

Ochrana osobných údajov v rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnancov

JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Vymedzenie okruhov problémov:

- ✓ **vzájomné prekrývanie viacerých právnych režimov osobitných právnych predpisov (ZP, z. o ochrane osobných údajov, z. o posk. zdravot. starostl.)**
- ✓ **nedostatočné vymedzenie spojenia “posudzovanie zdravotného stavu zamestnanca” a jeho obsahu (čo môže reálne v praxi zamestnávateľ skutočne preskúmať a kedy?)**
- ✓ **je/môže byť obligatórnou súčasťou posudzovania zdravotného stavu zamestnancov aj posudzovanie ich psychickej “normálnosti” (spôsobilosti na výkon práce?)**

1. Z čoho primárne vychádzame?

- ✓ **základný právny (nedostatočný?) rámec - všeobecné formulácie k slobode zamestnávateľa a diskriminácii**
čl. 2 a §41 ZP, §62 zákona o službách zamestnanosti
- ✓ **informačné povinnosti zamestnanca i zamestnávateľa vs. pracovný posudok, zápočtový list - §41 ZP, §75 ZP**
- ✓ **Zamestnávateľ môže v súčasnosti vyžadovať informácie týkajúce sa zdravotnej alebo psychologickej spôsobilosti, len vtedy, ak sa na daný výkon práce takáto spôsobilosť vyžaduje podľa osobitného zákona.**

Preskúmanie zdravotného stavu zamestnanca v zmysle osobitných právnych predpisov

- ✓ **základná premisa** - ak určitý druh práce teda vyžaduje osobitnú spôsobilosť zamestnanca, zamestnávateľ smie uzatvoriť pracovný pomer len s osobou, ktorá tieto osobitné predpoklady spĺňa.
- ✓ **Zisťovanie zdravotného stavu zamestnanca**, ako aj **zisťovanie jeho psychickej spôsobilosti** na výkon určitého druhu práce smeruje k tomu, aby zamestnávateľ mal preukázané, či zamestnanec **je spôsobilý vykonávať** dohodnutý druh práce a či v prípade, ak túto prácu bude vykonávať, **nebude ohrozený jeho život a zdravie.**

Preskúmanie zdravotného stavu zamestnanca v zmysle osobitných právnych predpisov - priama väzba (druh práce - vyšetrenie)

- ✓ zamestnávateľ na účel výberu vhodného uchádzača môže spracúvať výlučne informáciu, **či je uchádzač spôsobilý/ nespôsobilý vykonávať prácu** na určenej pracovnej pozícii
- ✓ zamestnanec za určitých okolností musí takýto zásah strpieť, ak to pre výkon práce vyžadujú osobitné právne predpisy (najmä predpisy v oblasti BOZP)
- ✓ charakter a obsah lekárskeho vyšetrenia určuje osobitný právny predpis a zdravotnícky pracovník

Preskúmanie zdravotného stavu zamestnanca v zmysle osobitných právnych predpisov - väzba (rozhodnutie zamestnávateľa)

- zamestnávateľ ustanoví psychologickú spôsobilosť ako
- ✓ požiadavku pre obsadenie pracovnej pozície - bez opory v osobitných právnych predpisoch
- ukladanie povinností zamestnancom musí byť na základe zákona,
- ✓ v jeho medziach a pri zachovaní základných práv a slobôd, t. j. ustanovenia ZP obsahujúce povinnosti zamestnanca možno považovať za kogentné, od ktorých sa nemožno odchýliť


Reprezentatívnosť pri extenzii KZVS

✓ **problematické súvislosti:**

- a, môže zamestnávateľ určiť psychologickú spôsobilosť ako požiadavku - **ÁNO** (špecifická schopnosť, spôsobilosť)
- b, musíme zohľadňovať predmet psychologického vyšetrenia a jeho formu - **ÁNO** (čo skúmam a typ psychotestu)
- c, môže byť limitom vzťah primeranosti, proporcionality a vzťah ku konkrétnej práci - **ÁNO** (otázny vzťah k práci)
- d, plošné nariadenie psychotestov - je v rozpore so ZP
- e, zamestnanec podľa nás musí strpieť výkon prehliadky

**Vaše otázky
na záver?**



 **LABOUR LAW ASSOCIATION**
ASOCIÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

www.laborlaw.sk

info@laborlaw.sk

+421 917 11 07 29

KONTAKT



Telefón

0917 110 729



E-mail

info@labourlaw.sk



www

www.labourlaw.sk



**ĎAKUJEM
ZA POZORNOSŤ**
