

COVID-19 ako choroba z povolania?

Mgr. et Mgr. Silvia Capíková, PhD., MUDr. Jana Trizuljaková, PhD.

Ústav sociálneho lekárstva a lekárskej etiky LF UK, Bratislava

Pandémia COVID-19 si celosvetovo vyžiadala veľa obetí aj medzi zamestnancami zdravotníckych zariadení a do budúcnosti je potrebné vyvinúť maximálne úsilie na posilnenie ich ochrany. Príspevok sa zameriava na analýzu zmien právneho rámca ochrany zdravia zamestnancov de lege lata a de lege ferenda v Slovenskej republike, so zreteľom na zamestnancov zariadení hospicovej a paliatívnej starostlivosti. Právo na kompenzáciu pracovnej expozície COVID-19 je potrebné podrobiť legislatívnym zmenám.

Kľúčové slová: pracovníci v prvej línii, rizikové faktory pracovného prostredia, pracovné právo, zdravotnícke právo, ľudské zdroje v zdravotníctve, sociálne práva, dôstojné pracovné podmienky

COVID-19 as the occupational disease?

The paper focuses on the analysis of current changes in the legal framework for the occupational safety and health in the Slovak Republic and suggests possible future improvements, with special regard to employees of hospice and palliative care facilities. Right to compensation of professional exposure to COVID-19 needs to be reconsidered.

Key words: first-line workers, occupational health hazards, labour law, health law, human resources, social rights, decent work

Paliat. med. liec. boles., 2021;14(1-2e):16-20

Úvod

Od vypuknutia pandémie si ochorenie COVID-19 vyžiadalo veľa ľudských životov aj medzi zamestnancami zariadení zdravotnej a sociálnej starostlivosti. Napr. národný štatistický úrad v Anglicku a Walese vyhodnotil podľa údajov získaných medzi 9. marcom a 28. decembrom 2020, že úmrtnosť zamestnancov poskytujúcich sociálnu starostlivosť, ako aj úmrtnosť medzi zdravotníkmi sestrami, bola dvojnásobná v porovnaní s bežnou populáciou (1). Správa Amnesty International uviedla za rok 2020 vyše 17 000 obetí medzi pracovníkmi zdravotných služieb v 63 krajinách, z toho vyše 4 600 obetí pripadá na 26 európskych krajín (2). Isté percento tých, ktorí ochorenie prežili, vrátane detí, trpia dlhodobým poškodením zdravia s potrebou ďalšej liečby a obmedzením ich bežného života (tzv. long-COVID syndróm) (3). Univerzálna kauzálna liečba ochorenia COVID-19 nie je doteraz známa. Vírus SARS-CoV-2 stále mutuje a hoci boli vyvinuté viaceré vakcíny ako prostriedok profylaxie, ich efektívnosť z dlhodobého hľadiska závisí od viacerých faktorov.

Napriek tomu, že zdravie sa všeobecne pokladá za jednu z najdôležitejších spoločenských aj osobných hodnôt, čo dlhodobo potvrdzujú najrôznejšie prieskumy – aké sú životné a pracovné

podmienky tých, ktorí sa o ľudské zdravie starajú poskytovaním zdravotných alebo sociálnych služieb? Zohľadňuje sa u týchto pracovníkov skutočnosť, že sú pri výkone práce vo zvýšenej miere vystavení riziku nákazy? Významnou súčasťou ľudskoprávneho prístupu k zdraviu sú sociálne práva. Sociálne práva neprislúchajú len pacientom či znevýhodneným sociálnym skupinám, ale aj zdravotníckym pracovníkom a pracovníkom v pomáhajúcich profesiách. Dôstojné a spravodlivé pracovné podmienky patria medzi naliehavé etické, právne aj manažérske výzvy, ktoré súčasná pandémia ešte viac zviditeľnila.

Sociálne práva a právo zamestnanca na ochranu zdravia

Významnú úlohu pri definovaní a konkretizácii sociálnych práv zohráva Rada Európy. Všeobecné sociálne práva definuje najmä Európska sociálna charta z roku 1961 (revidovaná v roku 1996). Slovenská republika (SR) je viazaná jej ustanoveniami a mnohé zo záväzkov sú premietnuté do vnútroštátnej legislatívy. SR je zmluvnou stranou všetkých významných medzinárodných dohôd v oblasti zdravotníctva, ako aj ochrany práce.

Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky revidovaná Európska

sociálna charta vymedzuje nasledovne: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na bezpečné a zdravé pracovné podmienky sa zmluvné strany v konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov zaväzujú:

1. formulovať, uplatňovať a periodicky preskúmať súdržnú vnútroštátnu politiku v oblasti bezpečnosti práce, zdravia pri práci a pracovného prostredia. Hlavným cieľom tejto politiky je zlepšiť bezpečnosť a zdravie pri práci a predchádzať úrazom a poškodeniam zdravia, ktoré vyplývajú z práce, sú na ňu viazané alebo pri nej nastanú, najmä minimalizovaním prípadov rizík spojených s pracovným prostredím,
2. vydať predpisy o bezpečnosti a zdraví,
3. prijať opatrenia na vynucovanie takých predpisov prostredníctvom dozoru,
4. podporovať vzostupný rozvoj zdravotných služieb pri práci pre všetkých pracovníkov v podstate s preventívnymi a poradnými funkciami“ (4).

Na zabezpečenie účinného výkonu **práva na ochranu zdravia** má štát ako zmluvná strana pozitívny záväzok „prijatť vhodné opatrenia buď priamo, alebo v spolupráci s verejnými alebo súkromnými organizáciami, ktoré smerujú okrem iného:

1. k odstráneniu, ak je to možné, príčin zhoršovania zdravotného stavu,
2. k poskytnutiu poradenských a vzdelávacích služieb na podporu zdravia a rozvoj osobnej zodpovednosti v otázkach zdravia,
3. k predchádzaniu, ak je to možné, epidemickým, endemickým a iným chorobám, ako aj úrazom “ (5).

Pracovníci alebo ich zástupcovia majú právo zúčastňovať sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia (6). V prípade vojny alebo iného všeobecného ohrozenia štátu môže každá zmluvná strana prijať opatrenia obmedzujúce jej záväzky podľa tejto charty v takom rozsahu, ako to vyžaduje situácia, za podmienky, že tieto opatrenia nie sú v rozpore s ostatnými záväzkami zmluvnej strany vyplývajúcimi z medzinárodného práva. Má povinnosť o rozsahu, dôvodoch a dĺžke trvania prijatých obmedzení informovať bez zbytočného odkladu generálneho tajomníka Rady Európy (7). SR nepristúpila pre pandémiu COVID-19 k takémuto obmedzeniu sociálnych práv.

Článok 40 Ústavy SR stanovuje: „Každý má právo na ochranu zdravia. Na základe zdravotného poistenia majú občania právo na bezplatnú zdravotnú starostlivosť a na zdravotnícke pomôcky za podmienok, ktoré ustanoví zákon.“ Podľa článku 36 Ústavy SR „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.“

Na realizáciu sociálnych práv je potrebná aktivita štátu. Uvedených práv nie je možné sa domáhať *ex constitucione*, ale len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia Ústavy vykonávajú (8).

V podmienkach SR je takýmto zákonným rámcom predovšetkým Zákonník práce (9) a Zákon o BOZP (10), ale tiež Zákon o verejnom zdraví (11) a Zákon o inšpekcii práce (12). Ďalšie podrobnosti najmä organizačno-technického charakteru upravujú početné podzákonné predpisy. Napríklad nariadenie vlády SR č.83/2013 Z.z. (13), ktoré obsahuje napr. vzorový zoznam prác s biologickými faktormi, a klasifikáciu a zoznam týchto faktorov na základe miery rizika nákazy u ľudí. Táto klasifikácia v nariadení vlády zodpovedá textu smernice 2000/54/ES (14). V júni 2020 bol do smernice 2000/54/ES doplnený SARS-CoV-2 ako rizikový faktor 3. skupiny a rovnaké zaradenie patogénu prevzalo aj uvedené nariadenie vlády, s účinnosťou od 24. novembra 2020 (15). SR stále má zatiaľ nevyužitú možnosť zaradiť patogén do vyššej, 4. skupiny, a vytvoriť tak vyšší štandard ochrany pre zamestnancov (16).

COVID-19 predstavuje nový biologický rizikový faktor pracovného prostredia. V medzinárodnej perspektíve je možné sledovať, že odborové organizácie, profesijné komory a pod., ako zástupcovia zamestnancov na pandémiu COVID-19 reagovali krátko po jej vyhlásení na jar 2020 nastoľovaním požiadaviek na zvýšenú ochranu pred profesionálnou expozíciou zamestnancov v prvej línii, resp. v kritickej infraštruktúre. V oblasti odmeňovania zamestnancov boli nastolené požiadavky na určitú kompenzáciu rizika profesionálnej nákazy, ako aj požiadavky na odškodňovanie za profesionálnu expozíciu v prípade ochorenia či úmrtia zamestnancov v prvej línii.

Úrazový príplatok a ochorenie COVID-19

Úrazové poistenie slúži pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu a choroby z povolania. Zamestnanec na účely úrazového poistenia je fyzická osoba v právnom vzťahu zakladajúcom zamestnávateľovi úrazové poistenie (17). Nárok na úrazové dávky za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení má aj manžel (manželka), nezaopatrené dieťa po fyzických osobách uvedených v odsekoch 1 a 2

a fyzická osoba, voči ktorej mala fyzická osoba uvedená v odsekoch 1 a 2 v čase úmrtia vyživovaciu povinnosť.

V SR vstúpil 21. 11. 2020 do platnosti zákon č. 330/2020 Z.z. z 3. 11. 2020, ktorým sa na návrh vlády mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, v znení neskorších zmien. Za splnenia určitých podmienok je možné zamestnancovi, ktorý ochorel na COVID-19, uznať nárok na úrazový príplatok. Definícia pracovnej expozície sa však menila.

Znenie účinné v období 21. 11. 2020 – 30. 4. 2021 ustanovilo, že zamestnanec, ktorý sa preukázateľne nakazil pri práci ochorením COVID-19 a je uznaný za práceneschopného, bude môcť čerpať úrazový príplatok vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu. Bolo však potrebné splniť niekoľko kumulatívnych podmienok, najmä:

- 1) Zamestnanec musí byť uznaný za dočasne práceneschopného počas krízovej situácie. (Nárok na úrazový príplatok z dôvodu ochorenia COVID-19 bude zamestnancovi trvať až do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti (PN), a to aj vtedy ak PN trvá aj po skončení krízovej situácie.)
- 2) Na účely nároku na úrazový príplatok sa podmienka uznania choroby z povolania považuje za splnenú, ak zamestnávateľ zamestnanca uznaného počas krízovej situácie za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19 (U07.1) **potvrdí, že ochorenie COVID-19 vzniklo to-muto zamestnancovi pri práci, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť plnenia pracovných úloh alebo pracovných činností.** Zamestnávateľovi však povinnosť vystaviť takéto potvrdenie nie je uložená.

Nárok na úrazový príplatok môžu mať aj osoby, ktoré nie sú zamestnancami, v prípade nákazy COVID-19 pri výkone činnosti, ak sú výslovne uvedené v §17 ods.2 zákona o sociálnom poistení, napr. študent vysokej školy, ktorý utrpel pracovný úraz, alebo ktorému vznikla choroba z povolania pri praktickej výučbe alebo odbornej praxi, a tiež fyzická osoba, ktorá na výzvu orgánu verejnej

moci alebo veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov, prípadne s jeho vedomím osobne pomáha pri havárii, živeľnej pohrome a inej mimoriadnej udalosti alebo pri odstraňovaní ich následkov a pri výkone týchto činností utrpela pracovný úraz alebo jej vznikla choroba z povolania (18). Na účely nároku na úrazový príplatok sa podmienka uznania choroby z povolania považuje za splnenú, ak právnická osoba, pre ktorú fyzická osoba uvedená v § 17 ods. 2 uznaná počas krízovej situácie za dočasne práceneschopnú z dôvodu ochorenia COVID-19 vykonávala činnosť, potvrdí, že ochorenie COVID-19 vzniklo tejto fyzickej osobe pri činnosti uvedenej v § 17 ods. 2, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť plnenia tejto činnosti. Právnická osoba, pre ktorú fyzická osoba uvedená v § 17 ods. 2 vykonávala činnosť, je povinná vydávať na žiadosť tejto fyzickej osoby na účely odseku 2 písm. b) príslušné potvrdenie (19).

Dňom 1. mája 2021 nadobudol účinnosť § 293fek(20) ktorý nahradil § 293fea. Podmienku pracovnej expozície formuloval nasledovne: „Na účely nároku na úrazový príplatok sa podmienka uznania choroby z povolania považuje za splnenú, ak

- a) zamestnávateľ zamestnanca uznaného počas krízovej situácie za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19 potvrdí, že ochorenie COVID-19 vzniklo tomuto zamestnancovi **pri práci, kde z povahy práce vyplýva väčšia miera rizika vzniku tohto ochorenia**,
- b) právnická osoba, pre ktorú fyzická osoba uvedená v § 17 ods. 2 uznaná počas krízovej situácie za dočasne práceneschopnú z dôvodu ochorenia COVID-19 vykonávala činnosť, potvrdí, že ochorenie COVID-19 vzniklo tejto fyzickej osobe pri činnosti uvedenej v § 17 ods. 2, kde z povahy tejto činnosti vyplýva väčšia miera rizika vzniku tohto ochorenia“ (21).

Zákon o sociálnom poistení však ani po tejto novele neumožňuje priznanie nároku na úrazový príplatok za obdobie práceneschopnosti pred 21. novembrom 2020, čiže spätne. V prípade pracovných pomerov u viacerých zamestnávateľov, zamestnanec má nárok na úrazový

príplatok z dôvodu ochorenia COVID-19 iba jeden raz, iba u jedného zamestnávateľa, u ktorého k tomuto ochoreniu došlo.

Výška úrazového príplatku je 25 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca a vypláca ho Sociálna poisťovňa. Zamestnancovi zároveň patrí aj nemocenská dávka. Žiadosť o vyplácanie úrazového príplatku na predpísanom formulári je možné zaslať Sociálnej poisťovni buď elektronicky prostredníctvom ústredného portálu verejnej správy, alebo e-mailom na jednu e-mailovú adresu príslušnej pobočky, prípadne v listinnej podobe podpísané poštou na adresu príslušnej pobočky. Okrem zaslania vyplnenej žiadosti o úrazový príplatok z dôvodu ochorenia COVID-19 je potrebné, aby zamestnávateľ alebo právnická osoba, pre ktorú fyzická osoba vykonávala činnosť, zaslala Sociálnej poisťovni vyplnené tlačivo „Oznámenie poistnej udalosti COVID-19“.

Podľa stanoviska Národného inšpektorátu práce, ochorenie zamestnanca na COVID-19 nie je pracovným úrazom a preto nie je potrebné zamestnancov s ochorením na COVID-19 nahlasovať na inšpektoráty práce. V zmysle Zákonníka práce sa za pracovný úraz považuje poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Poškodenie zdravia spôsobené expozíciou zamestnancov koronavírusom (vírus SARS-CoV-2) nespĺňa podmienky definície pracovného úrazu uvedené v § 195 ods. 2 Zákonníka práce. V prípade, že ide o zamestnancov, ktorí prichádzajú do kontaktu s osobami s ochorením na COVID-19 pri vykonávaní svojej práce (tzv. pracovníci v prvej línii), po ich ochorení na COVID-19 môže byť im priznaná choroba z povolania. Títo zamestnanci sú vystavení pôsobeniu biologického faktora pri vykonávaní svojej práce. V zmysle vyjadrenia prof. MUDr. Ľubomíra Legátha, PhD., prednostu Kliniky pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Košiciach, diagnostikovaný COVID-19 je považovaný za chorobu z povolania na základe pracovnej anamnézy a po zhodnotení epidemiologickej situácie (t.j. vylúčení mimopracovnej expozície) (22).

Nie všetci lekári sú v pozícii zamestnanca. Úrazový príplatok nie je možné priznať samostatne zárobkovo činnnej osobe, pretože táto skupina poistencov neplatí poistné na úrazové poistenie. V prípade profesionálnej nákazy lekára, ktorý nie je zamestnancom, ale je poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, môže mu vzniknúť nárok na nemocenskú dávku, ak bude uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu choroby, za splnenia zvyčajných podmienok (23). V prípade nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie, by mal nárok na tzv. pandemické nemocenské.

COVID-19 ako choroba z povolania

V porovnaní s pracovným úrazom je možné chorobu z povolania definovať ako chorobu (poškodenie zdravia), ktorá vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, nezávisle od jeho vôle, (spravidla) dlhodobým pôsobením vonkajších vplyvov, pričom nie je vylúčené, aby k vzniku choroby došlo aj jednorazovým poškodením zdravia, napr. pri infekčných chorobách (24).

Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (v zozname chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených. Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezabaví podľa § 196 Zákonníka práce. Zamestnanec má v zmysle §198 ods. 1 nárok len na náhradu vecnej škody. V rámci tejto zodpovednosti zamestnávateľa rozlišuje právna teória 1. vecnú škodu a 2. škodu na zdraví. S účinnosťou do 31. 12. 2003 upravoval Zákonník práce náhradu za oba tieto druhy škody, avšak prijatím zákona o sociálnom poistení v r. 2003 už nemá právna úprava v Zákonníku práce charakter odškodnenia spočívajúceho

v náhrade škody, ale je koncipovaná ako poistný systém kompenzačného charakteru, na základe ktorého sa nároky na náhradu škody na zdraví stali úrazovými dávkami, nárokovateľnými z úrazového poistenia (25).

Zákon o sociálnom poistení (26) chorobu z povolania definuje ako chorobu uznanú príslušným špecializovaným pracoviskom podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a zaradenú do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s ich plnením; alebo ak vznikla fyzickej osobe uvedenej v § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení pri činnostiach uvedených v tomto ustanovení alebo v priamej súvislosti s týmito činnosťami. Choroba z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu.

Ak poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje zdravotnú starostlivosť fyzickej osobe, má podozrenie, že jej ochorenie súvisí s vykonávanou prácou, odošle ju na vyšetrenie lekárovi s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore dermatovenerológia so sídlom najbližšie k miestu pracoviska fyzickej osoby (27). Odborný lekár sa rozhoduje na základe posúdenia zdravotného stavu pacienta a odborného stanoviska z prešetrenia pracovných podmienok a vykonávanej práce daného pacienta, ktoré vypracoval príslušný orgán verejného zdravotníctva, a vypracuje lekárske posudok o uznaní prípadne neuznaní choroby z povolania.

Pre ochorenie COVID-19 u zdravotníckych pracovníkov, pracovníkov laboratórií, ale tiež opatrovateľov, by bolo možné aplikovať položku číslo 24 Zoznamu chorôb z povolania – Infekčné choroby a parazitárne choroby okrem tropických infekčných chorôb a parazitárnych chorôb a chorôb prenosných zo zvierat na ľudí, ktorú možno zís-

kať pri „vyšetrovaní a opatrovaní osôb tam, kde je preukázateľný styk s týmito chorobami alebo s infekčným materiálom, ako súčasť plnenia pracovných úloh alebo činností“ (28). Uvedené by sa nevzťahovalo napr. na vodičov vozidiel záchrannej služby, prípadne na personál hospicov, resp. zdravotníckych zariadení, ktorí nerealizujú vyšetrovanie či opatrovanie, hoci sa v blízkosti (potenciálne) infekčných osôb pohybujú pri výkone práce.

Pracovnoprávne dosahy uznania choroby z povolania budú závisieť od priebehu ochorenia, od jeho dlhodobých dôsledkov na zdravie a prípadne zmeny pracovnej schopnosti zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu.

Jednorazové odškodnenie

Na preklenutie nepriaznivej finančnej situácie rodiny, ktorá je spôsobená stratou príjmu poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, sa poskytuje manželovi, manželke a nezaopatrenému dieťaťu poškodeného jednorazové odškodnenie. Manželka/manžel a nezaopatrené deti poškodeného si nárok uplatnia podaním žiadosti o túto úrazovú dávku v pobočke Sociálnej poisťovne. Maximálna výška sumy jednorazového odškodnenia manžela alebo manželky od 1. januára 2021 je 58 712,30 eur a rovnako maximálna suma úhrnu súm jednorazového odškodnenia nezaopatrených detí od 1. januára 2021 je 58 712,30 eur. Suma jednorazového odškodnenia manžela alebo manželky v konkrétnom prípade je 730-násobok denného vymeriavacieho základu poškodeného a je určená maximálnou sumou pre každý kalendárny rok (29). Nakoľko ide o úrazovú dávku, nemôžu si ju uplatniť príbuzní osoby, ktorá nebola úrazovo poistená.

Vláda SR 17. marca 2021 schválila návrh zákona, ktorým sa v súvislosti s druhou vlnou pandémie ochorenia COVID-19 menia a dopĺňajú niektoré zákony z oblasti zdravotníctva. Podľa návrhu, príbuzní zdravotníkov, ktorí zomreli na ochorenie COVID-19 po nakazení sa v práci, mali dostať od štátu odškodné vo výške 58 712,30 eur. Odškodnenie sa malo vyplácať aj spätne. Na jednorazové odškodnenie mali mať podľa návrhu ná-

rok manželka či manžel a deti zomretého zdravotníckeho pracovníka, prípadne jeho rodičia. Malo ísť o tých zdravotníkov, ktorí poskytovali alebo zabezpečovali zdravotnú starostlivosť na území SR, poskytovali ošetrovateľskú starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, alebo ak išlo o lekára vykonávajúceho pitvu, prehliadajúceho lekára, vodiča záchrannej zdravotnej služby alebo vodiča dopravnej zdravotnej služby (30). Národná rada SR však 30. marca 2021 návrh zákona schválila bez tohto jednorazového odškodnenia. Podľa medializovaných informácií by sa odškodné malo riešiť v osobitnom legislatívnom návrhu tak, aby nárok na odškodné mali aj príbuzní opatrovateľov, zároveň v pôvodnom návrhu chýbali podmienky, za akých má k odškodňovaniu dôjsť (31). Zatiaľ takýto návrh do NR SR predložený nebol.

Problémy de lege lata

Úrazový príplatok slúži na dorovnanie rozdielu medzi príjmom zo zárobkovej činnosti pred vznikom choroby z povolania a nemocenského, respektíve náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Úrazový príplatok si nemôže nárokovať zamestnanec, ak má diagnostikované podozrenie na ochorenie COVID-19 (diagnóza U07.2), avšak nebol uznaný za práceneschopného. Taktiež sa nárok nevzťahuje na situáciu, ak zamestnanec má diagnostikované podozrenie na ochorenie COVID-19 a nebol uznaný za práceneschopného, avšak práceneschopným bol uznaný člen jeho domácnosti, ktorý sa od tohto zamestnanca mohol infikovať. Nárok na úrazový príplatok nemožno uplatniť ani v prípade, ak zamestnávateľ nepotvrdí súvislosti vzniku ochorenia COVID-19 s výkonom zamestnania jeho zamestnanca. Taktiež bude vylúčené priznať úrazový príplatok v prípade zamestnanca uznaného za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19 mimo krízovej situácie. Problematické je tiež viazanie vzniku nároku na existenciu krízovej situácie.

Ak zamestnávateľ nárok na úrazový príplatok v súvislosti s COVID-19 nepotvrdí, podmienky nároku na úrazový príplatok sa môžu posudzovať na

základe uznania choroby z povolania. Zamestnávateľ však nemá zákonom uloženú povinnosť takéto potvrdenie zamestnancovi vydať – výnimkou je právnická osoba, u ktorej sú vykonávané činnosti vymedzené v §17 ods.2 zákona o sociálnom poistení.

Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnej práce, ktorý združuje vyše 18 000 zamestnancov, resp. jeho odborové organizácie pôsobiace v zdravotníckych lôžkových zariadeniach na prelome februára a marca 2021 realizovali prieskum, z ktorého vyplynulo, že zamestnávateľia, často veľké nemocnice, odmietajú potvrdzovať zamestnancom, že ochoreli na COVID-19 na pracovisku napriek tomu, že príplatok vypláca Sociálna poisťovňa (32).

Dávky úrazového poistenia si nemôžu nárokovat osoby, ktoré nie sú úrazovo poistené, ani pozostalí po týchto osobách.

Záver a návrhy

V roku 2004 sa uskutočnila rozsiahla reforma zdravotníctva a boli zavedené trhové prvky, napr. prvok ziskovosti. Uvedené sa nepriaznivo podpísalo pod finančné aj personálne zdroje poskytovania zdravotnej starostlivosti (33). Je úlohou pracovného práva zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečia existenčnú istotu a dôstojnosť a súčasne eliminujú diskriminačné prvky v pracovnoprávných vzťahoch (34). Je úlohou odbornej verejnosti v najširšom poňatí viesť odbornú diskusiu o skvalitnení pracovných podmienok, ktoré zabezpečia dôstojný život pracovníkom v zariadeniach zdravotnej a sociálnej starostlivosti a ich rodinám. Sociálna spravodlivosť je morálnym imperatívom pre celú spoločnosť. Je potrebné prijať systémové opatrenia, ktoré reálne posilnia ochranu sociálnych práv zamestnancov v zdravotníctve a v zariadeniach sociálnej starostlivosti. Jedným z takýchto opatrení by mohlo byť doriešenie sociálnej ochrany pracovníkov kritickej infraštruktúry a zaradenie aj sociálnych

pracovníkov medzi pracovníkov kritickej infraštruktúry. Ďalším opatrením by mohol byť zákon, ktorý by komplexne a bez administratívnych bariér riešil odškodňovanie resp. kompenzáciu profesionálnej expozície SARS-CoV-2, bez potreby zložito dokladovať vznik nároku, a takým spôsobom, aby vznik nároku nebol viazaný na vyhlásenie krízovej situácie. Kompenzácia rizika, resp. dôsledkov profesionálnej nákazy SARS-CoV-2 by mala byť dostupná aj ambulantným poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, čo súčasná právna úprava neumožňuje.

Autorka i spoluautorka sa oboznámili s pravidlami publikačnej etiky a nie je im známa žiadna prekážka na publikovanie textu.

Literatúra

- Office for National Statistics. Coronavirus (COVID-19) related deaths by occupation, England and Wales: deaths registered between 9 March and 28 December 2020. Statistical bulletin. 5 January 2021. online. Dostupné z: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/causesofdeath/bulletins/coronaviruscovid19relateddeathsbyoccupationenglandandwales/deathsregisteredbetween9marchand28december2020>
- European Public Service Union. The COVID-19 death toll of health and care workers continues to rise. 18 March 2021. online. Dostupné z: <https://www.epsu.org/article/covid-19-death-toll-health-and-care-workers-continues-rise>
- Baig AM. Chronic COVID syndrome: Need for an appropriate medical terminology for long-COVID and COVID long-haulers. J Med Virol 2021;1-2. DOI: 10.1002/jmv.26624
- Európska sociálna charta (revidovaná). Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z.
- Článok 11. Európska sociálna charta (revidovaná).
- Článok 22. Európska sociálna charta (revidovaná).
- Článok V., písmeno F. Európska sociálna charta (revidovaná).
- Barancová H, Olšovská M, Hamulák J, Dolobáč M. Slovenské pracovné právo. 1. vyd. Bratislava : Sprint 2. 2019: s. 62.
- Zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z., v znení neskorších predpisov.
- Nariadenie vlády SR č.83/2013 Z. z. z 3. apríla 2013 o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci, v znení neskorších zmien.
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2000/54/ES z 18. septembra 2000 o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením biologickým faktorom pri práci, v znení neskorších zmien.

- Capíková S. Odborové organizácie a ochrana zdravia zdravotníckych pracovníkov (nie len) v čase pandémie COVID-19. In: Míňniky práva v stredoeurópskom priestore 2021. Zborník príspevkov z konferencie. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského (v tlači).
- Dolobáč M. a kol. Vybrané otázky sociálneho práva EU, s. 183.
- §4 ods.3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších zmien.
- v §17 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
- § 293fe ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
- Článok 13, zákon č. 130/2021 Z. z.
- § 293fek ods.2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
- Národný inšpektorát práce. Je COVID-19 pracovným úrazom alebo iným ochorením súvisiacim s prácou? Online. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/je-covid-19-pracovnym-urazom-alebo-inym-ochorenim-suvisiacim-s-pracou/>
- §33 - § 38 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
- Barancová H, Olšovská M, Hamulák J, Dolobáč M. Slovenské pracovné právo. 1. vyd. Bratislava : Sprint 2. 2019: s. 535.
- Barancová H, Olšovská M, Hamulák J, Dolobáč M. Slovenské pracovné právo. 1. vyd. Bratislava : Sprint 2. 2019:537-538.
- § 8 ods. 2 a 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
- §31a ods.1 zákona 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o verejnom zdraví), v znení neskorších predpisov.
- Bod 24, príloha č.1. zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
- § 94 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
- Príbuzní zdravotníkov po úmrtí na COVID-19 by mali dostať odškodnenie. 17. marec 2021. Online. Dostupné z: <https://www.teraz.sk/slovensko/pribuznych-zdravotnikov-po-umrti-na/535481-clanok.html>
- Poslanci schválili balík noviel v súvislosti s druhou vlnou pandémie. 30. marec 2021. Online. Dostupné z: https://www.teraz.sk/slovensko/nrsr-schvalila-balik-noviel-v-suvisto/538601-clanok.html?utm_source=teraz&utm_medium=organic&utm_campaign=click&utm_content=%253Bsearch
- Szalay A. Dočkajú sa zamestnanci covidových príplatkov k PN a OČR? 16. 3. 2021. Online. Dostupné z: <http://soz-zass.com/dockaju-sa-zamestnanci-covidovych-priplatkov-k-pn-a-ocr/>
- Nováková M. Lesk a bieda slovenského zdravotníctva. Bratislavské právnické fórum 2013 [elektronický zdroj]. Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2013. - ISBN 978-80-7160-365-8. - S. 1557-1563 [CD ROM].
- Nováková M. Humanizácia jednotlivca a spoločnosti prácou. In: Opus laudat artificem: pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc., 1. vyd. Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2019:396-405.

Mgr. et Mgr. Silvia Capíková, PhD.

Ústav sociálneho lekárstva a lekárskej etiky
Lekárska fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
Sasinkova 2, 813 72 Bratislava
silvia.capikova@fmed.uniba.sk

