. HAMULÁK, et al. *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia* [online]. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2022, s. 7-50 [cit. 2023-05-05]. ISBN 978-80-7160-659-8. Dostupné na: https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Pracoviska/Katedry/KPPPSZ/Publikacne_vystupy/Subory_na_stranku/Socialna_ochrana_osob_so_zdravotnym_postihnutim.pdf.
- LACKO, M. Rodičovská starostlivosť o dieťa v poisťovacom systéme. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 79-94. Teoretik. ISBN 978-80-7502-367-4.


¹⁵ Bližšie pozri ŽULOVÁ, J. Diverzifikácia rodinných foriem v odraze pracovnoprávných vzťahov. In: A. OLŠOVSKÁ, ed. *Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* 1. vyd. Kraków: Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 339-350. ISBN 978-83-7490-769-9.

- LACLAVÍKOVÁ, M. Modernizácia právneho poriadku a počiatky pracovnoprávnej úpravy (Vývoj pracovného zákonodarstva na našom území do roku 1918). In: A. OLŠOVSKÁ, ed. *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. 1. vyd. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2009, s. 34-50. ISBN 978-80-7380-242-4.
- ŠVEC, M. a A. OLŠOVSKÁ. *Kurzarbeit a iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022. 191 s. ISBN 978-80-571-0450-6.
- ŠVEC, M., J. TOMAN, et al. *Zákonník práce: Zákon o kolektívnom vyjednávaní: Komentár: Zväzok I*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 1479 s. ISBN 978-80-571-0105-5.
- Zákon č. 184/2009 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- 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.
- ŽUĽOVÁ, J. Diverzifikácia rodinných foriem v odraze pracovnoprávnych vzťahov. In: A. OLŠOVSKÁ, ed. *Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* 1. vyd. Kraków: Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 339-350. ISBN 978-83-7490-769-9.
- ŽUĽOVÁ, J. Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike. *Ius et Administratio* [online]. 2013, nr 3, s. 127-136 [cit. 2023-05-05]. ISSN 2300-4797. Dostupné na: <http://repozytorium.ur.edu.pl/handle/item/369>.

Doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.


Právnická fakulta
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Komenského 20
974 01 Banská Bystrica
Slovenská republika
marek.svec@umb.sk

 <https://orcid.org/0000-0001-6483-0722>

Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
andrea.olsovska@truni.sk

 <https://orcid.org/0000-0002-9624-8021>

