



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Uplatnenie zdravotne postihnutých osôb na trhu práce

Systematika legislatívnych
prekážok a zistení

Obsah

Úvod	3
1. Legislatívny rámec	4
1.1 Nadnárodné právne akty	4
1.2 Vnútroštátne právne akty	7
1.2.1 Prístup osôb so zdravotným postihnutím k zamestnaniu	7
1.2.2 Osobitná právna ochrana	8
2. Zistené nedostatky a návrhy riešení	12
3. Nesprávnosť zámeny primeraných prispôsobení za dočasné vyrovnávacie opatrenia	15
Záver	19
Bibliografia a legislatíva	20

Úvod

Cieľom vypracovania predmetnej analýzy legislatívy pod názvom „Uplatnenie zdravotne postihnutých osôb na trhu práce“ je potvrdenie alebo vyvrátenie hypotézy stanovenej Slovenským národným strediskom pre ľudské práva (ďalej len ako “Stredisko”), v zmysle ktorej má slovenská legislatíva medzery, v dôsledku ktorých majú osoby so zdravotným postihnutím sťažený prístup na trh práce. Stredisko sa v predmetnej právnej analýze zameralo na poukázanie nedostatkov právnej úpravy, vzťahujúcej sa na práva osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch, pričom uviedlo aj jeden návrh na doplnenie právnej úpravy. Základ pre vypracovanie kapitoly poukazujúcej na predmetné nedostatky právnej úpravy tvorili Správy o činnosti Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím.

Právna analýza je rozdelená do troch kapitol. Obsah prvej kapitoly tvorí medzinárodná právna úprava, vzťahujúca sa na práva osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch,

v ktorej Stredisko uvádza články medzinárodných dokumentov upravujúce práva osôb so zdravotným postihnutím v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Obsahom je taktiež vnútroštátna právna úprava vzťahujúca sa na práva osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch, v ktorej Stredisko uvádza ustanovenia vnútroštátnych právnych predpisov, v ktorých sú upravené povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím, ako aj právna úprava možnosti zriadenia chránených dielní a chránených pracovísk. Obsahom druhej kapitoly sú nedostatky právnej úpravy vzťahujúcej sa na práva osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch vrátane návrhu na doplnenie právnej úpravy vzťahujúcej sa na práva osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch. V tretej kapitole Stredisko analyzuje primerané prispôsobenia a dočasné vyrovnávacie opatrenia, pričom poukazuje na ich zásadný rozdiel, ktorý spočíva v dočasnosti.

1 Legislatívny rámec

Obsahom prvej časti je prehľad legislatívnych právnych aktov. Cieľom Stredu bolo sprehľadnenie relevantných noratívov, ktorých obsahom je analy-

zovaná problematika uplatnenia zdravotne postihnutých osôb na pracovnom trhu.

1.1 Nadnárodné právne akty

Prvým medzinárodným dokumentom, ktorý chráni ľudské práva je **Všeobecná deklarácia ľudských práv**. Bola prijatá Valným zhromaždením Organizácie spojených národov dňa 10. decembra 1948. Všeobecná deklarácia ľudských práv nie je záväzným právnym dokumentom, bola ustanovená ako rezolúcia. V zmysle čl. 23 ods. (1) Všeobecnej deklarácie ľudských práv „každý má právo na prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a vhodné pracovné podmienky, ako aj na ochranu proti nezamestnanosti.“

Hlavným dokumentom podporujúcim implementáciu **Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím** (ďalej len ako „Dohovor“), je Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím¹ schválený vládou SR v januári 2014, ktorý je možné považovať za akčný plán implementácie Dohovoru. Cieľom Dohovoru je presadzovať, ochraňovať a zabezpečiť plnohodnotný a rovný výkon ľudských práv a základných slobôd pre všetky osoby so zdravotným postihnutím a podporovať

úctu k ich dôstojnosti bez akejkoľvek diskriminácie na základe zdravotného postihnutia. Článok 27 Dohovoru - Práca a zamestnávanie je zároveň východiskovým materiálom pre zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím z pohľadu dodržiavania ľudských práv. Predmetný článok upravuje všetky kľúčové práva ľudí so zdravotným postihnutím v pracovnom procese.

V zmysle čl. 27 Dohovoru – Práca a zamestnávanie, bodu 1 tohto článku „Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to právo na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného:

a) zakázať diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia vo všetkých otázkach týkajúcich sa ktorejkoľvek formy zamestnávania vrátane podmienok náboru, prijímania do práce a zamestnávania, trvania zamestnania, kariérneho postupu, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;

b) budú chrániť na rovnakom základe s ostatnými práva osôb so zdravotným postihnutím na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky vrátane rovnakých príležitostí

¹ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014 – 2020 [online]. Bratislava, 2014, 43 s. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/narodny-program-rozvoja-zivotnych-podmienok-osob-so-zdravotnym-postihnutim-roky-2014-2020.pdf>

a rovnakého hodnotenia za prácu rovnakej hodnoty, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vrátane ochrany pred obťažovaním a práva na nápravu ujmy;

c) zabezpečiť, aby osoby so zdravotným postihnutím mohli uplatňovať svoje pracovné a odborárske práva na rovnakom základe s ostatnými;

d) umožniť osobám so zdravotným postihnutím účinný prístup k programom všeobecného technického a odborného poradenstva, k službám sprostredkovania práce, k odbornej príprave na výkon povolania a k ďalšiemu vzdelávaniu;

e) budú podporovať tvorbu pracovných príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím a ich kariérny postup na trhu práce, ako aj asistenciu pri hľadaní, získavaní a udržaní si zamestnania a pri návrate do zamestnania;

f) budú podporovať príležitosti na samostatnú zárobkovú činnosť, podnikanie, rozvoj družstiev a začatie vlastného podnikania;

g) budú zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore;

h) budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeranej politiky a primeraných opatrení, medzi ktoré môžu patriť programy pozitívnych opatrení, motivačné a iné opatrenia;

i) zabezpečiť, aby sa pre osoby so zdravotným postihnutím na pracovisku realizovali primerané úpravy;

j) budú podporovať, aby osoby so zdravotným postihnutím nadobúdali pracovné skúsenosti na otvorenom trhu práce;

k) budú podporovať pracovnú a profesijnú rehabilitáciu osôb so zdravotným postihnutím a programy zamerané na udržanie si pracovného miesta a na uľahčenie návratu do práce.“

V zmysle bodu 2 predmetného článku Dohovoru „Zmluvné strany zabezpečia, aby osoby so zdravotným postihnutím neboli držané v podmienkach otroctva a nevoľníctva a aby boli chránené na rovnakom základe s ostatnými pred nútenou a povinnou prácou.“

Podľa **Charty základných sociálnych práv pracovníkov Európskeho spoločenstva** prijatej na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989, na ktorú odkazuje článok 136 ods. 1 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva sa v bode 26 uvádza, že ktorákoľvek osoba so zdravotným postihnutím, bez ohľadu na pôvod a povahu postihnutia, musí mať nárok na dodatočné konkrétne

opatrenia, ktorých cieľom je uľahčenie jej profesijnej a spoločenskej integrácie. Tieto zlepšujúce opatrenia sa musia týkať, v závislosti od schopností dotknutých osôb, najmä odborného vzdelávania, ergonómie, prístupnosti, mobility, dopravných prostriedkov a ubytovania.

Slovenská republika sa v roku 2009 stala signatárom medzinárodnej zmluvy - Európskej sociálnej charty (revidovanej), prijatej Radou Európy dňa 3. mája 1996 v Štrasburgu, ktorá taktiež upravuje práva zamestnancov so zdravotným postihnutím. Podľa čl. 9 Európskej sociálnej charty pod názvom - Právo na poradenstvo pri voľbe povolania „Na zabezpečenie účinného výkonu

práva na poradenstvo pri voľbe povolania sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť alebo podporiť podľa potreby služby na pomoc všetkým osobám vrátane zdravotne postihnutých pri riešení problémov týkajúcich sa výberu povolania alebo postupu v ňom, so zreteľom na osobné predpoklady a možnosti na trhu práce. Takáto pomoc by sa mala poskytovať bezplatne mladistvým vrátane školopovinných detí, ako aj dospelým.“

Podľa čl. 10 ods. 1 Európskej sociálnej charty pod názvom - Právo na odborné vzdelávanie a prípravu „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na odborné vzdelávanie a prípravu sa zmluvné strany zaväzujú: 1. zabezpečiť alebo podľa potreby podporovať technické a odborné vzdelávanie a prípravu všet-

kých osôb vrátane osôb so zdravotným postihnutím pri konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a s organizáciami pracovníkov a poskytnúť materiálne vybavenie, ktoré umožní prístup k vyššiemu technickému vzdelaniu a k univerzitnému vzdelaniu výlučne na základe individuálnych schopností.“

Podľa čl. 15 Európskej sociálnej charty pod názvom - Právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti „S cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím, bez ohľadu na vek, na povahu a pôvod ich zdravotného postihnutia, účinný výkon práva na nezávislosť, sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti sa zmluvné strany zaväzujú predovšetkým:

1. prijať potrebné opatrenia na poskytovanie poradenstva, výchovy a odborného vzdelávania a prípravy osobám so zdravotným postihnutím v rámci všeobecného systému všade, kde je to možné alebo, ak to nie je možné, prostredníctvom špecializovaných verejných alebo súkromných orgánov,
2. podporiť ich prístup k zamestnaniu každým opatrením, ktoré smeruje k nábádaniu zamestnávateľov najať a udržať v zamestnaní osoby so zdravotným postihnutím v obvyklom pracovnom prostredí, a prispôbiť pracovné podmienky potrebám osôb so zdravotným postihnutím alebo, ak to nie je možné z dôvodu ich zdravotného postihnutia, usilovať sa o to úpravou alebo vytvorením chránených zamestnaní podľa stupňa zdravotného postihnutia. V určitých prípadoch také opatrenia môžu vyžadovať, požiadať o pomoc špecializované umiestňovacie a podporné služby,
3. podporovať ich plnú sociálnu integráciu a účasť na živote spoločnosti, najmä prostredníctvom opatrení zahŕňajúcich technickú pomoc, zameranú na prekonanie komunikačných prekážok a prekážok mobility, a ktoré im umožnia prístup k doprave, bývaniu, kultúrnym činnostiam a vo chvíľach vyplnenia voľného času.“²

Integrácia osôb so zdravotným postihnutím je explicitne stanovená v čl. 26 **Charty základných práv Európskej únie**, ktorá bola vyhlásená 7. decembra 2000 na zasadnutí Európskej rady v Nice, v zmysle ktorého „Únia uznáva

a rešpektuje právo osôb so zdravotným postihnutím využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote.“

² Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. 2021. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím, Príručka pre zamestnávateľov. 2021. s. 7 -8.

1.2 Vnútroštátne právne akty

Obsahom ďalšej časti prvej kapitoly je prehľad legislatívnych vnútroštátnych právnych aktov. Cieľom Strediska bolo sprehľadnenie relevantných normatí-

vov, ktorých obsahom je analyzovaná problematika uplatnenia zdravotne postihnutých osôb na pracovnom trhu.

1.2.1. Prístup osôb so zdravotným postihnutím k zamestnaniu

Čl. 38 ods. (2) **ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky** (ďalej len ako „Ústava SR“), v zmysle ktorého *„Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.“* možno považovať za základné ustanovenie, ktoré upravuje prístup osôb so zdravotným postihnutím k zamestnaniu. V zmysle čl. 51 ods. (1) Ústavy SR *„Domáhať sa práv uvedených v čl. 38 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.“*

Vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý okrem iného upravuje prístup osôb so zdravotným postihnutím k zamestnaniu je **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** (ďalej len ako „Zákonník práce“). Podľa § 158 ods. (1) Zákonníka práce *„Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.“* Podľa § 158 ods. (2) Zákonníka práce *„Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú*

dielňu alebo chránené pracovisko.“

V zmysle § 159 ods. (1) Zákonníka práce *„zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.“* Podľa § 159 ods. (2) Zákonníka práce *„rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.“* V zmysle § 159 ods. (3) Zákonníka práce *„rekvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.“* Podľa § 159 ods. (4) Zákonníka práce *„zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.“*

Ďalším vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý upravuje prístup osôb so zdravotným postihnutím k zamestnaniu je **zákon č. 5/2004 Z. z. o službách**

zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „zákon o službách zamestnanosti“). V zmysle § 63 ods. (1) písm. b) zákona o službách zamestnanosti „Zamestnávateľ je povinný vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania“. V zmysle § 55 ods. (1) zákona o službách zamestnanosti za chránené dielne a chránené pracoviská možno považovať pracoviská zamestnávateľa, na ktorých sú pracovné podmienky prispôbované zdravotnému stavu osôb so zdravotným postihnutím a na ktorých pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo sa pripravujú na prácu a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbované ich zdravotnému stavu. Podľa tohto ustanovenia sa za zriadenie chráneného pracoviska považuje aj zriadenie jednotlivého pracovného miesta, ktoré zamestnávateľ vytvoril alebo prispôbil zdravotnému stavu

občana so zdravotným postihnutím.

V § 7 **zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov** (antidiskriminačný zákon) (ďalej len ako „Antidiskriminačný zákon“) je upravená povinnosť zamestnávateľa realizovať tzv. primerané prispôsobenia (reasonable accommodation) pre osoby so zdravotným postihnutím, ktoré sa vzťahujú na prístup osôb so zdravotným postihnutím k určitému zamestnaniu. Predmetné ustanovenie Antidiskriminačného zákona vzťahujúce sa na povinnosť zamestnávateľa realizovať tzv. primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím Stredisko analyzuje v štvrtej kapitole pod názvom „Primerané prispôsobenia vs. dočasné vyrovnávacie opatrenia“. Antidiskriminačný zákon považuje nedodržanie osobitných povinností zamestnávateľa voči zamestnancom so zdravotným postihnutím za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v povolani a zamestnaní.³

1.2.2. Osobitná právna ochrana

Ústava SR v piatom oddieli zakotvuje hospodárske, sociálne a kultúrne práva, pričom deklaruje právo osôb so zdravotným postihnutím na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch. Podľa čl. 38 ods. (1) Ústavy SR „Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.“

Právnym predpisom, ktorý upravuje práva osôb so zdravotným postihnutím na pracovisku je **Zákonník práce**. Podľa čl. 8 Zákonníka práce „Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať

ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav.“

V zmysle § 66 Zákonníka práce „Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).“ Vymedzenie osôb so zdravotným postihnutím sa nevzťahuje len na tie fyzické osoby, ktoré už dosiahli vek určený pre

³ BARANCOVÁ, Helena. a kol.: *Zákonník práce : Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 83.

nárok na starobný dôchodok, ako aj pri výpovedi zamestnávateľa pri zrušení zamestnávateľa alebo premiestnení zamestnávateľa alebo ich časti, ako aj pri výpovedi zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny. Predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len ako „úrad práce“ s výpoveďou zamestnávateľa je hmotnoprávnou podmienkou výpovede. Jeho absencia spôsobuje neplatnosť výpovede. Súhlas úradu práce nemôže byť dodatočný, ale zamestnávateľ ho musí mať k dispozícii ešte predtým než voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím uplatní výpoveď. Predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce nie je potrebný, ak sám zamestnanec skončí pracovný pomer výpoveďou alebo ak sa pracovný pomer skončí na základe dohody účastníkov.⁴

V zmysle § 87 ods. (3) Zákonníka práce „Zamestnancovi so zdravotným postih-

nutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.“ Výlučne len na základe dohody so zamestnancom je zamestnávateľ oprávnený nerovnomerne rozvrhnúť týždenný pracovný čas, ak ide o zamestnanca so zdravotným postihnutím.⁵

Právne povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím sa vzťahujú nielen na štátnych, ale aj súkromných zamestnávateľov. Pre prevažnú časť zamestnávateľov platí povinnosť pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím, zakotvená v **zákone o službách zamestnanosti**, tzv. kvóta systém.

Podľa § 63 ods. (1) zákona o službách zamestnanosti „zamestnávateľ je povinný:

- a)** zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
- b)** vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- c)** viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím,
- d)** zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím. Ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad práce vedie takýchto občanov v evidencii nezamestnaných, je zamestnávateľ povinný zamestnať občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.“

Zamestnávateľ preukazuje splnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

Zamestnanec so zdravotným postihnu-

tím vyšším ako 70 % sa na účely zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím započítava zamestnávateľovi tak, akoby zamestnával troch občanov s nižším zdravotným postihnutím. Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu si môže zamestnávateľ splniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie

⁴ BARANCOVÁ, Helena. a kol. *Zákonník práce : Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 647.

⁵ Ibidem s. 779 – 780.

týchto občanov. Na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je potrebné zo strany zamestnávateľa zadať zákazku v rozsahu 1 400 odpracovaných hodín za kalendárny rok alebo 120 odpracovaných hodín za kalendárny mesiac.

Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva povinný podiel zamestnancov so zdravotným postihnutím, ani nezadal zákazku takýmto zamestnancom, je povinný podľa zákona o službách zamestnanosti plniť náhradným spôsobom. Podľa § 65 ods. (1) zákona o službách zamestnanosti je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho roka odvieť úhradu na účet úradu práce za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9 násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. (4) zákona o službách zamestnanosti, vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza.⁶

Ak úrad práce viedol v evidencii nezamestnaných občana so zdravotným postihnutím len časť kalendárneho roka, odvod sa znižuje o sumu, ktorá je súčinom 0,3-násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. (4) zákona o službách zamestnanosti vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ odvod podľa § 65 ods. (1) zákona o službách zamestnanosti odvádza, polovice počtu mesiacov, počas ktorých úrad práce v evidencii uchádzačov o zamestnanie nevedol občanov so zdravotným postihnutím počas kalendárneho roka, za ktorý zamestnávateľ neplnil povinný podiel počtu občanov so zdra-

votným postihnutím a počtu občanov so zdravotným postihnutím chýbajúcich do splnenia povinného podielu.⁷

Podľa § 60 zákona o službách zamestnanosti úrad práce môže zamestnávateľom poskytnúť príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na dopravu zamestnancov. Náklady na dopravu zamestnancov sú náklady so zabezpečovaním dopravy zamestnancov, ktorými sú občania so zdravotným postihnutím, ktoré vznikajú zamestnávateľovi pri ich preprave na miesto výkonu práce.⁸

Status chránenej dielne alebo chráneného pracoviska priznáva príslušný úrad práce, na základe kladného posudku príslušného orgánu štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva. V chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku môžu pracovať aj zamestnanci, ktorí pre ohrozenie zdravia nie sú dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie, ak pre nich zamestnávateľ nemá iné vhodné zamestnanie. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím.

Zamestnávateľovi môže úrad práce poskytnúť okrem príspevku na zriadenie chránenej dielne aj príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní, ktorý poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25 % občanov so zdravotným postihnutím. Pracovné miesta pre osoby so zdravotným postihnutím, na ktoré bol poskytnutý finančný príspevok zo strany úradu práce môžu byť obsadené len týmito osobami. V chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku môžu pracovať aj občania, ktorým sa poskytuje získanie odborných zručností alebo príprava na pracovné uplatnenie, a zamestnanci, ktorí z dôvodu ohrozenia zdravia nie sú

⁶ BARANCOVÁ, Helena. a kol.: *Zákonník práce : Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 1132 - 1133.

⁷ § 65 ods. (2) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁸ BARANCOVÁ, Helena. a kol.: *Zákonník práce:: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 1133.

dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie, ak pre nich zamestnávateľ nemá vhodné zamestnanie.

Výška príspevku na jedno zriadené pracovné miesto je závislá od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom zamestnávateľ zriaďuje chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, ako aj od právnej formy a predmetu činnosti zamestnávateľa. Podľa aktuálneho právneho stavu príspevky majú len fakultatívny charakter.

Ak zamestnávateľ dostane zo strany úradu práce príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, je povinný uskutočňovať v nich prevádzku po dobu najmenej dvoch rokov v malých a stredných podnikoch a troch rokov v ostatných podnikoch. Ak by zamestnávateľ túto podmienku nesplnil, musí okresnému úradu práce vrátiť primeranú časť príspevku, zodpovedajúceho dobe, po ktorú sa na tomto pracovisku, resp. v dielni nevykonávala pracovná činnosť.⁹

⁹ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. 2021. *Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri osôb so zdravotným postihnutím, Príručka pre zamestnávateľov*. 2021. s. 13 – 14.

2 Zistené nedostatky a návrhy riešení

Vyššie uvedený čl. 27 Dohovoru je vykonávaný v právnej úprave zákona o službách zamestnanosti. Zákon o službách zamestnanosti podporuje zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím. Stredisko považuje tento zákon za významný v nadväznosti na problematiku prístupu zdravotne postihnutých osôb k zamestnaniu. Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím označil za pretrvávajúci implementačný nedostatok právnej úpravy skutočnosť, že **príspevok na pracovného asistenta je podmienený zriadením chránenej dielne** alebo chráneného pracoviska, čo nie je v súlade s Nariadením Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy (ďalej len ako „Nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014“). Týmto je osoba so zdravotným postihnutím značne diskriminovaná pri uplatnení sa na otvorenom trhu práce. Uvedený pretrvávajúci implementačný nedostatok právnej úpravy uviedol Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím v Správe o činnosti Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2020 (ďalej len ako „Správa o činnosti za rok 2020“).¹⁰

Povinnosť zamestnávateľov zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím, určenie tzv. kvóta systému predstavuje podľa Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím prínos implementácie Dohovoru v právnej úprave zákona o službách zamestnanosti. Ako pretrvávajúci implementačný nedostatok však Úrad komisára pre osoby so

zdravotným postihnutím v Správe o činnosti za rok 2020 označil skutočnosť, že sankcie za nesplnenie tejto povinnosti sú nízke a **zamestnávateľia častokrát uprednostnia zaplatenie tejto sankcie pred zamestnaním zdravotne postihnutej osoby**.

Finančnú pomoc zamestnávateľom na podporu zamestnania od úradov práce (štátna pomoc podľa schémy de minimis) taktiež Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím považuje za prínos implementácie Dohovoru v právnej úprave zákona o službách zamestnanosti. Ako pretrvávajúci implementačný nedostatok však uviedol, že pomoc **je limitovaná sumou a obdobím na tri fiškálne roky**. Pričom zamestnanci úradu práce veľmi neochotne poskytujú poradenstvo, resp. pomoc podľa nariadenia o skupinových výnimkách.

V neposlednom rade sú prínosom implementácie Dohovoru v právnej úprave zákona o službách zamestnanosti aj agentúry podporovaného zamestnania, ktoré uľahčujú získanie zamestnania osobe so zdravotným postihnutím. Podľa Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím sa však môže javiť ako problém **nedoriešená finančná podpora pre tieto agentúry** a často nezáujem úradov práce s nimi spolupracovať.¹¹

Vo „Výbere zistení o plnení článkov Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím a odporúčania pre Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím na spracovanie otázok pre 2. a 3. hodnotiacu správu Slovenskej re-

¹⁰ Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Správa o činnosti Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2020* [online]. Bratislava, 2021, s. 407 - 408. Dostupné online na: <https://www.komisarprezdravnepostihnutych.sk/getmedia/a3779384-2843-4455-8332-2117097d07c2/Sprava-o-cinnosti-za-rok-2020.aspx>

¹¹ Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Správa o činnosti Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2020* [online]. Bratislava, 2021, s. 404 - 408. Dostupné online na: <https://www.komisarprezdravnepostihnutych.sk/getmedia/a3779384-2843-4455-8332-2117097d07c2/Sprava-o-cinnosti-za-rok-2020.aspx>

publiky“ (ďalej len ako „Výber zistení“) Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím poukázal na existenciu problému získať vhodnú pracovnú pozíciu alebo pozíciu zodpovedajúcu vzdelaniu pre ľudí so zdravotným postihnutím. Podľa Výberu zistení **zamestnávateľa nevytvárajú konkrétne opatrenia, ktorých cieľom je uľahčenie profesijnej a spoločenskej integrácie ľudí s rôznymi druhmi zdravotného postihnutia**. Tieto zlepšujúce opatrenia sa musia týkať, v závislosti od schopností dotknutých osôb, najmä odborného vzdelávania, ergonómie, prístupnosti, mobility, dopravných prostriedkov a ubytovania.¹²

Profesia, ako aj Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím vidí možnosť väčšieho priestoru na uplatnenie osôb so zdravotným postihnutím v zamestnaní vo vytvorení pracovnej pozície „**pracovný asistent pre začlenenie**“ a jeho pomoci osobám so zdravotným postihnutím v zamestnaní. Pracovný asistent pre začlenenie by pracoval s uchádzačom o zamestnanie, zisťoval by jeho záujmy, talent, spoločne by skúmali možnosti nájsť si prácu, zostavili motivačný list a pripravili sa na vstupný pohovor. Z prieskumu vyplynulo, že úloha asistenta by bola časovo obmedzená do doby, kým uchádzač podpíše so zamestnávateľom pracovnú zmluvu.¹³ Profesia odporúča, aby bola pracovná pozícia pracovného asistenta pre začlenenie platená štátom s cieľom podpo-

riť všetkých uchádzačov so zdravotným znevýhodnením.

Takýto asistent by mal na trhu práce svoje veľké opodstatnenie. Problémom však je, že z hľadiska zákona podobná pracovná pozícia neexistuje. Zákon vymedzuje iba pojem „osobný asistent“ a „pracovný asistent“, pozícia pracovného asistenta pre začlenenie sa však týka inej kompetencie. V minulosti túto činnosť čiastočne vykonávali agentúry podporovaného zamestnávania, tie však nemajú zabezpečené stabilné financovanie. Pracovná pozícia „pracovný asistent pre začlenenie“ by bola flexibilná a pomohla by ošetriť aj prítomnosť takéhoto človeka na pracovisku. Aktuálne je takáto pomoc vedená iba ako návšteva na pracovisku. Pri vzniku pracovnej pozície „asistent pracovného začlenenia“ by tak mal zamestnávateľ jasne definované možnosti využívania podpory a poradenstva u novoprijatého zamestnanca so zdravotným znevýhodnením.¹⁴

Rozsiahlym výskumom prekážok zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím aktívne si hľadajúcich prácu sa zaoberala Profesia, spol. s r. o. (ďalej len ako „Profesia“). O výsledkoch informovali v tlačovej správe zo 16. septembra 2020.¹⁵ Zo strany zamestnávateľov je podľa predmetného výskumu **§ 66 Zákonníka práce** najčastejšie uvádzaným dôvodom obavy zamestnať ľudí so zdravotným postihnutím. V zmysle predmetné-

¹² Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Výber zistení o plnení článkov Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím a odporúčania pre Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím na spracovanie otázok pre 2. a 3. hodnotiacu správu Slovenskej republiky* [online]. Bratislava, 2019, s. 11. Dostupné online na: https://www.komisarprezdravotnepostihnuty.sk/getattachment/Aktuality/Spravy/10-vyrocie-ratifikacie-Dohovoru-o-pravach-osob-so/SPRAVA_podklady2_2019_190816_web.pdf.aspx?lang=sk-SK

¹³ Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Správa o činnosti Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2020* [online]. Bratislava, 2021, s. 104. Dostupné online na: <https://www.komisarprezdravotnepostihnuty.sk/getmedia/a3779384-2843-4455-8332-2117097d07c2/Sprava-o-cinnosti-za-rok-2020.aspx>

¹⁴ Profesia, spol. s r. o.. Profesia žiada lepšie podmienky pre zamestnávanie ľudí so znevýhodnením: Predstavuje 2 konkrétne riešenia podložené dátami a skúsenosťami [online]. [cit. 2020-09-16]. Dostupné online na: <https://firma.profesia.sk/profesia-ziada-lepsie-podmienky-pre-zamestnavanie-ludi-znevychodnenim-predstavuje-2-konkretne-riesenia-podlozene-datami-skusenostami/>

¹⁵ Profesia, spol. s r. o.. Profesia žiada lepšie podmienky pre zamestnávanie ľudí so znevýhodnením: Predstavuje 2 konkrétne riešenia podložené dátami a skúsenosťami [online]. [cit. 2020-09-16]. Dostupné online na: <https://firma.profesia.sk/profesia-ziada-lepsie-podmienky-pre-zamestnavanie-ludi-znevychodnenim-predstavuje-2-konkretne-riesenia-podlozene-datami-skusenostami/>

ho ustanovenia zamestnávateľ môže dať výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi so zdravotným postihnutím len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. V záujme ochrany zamestnancov so zdravotným postihnutím Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím považuje za dôvodné prehodnotiť ochranu týchto zamestnancov a nájsť účinnejší spôsob ako zabezpečiť pre ľudí so zdravotným postihnutím pomoc a podporu v zamestnaní. Ustanovenie § 66 Zákonníka práce za problematické pre uplatne-

nie sa na voľnom trhu práce považujú aj samotní zamestnanci so zdravotným postihnutím. Prevažne tí, ktorí pracujú v chránených dielňach a nedarí sa im zamestnať podľa svojich schopností a zručností na voľnom trhu práce.¹⁶

Podľa právneho názoru Strediska však predstavuje predmetné ustanovenie Zákonníka práce práve jednu z foriem právnej ochrany občanov so zdravotným postihnutím pred tým, aby ich zamestnávatelia bez uvedenia dôvodu prepustili z pracovného pomeru.

¹⁶ Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Správa o činnosti Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2020* [online]. Bratislava, 2021, s. 104 -105. Dostupné online na: <https://www.komisarprezdravotnepostihnuty.sk/getmedia/a3779384-2843-4455-8332-2117097d07c2/Sprava-o-cinnosti-za-rok-2020.aspx>

3 Nesprávnosť zámeny primeraných prispôsobení za dočasné vyrovnávacie opatrenia

Cieľom tejto kapitoly je poukázať na zásadný rozdiel medzi primeranými prispôsobeniami a dočasnými vyrovnávacími opatreniami s cieľom predchádzať ich praktickej zámene. V § 7 ods. (1) Antidiskriminačného zákona je upravená povinnosť zamestnávateľa realizovať tzv. primerané prispôsobenia (reasonable accommodation) pre osoby so zdravotným postihnutím: „*Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa prijímú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprímerane náročné.*“ V zmysle § 7 ods. (4) Antidiskriminačného zákona „*za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať opatrenia podľa odseku 1.*“

Predmetné ustanovenie § 7 Antidiskriminačného zákona je východiskovo formulované takmer identicky s ustanovením čl. 5 Smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len ako „Smernica Rady 2000/78/ES“). Prijímanie primeraných prispôsobení pre osoby so zdravotným postihnutím je napĺňaním zásady rovnakého zaobchádzania t. j. nie je konštruované ako výnimka zo zásady rovnakého zaob-

chádzania. Odmietanie alebo opomínanie ich prijímania predstavuje porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Predmetné ustanovenie možno vnímať aj ako konkretizáciu povinnosti prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnania. Primerané prispôsobenia sú podľa § 7 ods. (1) Antidiskriminačného zákona „*také opatrenia, ktoré umožnia osobe so zdravotným postihnutím prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu.*“ Podľa odseku 20 preambuly k Smernici Rady 2000/78/ES môžu byť takýmito opatreniami napríklad prispôsobenie priestorov a pracovných nástrojov, pracovného času, rozdelenia úloh alebo poskytnutie zdrojov na vzdelávanie či integráciu.

V zmysle § 7 ods. (2) Antidiskriminačného zákona „*pri posúdení, či je prijatie opatrení podľa odseku 1 neprímerane náročné, sa berie do úvahy a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím, b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.*“ Podľa § 7 ods. (3) Antidiskriminačného zákona „*za neprímerane náročné sa nepovažuje prijatie takeho opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov.*“

Pri posudzovaní tejto neprimeranej náročnosti sa berie do úvahy:

- a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím,
- b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a
- c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.

Zo spôsobu akým je konštruovaný test „neprimeranej náročnosti“ je vidieť, že sa v ňom vyvažuje potencionálny prospech pre osoby so zdravotným postihnutím s bremenom, ktoré by prijatie takýchto opatrení predstavovalo pre zamestnávateľa, a to v kontexte posudzovania prípadných alternatív jednotlivých opatrení. Pri tomto posudzovaní sa vždy berie do úvahy aj možnosť finančnej alebo inej pomoci pre zamestnávateľa.

Za neprimerane náročné sa však nepovažuje prijatie takého opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov. Takýmito opatreniami môže byť napríklad povinnosť ustanovená v § 47 písm. c) zákona č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (stavebný zákon), podľa ktorej sa stavby, ak ide o stavby prístupné širokej verejnosti alebo stavby určené len na užívanie osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu, musia navrhovať tak, aby spĺňali aj osobitné požiadavky na užívanie osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie, najmä požiadavku bezbariérovosti. Takýmito povinnosťami sú tiež osobitné povinnosti zamestnávateľa zakotvené v § 158 a § 159 Zákonníka práce, medzi ktoré patrí napríklad povinnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej

zvyšovanie. Pod opatrenia, na ktorých prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov, patrí tiež povinnosť zamestnávateľov ustanovená v § 63 zákona službách zamestnanosti zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím.¹⁷

Zákaz diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí v oblasti prepúšťania zo zamestnania uvedený v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 písm. c) Smernice Rady 2000/78/ES bráni prepusteniu zo zamestnania založenému na zdravotnom postihnutí, ktoré vzhľadom na povinnosť vykonať primerané úpravy pre zdravotne postihnuté osoby nie je odôvodnené skutočnosťou, že predmetná osoba nie je kompetentná, schopná ani nie je k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie pracovného zaradenia. Podľa článku 5 Smernice Rady 2000/78/ES na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôbenia. Znamená to, že zamestnávateľia príjmu podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím zamestnať sa, kariérne rásť v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v da-

¹⁷ DEBRECÉNIOVÁ, Janka: *Antidiskriminačný zákon : Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Občan a demokracia, 2008. str. 153 – 154.

nom členskom štáte.¹⁸

Dočasné vyrovnávacie opatrenia (ďalej len ako „DVO“) sú tzv. antidiskriminačnými európskymi smernicami definované ako osobitné opatrenia na predchádzanie alebo vyrovnanie nevýhod súvisiacich s danými osobnými charakteristikami za účelom zabezpečenia úplnej rovnosti v praxi. Takto ich vymedzuje aj slovenský Antidiskriminačný zákon v § 8a, pričom ich prijatie nie je možné považovať za diskrimináciu.¹⁹ Podľa § 8a ods. (1) Antidiskriminačného zákona *„Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi verejnej správy alebo inými právnickými osobami smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Dočasnými vyrovnávacími opatreniami sú najmä opatrenia a) zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia, ktorými sú nadmerne postihnutí príslušníci znevýhodnených skupín, b) spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby, c) smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu, a to najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.“*

Prijatie DVO zabezpečuje rovnosť príležitostí odstránením znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia. DVO sú najmä opatrenia zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia. DVO podporujú záujem príslušníkov znevýhodnených skupín a vytvárajú pre nich rovnosť v prístupe k zamestnaniu, zdravotnej starostlivosti, službám či k bývaniu. Aké konkrétne opatrenia patria medzi DVO, Antidiskriminačný zákon vymedzuje iba demonštratívne. Ponecháva tak možnosť pružne reagovať na identifikovanú nerovnosť, samozrejme pri zachovaní všetkých princípov prijímania DVO, osobitne proporcionality, teda vyváženosti medzi vyrovnaním znevýhodnenia a mierou samotného znevýhodnenia.

Pozitívne opatrenia boli tradične považované za výnimku z princípu nediskriminácie s cieľom dosiahnuť rovnosť prostredníctvom opatrení navrhnutých so zámerom poskytnutia rovnakých príležitostí. DVO umožňujú rozdielne zaobchádzanie výlučne za účelom dosiahnutia rovnosti. DVO podporujú skutočnú rovnosť berúc do úvahy špecifické situácie členov znevýhodnených skupín a narušujúci stav znevýhodnenia spojený s členstvom v určitej skupine. Zároveň dopĺňajú boj proti diskriminácii prostredníctvom jednotlivcov a postupne dosahujú odstránenie inštitucionálnej a štrukturálnej diskriminácie a vytvárajú rovnaké príležitosti. Implementácia DVO musí byť sprevádzaná kontinuálnym monitorovaním a pravidelným hodnotením. Uvedený postup by mal

¹⁸ Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Správa o činnosti komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2016* [online]. Bratislava, 2017, s. 14 - 15. Dostupné online na: <https://www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk/getmedia/27d8a2e9-ed4a-4949-ac01-0b5bb2d52024/Sprava-o-cinnosti-za-rok-2016.aspx>

¹⁹ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2018* [online]. Bratislava, 2019, s. 117. Dostupné online na: <http://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2018.pdf>

preverovať opatrenia s cieľom dosiahnutia požadovaného účelu.²⁰

V zmysle § 8a ods. (2) Antidiskriminačného zákona „dočasné vyrovnávacie opatrenia uvedené v odseku 1 môžu byť prijaté, ak a) existuje preukázateľná nerovnosť, b) cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti, c) sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa.“ Podľa § 8a ods. (3) Antidiskriminačného zákona „dočasné vyrovnávacie opatrenia je možné prijímať len v oblastiach uvedených v tomto zákone. Tieto opatrenia môžu trvať len do doby odstránenia nerovnosti, ktorá viedla k ich prijatiu. Orgány podľa odseku 1 sú povinné ukončiť vykonávanie týchto opatrení po dosiahnutí stanoveného cieľa.“

Na základe vyššie uvedeného si Stredisko dovoľuje upozorniť na podstatnú skutočnosť, a to, že primerané prispôsobenia nemožno zamieňať s DVO, pri ktorých je hlavným charakteristickým znakom práve ich dočasnosť. DVO sú časovo obmedzené. Začiatok, prijatie DVO, je podmienený výskytom diskriminácie. Realizácia DVO končí vtedy, ak nepriaznivé dôsledky diskriminácie, respektíve diskriminácia samotná, boli kompenzované a pokiaľ možno zanikli.²¹ Ak DVO pokračujú po dosiahnutí rovnosti, vytvárajú pozitívnu diskrimináciu. Často je zložitá rozoznať DVO od všeobecných sociálnych konceptov usilujúcich sa o rovnosť. DVO však musia byť odlišované od „primeraného prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím“ ako je definované v čl. 5 Smernice Rady 2000/78/ES.²²

²⁰ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2018* [online]. Bratislava, 2019, s. 117- 118. Dostupné online na: <http://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2018.pdf>

²¹ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. *Informačný materiál*. [online]. Dostupné online na: <http://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Co-su-DVO.pdf>

²² Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2018* [online]. Bratislava, 2019, s. 118. Dostupné online na: <http://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2018.pdf>

Záver

Hypotéza, ktorú si Stredisko v úvode tejto analýzy legislatívy stanovilo, v zmysle ktorej má slovenská legislatíva medzery, v dôsledku ktorých majú osoby so zdravotným postihnutím sťažený prístup na trh práce, sa na základe predmetnej analýzy potvrdila.

Poukázalo však na viaceré nedostatky právnej úpravy vzťahujúcej sa na práva osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch, a to napríklad podmienenie príspevku na pracovného asistenta zriadením chránenej dielne, ale aj uprednostnenie zamestnávateľa zaplatiť sankciu namiesto zamestnania zdravotne postihnutej osoby z dôvodu, že sankcie za nesplnenie povinnosti zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím sú nízke. Ako pretrvávajúci nedostatok označilo aj limitovanú finančnú pomoc pre zamestnávateľov od úradov práce na podporu zamestnania osôb so zdravotným postihnutím, a to sumou a obdobím na tri fiškálne roky.

Medzi nedostatky právnej úpravy vzťahujúcej sa na práva osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch zaradilo problém získania vhodnej pracovnej pozície alebo pozície zodpovedajúcej vzdelaniu pre ľudí so zdravotným postihnutím, a to z dôvodu, že zamestnávatelia nevytvárajú konkrétne

opatrenia, ktorých cieľom je uľahčenie profesijnej a spoločenskej integrácie ľudí s rôznymi druhmi zdravotného postihnutia.

Stredisko zároveň upozornilo na znenie § 66 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnávateľ môže dať výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi so zdravotným postihnutím len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, ktorý je podľa zamestnávateľov najčastejším dôvodom „strachu“ zamestnať ľudí so zdravotným postihnutím.

Hypotézu, ktorú potvrdilo na základe vyššie uvedených nedostatkov právnej úpravy by bolo možné eliminovať odstránením vyššie uvedených nedostatkov, ale aj zriadením služby pracovného asistenta pre začlenenie, ktorý by pracoval s uchádzačom o zamestnanie, spoločne by skúmali možnosti nájsť si prácu, zostavili motivačný list a pripravili sa na vstupný pohovor. V prekladanej analýze Stredisko akcentuje rozdiel medzi primeraným prispôsobením a DVO, ktorý spočíva v dočasnosti. V neposlednom rade odkazuje na relevantné články a ustanovenia medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úpravy, vzťahujúcej sa na práva osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch.

Bibliografia a legislatíva

- BARANCOVÁ, Helena. a kol. *Zákonník práce : Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. 1397 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
- DEBRECENIOVÁ, Janka. *Antidiskriminačný zákon : Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Občan a demokracia, 2008. 305 s. ISBN 978-80-89140-16-9.
- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. 2021. *Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím, Príručka pre zamestnávateľov*. 2021. 23 s.
- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2018* [online]. Bratislava, 2019, 136 s. Dostupné online na: <http://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2018.pdf>
- Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Správa o činnosti komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2016* [online]. Bratislava, 2017, 159 s. Dostupné online na: <https://www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk/getmedia/27d8a2e9-ed4a-4949-ac01-0b5bb2d52024/Sprava-o-cinnosti-za-rok-2016.aspx>
- Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Správa o činnosti Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2020* [online]. Bratislava, 2021, 430 s. Dostupné online na: <https://www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk/getmedia/a3779384-2843-4455-8332-2117097d07c2/Sprava-o-cinnosti-za-rok-2020.aspx>
- Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. *Výber zistení o plnení článkov Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím a odporúčania pre Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím na spracovanie otázok pre 2. a 3. hodnotiacu správu Slovenskej republiky* [online]. Bratislava, 2019, 13 s. Dostupné online na: https://www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk/getattachment/Aktuality/Spravy/10-vyrocie-ratifikacie-Dohovoru-o-pravach-osob-so-SPRAVA_podklady2_2019_190816_web.pdf.aspx?lang=sk-SK
- Profesia, spol. s r. o.. *Profesia žiada lepšie podmienky pre zamestnávanie ľudí so znevýhodnením: Predstavuje 2 konkrétne riešenia podložené dátami a skúsenosťami* [online]. [cit. 2020-09-16]. Dostupné online na: <https://firma.profesia.sk/profesia-ziada-lepsie-podmienky-pre-zamestnavanie-ludi-znevychodnenim-predstavuje-2-konkretne-riesenia-podlozene-datami-skusenostami/>
- Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.
- Charta základných práv Európskej únie.
- Charta základných sociálnych práv.
- Európska sociálna charta (revidovaná).

- Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.
- Všeobecná deklarácia ľudských práv.
- Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.
- Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (anti-diskriminačný zákon).
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.
- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. *Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014 – 2020* [online]. Bratislava, 2014, 43 s. Dostupné online na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnute/narodny-program-rozvoja-zivotnych-podmienok-osob-so-zdravotnym-postihnutim-roky-2014-2020.pdf>
- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. *Informačný materiál*. [online]. Dostupné online na: <http://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Co-su-DVO.pdf>