



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím

Príručka pre zamestnávateľov

Názov: **Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím**

Vydalo: **Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2021**

Autor: **Mgr. Barbora Daňková, právnička**

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedá autorka. Text prešiel jazykovou korektúrou.

Grafická úprava:

Kovidesign

Kamila Černáková

Fotografie použité v tejto publikácii sú ilustračné a boli riadne licencované z freepik.com a canva.com

ISBN: **978-80-99917-22-5**

Obsah

	Zoznam použitých skratiek	4
	Úvod	5
1.	Právna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnávania	6
1.1	Medzinárodná právna úprava	7
1.2	Vnútroštátna právna úprava	9
1.2.1	Zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia v pracovnoprávnej oblasti	9
1.2.2	Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím	11
1.2.3	Povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím	12
1.2.4	Finančný príspevok pre zamestnávateľov	14
1.2.5	Chránené dielne a chránené pracoviská	14
2.	Prípady diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov	16
2.1	Odmietnutie prijatia do zamestnania z dôvodu zdravotného postihnutia	17
2.2	Odmietnutie preradenia zdravotne postihnutej osoby na inú pracovnú pozíciu	18
2.3	Zabezpečenie pracovných podmienok pre riadny výkon práce zamestnanca so zdravotným postihnutím	20
2.4	Skončenie pracovného pomeru z dôvodu zdravotného postihnutia	22
3.	Záver	23
4.	Zoznam bibliografických odkazov	25

Zoznam použitých skratiek

Antidiskriminačný zákon – zákon 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)

Dohovor – Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím

DSS a RS – Domov sociálnych služieb a rehabilitačné stredisko

Smernica Rady 2000/78/ES – Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

Stredisko – Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

ÚKZP – Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím

úrad práce – úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Ústava SR – zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

zákon o službách zamestnanosti – zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon o sociálnom poistení – zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Úvod

Príručka Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len ako „Stredisko“) pod názvom „*Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím*“ je určená širokej verejnosti, no predovšetkým zamestnávateľom s cieľom zhrnutia ich práv a povinností pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím, ako aj s cieľom uvedenia konkrétnych prípadov, v ktorých sa zamestnávatelia dopustili porušení zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnej oblasti. Príručka je rozdelená do dvoch kapitol.

5

Obsahom prvej kapitoly je právna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnávania. Prvá kapitola je rozdelená na dve podkapitoly, ktoré tvorí medzinárodná a vnútroštátna právna úprava. V rámci medzinárodnej právnej úpravy uvádzame medzinárodné právne dokumenty, ktorými je Slovenská republika viazaná a ktoré upravujú práva osôb so zdravotným postihnutím v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. V rámci vnútroštátnej právnej úpravy uvádzame ustanovenia, ktoré upravujú povinnosť zamestnávateľa realizovať tzv. primerané prispôbenia (reasonable accommodation) pre osoby so zdravotným postihnutím, ako aj právnu úpravu vzťahujúcu sa na zamestnávanie osôb so zdravotným

postihnutím, či povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím. Predmetnú podkapitolu doplníme právnou úpravou možnosti zriadenia chránených dielní a chránených pracovísk, ako aj možnosti získania finančného príspevku pre zamestnávateľa na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

Obsah druhej kapitoly tvoria najmä prípady diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, ktorými sa zaoberalo Stredisko, ako aj Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím (ďalej len ako „ÚKZP“) na základe podaných podnetov. Prvý z prípadov uvedený v podkapitole 2.1. sa vzťahuje na diskriminačné konanie zo strany zamestnávateľa pri prijímaní do zamestnania. Prípady uvedené v podkapitole 2.2. sa vzťahujú na diskriminačné konanie zo strany zamestnávateľa počas trvania pracovného pomeru. Prípady uvedené v podkapitole 2.3. poukazujú na povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť pracovné podmienky pre riadny výkon práce zamestnanca so zdravotným postihnutím a prípad uvedený v podkapitole 2.4. poukazuje na diskriminačné konanie pri skončení pracovného pomeru z dôvodu zdravotného postihnutia.



1. Právna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnávania

V prvej kapitole, ktorá je rozdelená do dvoch častí, ktorá tvorí medzinárodná právna úprava a vnútroštátna právna úprava, Stredisko uvádza právne záväzné dokumenty pre Slovenskú republiku, v ktorých sú upravené práva osôb so zdravotným postihnutím v oblasti pracovnoprávných vzťahov. V predmetnej kapitole Stredisko uvádza zhrnutie relevantných článkov medzinárodných zmlúv a dohovorov vzťahujúcich sa na právo osôb so zdravotným postih-

nutím na prácu, ktoré sú pre Slovenskú republiku záväzné v zmysle čl. 1 ods. (2) zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej len ako „Ústava SR“), ako aj relevantných ustanovení právnych predpisov na vnútroštátnej úrovni, vzťahujúcich sa na zákaz diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávnej oblasti, ako aj na práva a povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím.

1.1 Medzinárodná právna úprava

Podľa 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.“ Integrácia osôb so zdravotným postihnutím je explicitne zakotvená v čl. 26 **Charty základných práv Európskej únie**, 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.“

Právne záväzným medzinárodným nástrojom v oblasti ľudských práv, ktorého zmluvnou stranou je aj Slovenská republika je **Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím** (ďalej len ako „Dohovor“). 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.

Podľa čl. 27 – Práca a zamestnávanie bod 1. „Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to právo na možnosť žiť 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 naboru, 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 a rovnakého odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vrátane ochrany pred obťažovaním a práva na nápravu ujmy;

- c) zabezpečia, aby osoby so zdravotným postihnutím mohli uplatňovať svoje pracovné a odborárske práva na rovnakom základe s ostatnými;
- d) umožnia 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) zabezpečia, 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.

2. 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.“

Slovenská republika sa v roku 2009 stala signatárom medzinárodnej zmluvy - **Európskej sociálnej charty** (revidovanej), ktorá má vyššiu právnu silu ako naše zákony a ktorá upravuje okrem iného i 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 všetkých 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. *prijat 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 nabádaniu zamestnávateľov najatť 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.“*

1.2 Vnútroštátna právna úprava

9

Ústava SR ako základný zákon Slovenskej republiky, ktorý má nadradené postavenie vo vzťahu k ostatným normatívnym právnym aktom, vo svojom piatom oddielely zakotvuje hospodárske, sociálne a kultúrne práva, pričom deklaruje právo osôb so zdravotným postihnutím na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch. Konkrét-

ne 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.“ Podľa čl. 38 ods. (2) „Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.“

1.2.1 Zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia v pracovno-právnej oblasti

V **zákone 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 explicitne stanovený zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia okrem iného aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. 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 zamestnávateľia 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 neprimerane náročné.“ V zmysle § 7 ods. (4) Antidiskriminačného zákona „Za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dô-

vodu 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 prispôbení pre osoby so zdravotným postihnutím je napĺňaním zásady rovnakého zaobchádzania t. j. nie je konštruované ako výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania. 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 prispôbenia 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 takými opatreniami napríklad prispôbenie 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 neprimerane 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 prijá-*

tie opatrenia a c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.“ Podľa § 7 ods. (3) Antidiskriminačného zákona *„Za neprimerane náročné sa nepovažuje prijatie takého opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov.“*

Povinnosť realizovať primerané prispôbenia na strane zamestnávateľa je vyvažovaná oproti situáciám, kedy by takéto opatrenia predstavovali pre zamestnávateľov neúmerné bremeno. 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 potencióálny 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. Takými 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. Takými to povinnosťami sú tiež osobitné povinnosti zamestnávateľa zakotvené v § 158 a § 159 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“), medzi ktoré patrí napríklad povinnosť zamestnávateľa zamestnávateľ 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 č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ občanov so zdravotným postihnutím.¹

11

Ďalším 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.“ Zákonodarca týmto zaväzuje vo forme základnej zásady zamestnávateľa k opatreniam pozitívnej diskriminácie v súlade tiež so Smernicou Rady 2000/78/ES. Konkrétne povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom so zdravotným postihnutím ťažiskovo upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „zákon o službách zamestnanosti“) a Antidiskriminačný zákon, ktorý nedodržanie osobitných povinností zamestnávateľa voči zamestnancom so zdravotným postihnutím považuje za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v povolaniach a zamestnaní.²

1.2.2 Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím

V zmysle § 66 Zákonníka práce „Zamestnancom 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 zamestnancom, 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 nárok na starobný dôchodok, ako aj pri výpovedi zamestnávateľa pri zruše-

ní 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 zamestnancom so zdravotným postihnutím uplatní výpoveď. Predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce nie je potrebný,

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

² BARANCOVÁ, Helena. a kol. Zákonník práce : Komentár. 1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 83.

ak sám zamestnanec skončí pracovný pomer výpovedbou alebo ak sa pracovný pomer skončí na základe dohody účastníkov.³

V zmysle § 87 ods. (3) Zákonníka práce „Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, 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.⁴

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.“

1.2.3 Povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím

Podľa § 9 ods. (1) zákona o službách zamestnanosti je občan so zdravotným postihnutím občan uznaný za invalidné-

ho občana podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len ako „zákon o sociálnom poistení“). V zmysle

³ BARANCOVÁ, Helena. a kol. Zákonník práce : Komentár.1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 647.

⁴ BARANCOVÁ, Helena. a kol. Zákonník práce : Komentár.1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 779 – 780.

uvedeného je invalidným občanom podľa § 71 zákona o sociálnom poistení invalidný občan, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Konkrétnejšiu úpravu povinností zamestnávateľa vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím upravuje zákon o službách zamestnanosti. Právne povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k týmto osobám sa vzťahujú nielen

na zamestnávateľov štátneho, ale aj súkromného sektoru. Na účely diskriminácie sa vychádza z iného pojmu osoby so zdravotným postihnutím. Pre prevažnú časť zamestnávateľov platí povinnosť pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím, zakotvená v zákone o službách zamestnanosti tzv. kvóta systém.

Zamestnávateľ je povinný podľa § 63 ods. (1) zákona o službách zamestnanosti

- 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.

13

Zamestnanec so zdravotným postihnutím 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 zamestnanie 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 nezažiadal 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.⁵

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 zdravotným postihnutím a počtu občanov so zdravotným postihnutím chýbajúcich do splnenia povinného podielu.⁶

1.2.4 Finančný príspevok pre zamestnávateľov

Podľa § 60 zákona o službách zamestnanosti úrad práce okrem toho môže zamestnávateľom poskytnúť príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na dopravu zamestnan-

cov. Náklady na dopravu zamestnancov sú náklady so zabezpečením dopravy zamestnancov, ktorými sú občania so zdravotným postihnutím, ktoré vznikajú zamestnávateľovi pri ich preprave na miesto výkonu práce.⁷

14

1.2.5 Chránené dielne a chránené pracoviská

Za chránené dielne a chránené pracoviská možno v zmysle § 55 ods. (1) zákona o službách zamestnanosti považovať pracoviská zamestnávateľa, na ktorých sú pracovné podmienky prispôsobené 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 prispôsobené ich zdravotnému stavu.

Podľa § 55 ods. (1) zákona o službách za-

mestnanosti sa za zriadenie chráneného pracoviska považuje aj zriadenie jednotlivého pracovného miesta, ktoré zamestnávateľ vytvoril alebo prispôbil zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti osoby so zdravotným postihnutím.

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 zdra-

⁵ BARANCOVÁ, Helena. a kol. Zákonník práce : Komentár.1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 1132 - 1133.

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

⁷ BARANCOVÁ, Helena. a kol. Zákonník práce : Komentár.1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 1133.

via 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 dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie,

15

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.⁸

⁸ BARANCOVÁ, Helena. a kol. Zákonník práce : Komentár.1. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2017. s. 1134 – 1135.



2. Prípady diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov

Napriek tomu, že o diskriminácii na trhu práce a na pracovisku hovoríme čoraz častejšie, nie vždy je zrejmé či v jednotlivých prípadoch možno hovoriť o nerovnom zaobchádzaní či inom porušení práv osôb so zdravotným postihnutím v oblasti prístupu k práci. Zamestnávateľa sa často domnievajú, že svojim konaním sledujú svoj oprávnený záujem bez zámeru znevýhodniť zamestnanca, no napriek tomu sa môžu dopustiť porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k zamestnancom či uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím. Osoby so zdravotným postihnutím sa v takom prípade môžu obrátiť na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré má mandát národného antidiskriminačného orgánu alebo podať podnet na ÚKZP.

17

Nasledujúce prípady diskriminačného konania z dôvodu zdravotného postihnutia zo strany zamestnávateľa uvádzame s cieľom pomôcť zamestnáva-

teľom v nastavení inkluzívneho a ne-diskriminačného prístupu k zamestnancom a uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím, resp. s cieľom predchádzania diskriminácie zamestnancov z dôvodu zdravotného postihnutia zo strany zamestnávateľa. Prípady uvedené v podkapitole 2.1. sa vzťahujú na diskriminačné konanie zo strany zamestnávateľa pri prijímaní do zamestnania. Prípady uvedené v podkapitole 2.2. sa vzťahujú na diskriminačné konanie zo strany zamestnávateľa počas trvania pracovného pomeru. Prípady uvedené v podkapitole 2.3. poukazujú na povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť pracovné podmienky pre riadny výkon práce zamestnanca so zdravotným postihnutím. A napokon prípad uvedený v podkapitole 2.4. sa vzťahuje na diskriminačné konanie pri skončení pracovného pomeru z dôvodu zdravotného postihnutia. Prípady⁹, ktoré vychádzajú z činnosti ÚKZP sú doplnené o odborné stanoviská ÚKZP.

2.1 Odmietnutie prijatia do zamestnania z dôvodu zdravotného postihnutia

Pani Zuzana, ktorá trpí detskou mozgovou obrnou, sa uchádzala o zamestnanie v Domove sociálnych služieb a rehabilitačného strediska (ďalej len ako „DSS a RS“) na pozíciu terapeutky. Na ponúkanú pracovnú pozíciu reagovala aj preto, že má dlhoročnú odbornú prax s prácou s klientmi s rovnakými alebo podobnými diagnózami a má aj vysokoškolské vzdelanie v odbore učiteľstvo anglického jazyka a psychológia. Zúčastnila sa skupinového pohovoru v prvom kole, na ktorom sa dozvedela aj o požiadavke aby budúci zamestnanec alebo zamestnankyňa na pozícii terapeutky vykonávali aj prechádzky a výlety s klientmi.

Po prvom kole pohovorov ju kontaktovalo DSS a RS s informáciou, že nepostúpila do druhého kola z dôvodu jej zdravotného postihnutia, ktoré by jej bránilo sprevádzať klientov na spomínaných prechádzkach. Takéto rozšírenie pracovnej náplne (ktoré nie je pre pozíciu terapeutky štandardné), vyplývalo z vnútorných organizačných potrieb DSS a RS. Zuzana však namietala, že aj tieto povinnosti by dokázala plniť, nakoľko je mobilná a využíva služby osobného asistenta.

DSS a RS argumentovala tým, že do druhého kola postúpili vhodnejší uchádzači a prejavili záujem vysvetliť svoje

⁹ Prípady sú prerozprávané s fiktívnymi menami a anonymizovaním zamestnávateľov.

rozhodnutie aj osobne. Napriek komunikácii ÚKZP svoje rozhodnutie neprijat Zuzanu však neprehodnotili, hoci uvedený dôvod nepostúpenia do druhého kola, ako aj neochota prijať riešenie s osobným asistentom nie sú opodstatnené z hľadiska pracovnej náplne.

ÚKZP v predmetnom prípade prijal nasledovné stanovisko: „V tomto prípade podľa môjho názoru DSS a RS podávateľku podnetu malo/mohlo prijať do zamestnania a zabezpečiť jej pracovné podmienky prispôbené je zdravotnému stavu, zaškoliť ju a pripraviť na prácu. V takýchto prípadoch individuálnych prijímacích pohovo-

rov je mimoriadne obtiažne posúdiť, či došlo k porušeniu práva osoby so zdravotným postihnutím z dôvodu jej zdravotného stavu alebo jej znevýhodneniu vo výberovom konaní. Po preskúmaní a posúdení podnetu som skonštatovala, že DSS a RS porušilo právo podávateľky podnetu na prácu a zamestnanie, ktoré garantuje článok 27 Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím. Postupom DSS a RS ako zamestnávateľa došlo tiež k znevýhodneniu a diskriminácii podľa článku 5 tohto Dohovoru. Okrem porušenia Dohovoru došlo podľa môjho názoru k porušeniu Charty základných sociálnych práv.“¹⁰

2.2 Odmietnutie preradenia zdravotne postihnutej osoby na inú pracovnú pozíciu

Klientka Strediska pracovala dlhé roky ako sanitárka a počas trvania pracovno-právneho pomeru sa postupne, okrem iného, s pribúdajúcim vekom, zhoršoval jej zdravotný stav. Klientka bola uznaná za invalidnú s mierou poklesu vykonávania zárobkovej činnosti o 70% a bola uznaná za ťažko zdravotne postihnutú osobu. Následne bola miera poklesu vykonávať zárobkovú činnosť zvýšená na 75%. Klientkin zamestnávateľ však opakovane odmietol vyhovieť jej žiadosti o preradenie na inú pozíciu.

Lekár, ktorý bol určený zamestnávateľom ako lekár na posudzovanie zdravotného stavu zamestnancov zamestnávateľa dospel k záveru, že klientka nebola toho času spôsobilá na výkon práce sanitárky, keďže ide o prácu, ktorá je náročná na pohyb a fyzickú zdatnosť. Za vhodnú prácu označil napr. pozíciu informátorky, archivárky, prípadne operátorky – spojovateľky. Vhodná bola takisto práca vrátničky. Po tom, čo absolvovala

zdravotné vyšetrenie sa klientka obrátila na zamestnávateľa spolu s potvrdením a opätovne žiadala o preradenie na inú pracovnú pozíciu.

Na jej žiadosť odpovedal zamestnávateľ listom, v ktorom uviedol, že predmetné vyjadrenie ošetrojúceho lekára nepredstavovalo právne záväzný lekársky posudok o dlhodobej nespôsobilosti na prácu sanitárky. Z tohto dôvodu bola klientka vyzvaná, aby predložila lekársky posudok ošetrojúceho lekára. Ošetrojúci lekár dodal ďalší lekársky posudok jej zdravotného stavu, v ktorom uviedol, že menovaná na základe predbežných odborných nálezov a prisúdenia 70% invalidity nie je dlhodobo zdravotne spôsobilá vykonávať prácu sanitárky. Tento posudok teda jednoznačne hovoril o tom, že klientka bola dlhodobo nespôsobilá vykonávať prácu sanitárky. Napriek tomu však nedošlo k preradeniu klientky na inú, vhodnú pracovnú pozíciu.

¹⁰ Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. Správa o činnosti za rok 2018. Bratislava, 2019.

Klientka počas trvania pracovnoprávneho pomeru požiadala niekoľkokrát o preradenie na inú pracovnú pozíciu z dôvodu svojho zhoršujúceho sa zdravotného stavu. Aj napriek tomu, že do ukončenia pracovnoprávneho vzťahu klientky so zamestnávateľom dochádzalo k fluktuácii zamestnancov na pracovných pozíciách vrátnika a informátora, zamestnávateľ jej danú pozíciu neponúkol. Klientka pritom bola spôsobilou na výkon prác, ktoré tvorili obsah uvedených pracovných pozícií, tak ako to vyplýva z pôvodného lekárskeho posudku ošetrojúceho lekára.

Ustanovenie § 7 ods. 1 Antidiskriminačného zákona vyžaduje od zamestnávateľa, aby vykonal kroky k prijatiu takých opatrení, resp. preukázal relevantnú aktivitu smerujúcu k tomu, aby osoba so zdravotným postihnutím nedoplácala na zhoršujúci sa zdravotný stav vo vzťahu k trvaniu jej pracovného pomeru. Z vyššie uvedeného bolo však evidentné, že zamestnávateľ nielen neprijal, ale ani sa nesnažil prijať kroky, smerujúce k pokračovaniu pracovnoprávneho pomeru klientky, a teda nevyvinul náležitú, zákonom požadovanú, aktivitu v tomto smere. Z týchto skutočností bolo možné dôvodne predpokladať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Stredisko v odpovedi na podnet klientky uviedlo, že zamestnávateľ žiadnym spôsobom nepreukázal, že sa so vzniknutou situáciou klientky na pracovisku zaoberal vážne a že vykonal adekvátne kroky smerujúce k tomu, aby klientka nedoplácala na svoj zhoršujúci sa zdravotný stav vo vzťahu k trvaniu jej pracovnoprávneho pomeru so zamestnávateľom. O tomto svedčala aj skutočnosť, že na žiadosti klientky ohľadom preloženia na inú, vhodnú pracovnú pozíciu zamestnávateľ preukázateľne neuskutočnil relevantné, zákonom požadované kroky, alebo ak aj áno, tak išlo o

stručné písomné vyjadrenie o absencii iného voľného a vhodného pracovného miesta, bez dostatočného odôvodnenia, vysvetlenia alebo poskytnutia ďalších informácií a vykonania potrebných právnych krokov.

Závažnosť protiprávneho konania zo strany zamestnávateľa znásobovala aj skutočnosť, že pred klientkou, ešte počas trvania pracovného pomeru, vedome zamlčal a následne jej odmietal poskytnúť informáciu o tom, že disponuje vedomosťou o jej zdravotnom stave a o jej dlhodobej neschopnosti vykonávať prácu sanitárky.

Klientke boli poskytnuté zo strany zamestnávateľa uľahčenia pri výkone jej práce (napríklad vo forme skrátenia jej pracovnej doby z 12 na 8 hodín), ale tieto opatrenia v danom prípade neboli vyhodnotené ako vhodné. Charakter vhodných opatrení vyplýva zo znenia samotnej Smernice Rady 2000/78/ES, ktorá bola transponovaná Antidiskriminačným zákonom. Skrátenie pracovného času z 12 na 8 hodín bol však, s prihliadnutím na zdravotný stav klientky a v súvislosti s povinnosťou dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, absolútne nedostačujúcim, neúčinným, neefektívnym a nepraktickým krokom a nebolo možné ho považovať za dostatočujúce v nadväznosti na požiadavky antidiskriminačnej legislatívy. Zamestnávateľ tak prakticky znemožnil klientke pokračovať vo výkone práce preňho, a to z dôvodu jej zdravotného stavu. Navyiac, klientka ďalej musela vykonávať náročnú prácu súvisiacu s pozíciou sanitárky a namiesto vytvárania vhodných pracovných podmienok na výkon jej práce, sa jej situácia na pracovisku zhoršila.

Stredisko v predmetnom prípade dospelo k záveru, že zamestnávateľ klientky svojím konaním porušil ustanovenie § 7 Antidiskriminačného zákona,

a to tým, že nevyvíjal náležitú, zákonom požadovanú aktivitu, vo vzťahu k trvaniu pracovného pomeru s klientkou a neprijal vhodné a primerané opatrenia k zabezpečeniu pokračovania pracovného pomeru so zdravotne postihnu-

tou klientkou. Stredisko v predmetnom prípade teda dospelo k záveru, že zamestnávateľ klientku diskriminoval a odmietol prijať opatrenia, ktoré by jej umožnili prístup k vhodnej pracovnej pozícii.

2.3 Zabezpečenie pracovných podmienok pre riadny výkon práce zamestnanca so zdravotným postihnutím

Martin, pracuje v štátnej službe od roku 1986 a ako nevidiacemu bol od roku 2001 uznaný za osobu s ťažkým zdravotným postihnutím a bol mu priznaný invalidný dôchodok. Po tom, ako jeho zamestnávateľ odmietol vyhovieť jeho žiadosti o zabezpečenie zlepšenia pracovných podmienok potrebným vybavením a pracovným asistentom sa obrátil na ÚKZP.

Martin mal v dôsledku zhoršenia zraku čoraz náročnejšiu situáciu pri vykonávaní pracovnej činnosti, pre ktorú nevyhnutne potreboval čítať množstvo dokumentov, ako aj komunikovať prostredníctvom e-mailov, vyhotovovať písomné dokumenty, orientovať sa v archívoch, zúčastňovať sa pracovných stretnutí a pod. Vďaka vývoju informačných technológií sa stali tieto prekážky prekonateľné a žiadal o inštaláciu kvalitnejšej výpočtovej techniky s potrebným operačným systémom, programom na optické rozpoznávanie textu a programom JAWS, ktorý umožňuje ozvučenie textu. Vďaka spolupráci s ÚKZP tejto časti jeho žiadosti zamestnávateľ vyhovel vďaka čomu mohol naďalej vykonávať svoju pracovnú náplň.

Okrem technického vybavenia Martin potreboval aj pracovného asistenta, ktorý by mu pomohol pri výkone ďalších činností vyplývajúcich z pozície hlavného radcu na okresnom úrade. Zamestnávateľ však pracovného asistenta nezabezpečil a Martin preto zis-

toval aké možnosti financovania pracovného asistenta, ako aj povinnosti zamestnávateľa v tejto veci upravujú právne predpisy. Špecifickou situáciou v tomto prípade bolo aj to, že zamýšľaným pracovným asistentom mal byť Martinov kolega, ktorý je štátnym zamestnancom a jeho mzda je teda hradená zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky.

Iniciatívu by však v tomto smere mal vynakladať predovšetkým zamestnávateľ, zamestnanec nie je povinný zistiť aké finančné zdroje je možné na pracovného asistenta využiť, naopak, zamestnanec v takejto situácii má právo na zabezpečenie pracovných podmienok tak, aby mohol vykonávať svoju pracovnú činnosť.

V zmysle stanoviska ÚKZP: „Podávateľ podnetu sa intenzívne zaoberal otázkou, či zamestnávateľ môže využiť inštitút zákona o službách zamestnanosti, ako je napr. príspevok na činnosť pracovného asistenta. Súčasne priamou informáciou na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR zistil, že v zmysle platnej právnej úpravy, v jeho prípade nie je možné zriadiť na pracovisku chránené pracovisko. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR však vo vzťahu k možnosti pracovnej asistencie na pracovisku zamestnávateľa uviedlo, že podľa § 59 zákona o službách zamestnanosti môže zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so zdravot-

ným postihnutím poskytnúť príspevok na činnosť pracovného asistenta, ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca vyplýva potreba pracovného asistenta. Uvedený príspevok sa poskytuje v súvislosti so zamestnávaním občana so zdravotným postihnutím zamestnávateľovi bez rozdielu, či zamestnanca so zdravotným postihnutím zamestnáva v chránenej dielni, chránenom pracovisku alebo nie. Podľa stanoviska Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava, z ktorého je zrejma informácia, že štátny orgán - úrad práce, sociálnych vecí a rodiny nemôže poskytovať príspevok na pracovného asistenta štátnemu zamestnávateľovi, nakoľko pracovnú asistenciu by mal poskytovať kolega, ktorý je taktiež štátnym zamestnancom a jeho mzda je hradená zo štátneho rozpočtu SR, preto nemôže byť hradená z prostriedkov ESF, z národného projektu Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Pre toto tvrdenie majú úrady práce oporu v stanovisku sekcie ekonomiky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré bolo vyžiadané Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava v podobnej situácii. Usmernením vypracovaným na základe tohto stanoviska sa stále riadia všetky úrady práce od februára 2011. Činnosť orgánov štátnej správy upravuje zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy. Orgány štátnej správy nemajú vo svojom rozpočte zabezpečené rozpočtové prostriedky na úhradu osobných a prevádzkových výdavkov na pracovných asistentov, ktorí by zamestnancom so zdravotným postihnutím poskytovali pomoc. V prípade, že bude funkciu pracovného asistenta vykonávať zamestnanec orgánu štátnej správy, je nevyhnutné zohľadniť túto skutočnosť v jeho úväzku.

Rovnako aj Odbor politiky trhu práce Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR vo svojom usmernení č. 11419/2020 zo dňa 3. marca 2020 k príspevku na činnosť pracovného asistenta uvádza, že vzhľadom na to, že na účely zákona o službách zamestnanosti je pracovný asistent podľa § 59 ods. 2 písm. a) zákona o službách zamestnanosti zamestnanec, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času, ako aj prepojení na § 4 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti, ktorý ustanovuje, že zamestnanec na účely toho zákona je fyzická osoba v pracovnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu, môže ísť iba o zamestnanca, ktorý bude funkciu pracovného asistenta vykonávať v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorému sa bude vykonávanie pracovnej asistencie pre občana so zdravotným postihnutím zohľadňovať v jeho úväzku. Na vytvorenie podmienok nevyhnutných na riadne vykonávanie štátnej služby má podávateľ právo nielen ako štátny zamestnanec, t. j. podľa zákona o štátnej službe, ale má práva vyplývajúce aj z iných všeobecne záväzných právnych predpisov a kolektívnych zmlúv. Vzhľadom na vyššie uvedené som poďakovala zamestnávateľovi za zabezpečenie vhodného technického vybavenia na výkon práce pre zamestnanca, avšak v časti zabezpečenia vhodných pracovných podmienok pre zamestnanca so zdravotným postihnutím počas výkonu práce inou treťou osobou, hodnotím postup zamestnávateľa v tejto oblasti za nedostatočný. Za účelom zabezpečenia plného uplatnenia práv podávateľa podnetu obsiahnutých v článku 27 Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím¹¹ som v zmysle ust. § 10 ods. 2 písm. f) v spojení s ustanovením §

¹¹ Článok 27 ods. 1 písm. i) Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím: Zmluvné strany dohovoru zabezpečia, aby sa pre osoby so zdravotným postihnutím na pracovisku realizovali primerané úpravy.

26 ods. 1 písm. a) bod 3 zákona o komisárovi požiadala zamestnávateľa o splnenie opatrenia na nápravu, ktorého cieľom je vytvorenie ďalších pod-

mienok štátnemu zamestnancovi so zdravotným postihnutím na riadny výkon práce.¹²

2.4 Skončenie pracovného pomeru z dôvodu zdravotného postihnutia

Pán Peter pracoval ako kurič, vrátnik a informátor pre strednú odbornú školu približne 5 rokov, keď sa začala zhoršovať atmosféra na pracovisku a vzťahy so zamestnávateľom. Keďže mal neurologické postihnutie, ktoré sa prejavovalo motorickými zmenami, mimovoľnými pohybom svalov na tvári a pohybom ruky, ako aj v niektorých dňoch zníženou motorikou, tieto príznaky pôsobili na okolie ako opitost' prípadne vyvolávali obavy. Uvedené zmeny však nespôsobovali zníženú schopnosť vykonávať pracovnú náplň. Napriek tomu sa zamestnávateľ začal správať nepriateľsky, čo Peter postupne vnímal ako šikanovanie s cieľom ukončenia pracovného pomeru.

Po dlhšom období konfliktov a nespojnosti zo strany zamestnávateľa sa Peter ocitol v situácii, kedy si mal vybrať buď podpísanie Dohody o zmene pracovných podmienok, na základe ktorej došlo ku skráteniu jeho pracovného úväzku, alebo ukončenie pracovného pomeru. Peter dohodu pod nátlakom podpísal aj keď si bol vedomí, že išlo o prvý krok k úplnej strate zamestnania.

Približne po roku s ním zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Argumentoval porušením pracovnej disciplíny z dôvodu nenastúpenia do práce na riadnu zmenu. Peter v tom čase čerpal dovolenku, zamestnávateľ tvrdil, že táto dovolenka nebola riadne schválená,

s čím Peter nesúhlasil.

V takýchto prípadoch, kedy zamestnanec a zamestnávateľ majú iné verzie udalostí môže spor rozriešiť súd prípadne mediácia. Na súd sa obrátil aj pán Peter, v spore mu poskytla právne služby aj ÚKZP.

Podľa stanoviska ÚKZP „Zamestnanec namieta platnosť skončenia pracovného pomeru žalobou na okresnom súde, ktorou sa domáhal aj náhrady mzdy, aj náhrady nemajetkovej ujmy. Zároveň v tej istej žalobe namieta aj diskrimináciu zo strany zamestnávateľa a domáhal sa nemajetkovej ujmy. Od doručenia podnetu som podávateľovi podnetu, prepustenému zamestnancovi, poskytovala právne poradenstvo a spolupracovala som s ním. V januári 2018 požiadala, aby ÚKZP vstúpil na jeho podporu do súdneho konania vedeného na okresnom súde. V súdnom konaní sme upravovali žalobný návrh, zúčastňovali sme sa súdnych pojednávaní, v rámci ktorých sme zakladali písomné vyjadrenia na ochranu tohto pána. Po niekoľkých rokoch vedenia súdneho sporu, žalovaný na pojednávaní navrhol žalobcovi zaplatiť náhradu mzdy za 12 mesiacov a nemajetkovú ujmu. Medzi žalobcom a žalovaným došlo k uzavretiu zmluvy, žalobca prijal ponúknutý finančnú náhradu a pracovný pomer skončil uplynutím výpovednej doby.“¹³

¹² Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. Správa o činnosti za rok 2020. Bratislava, 2021. s. 109 – 111.

¹³ Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. Správa o činnosti za rok 2018. Bratislava, 2019. s. 30 – 31.



Záver

V príručke pre zamestnávateľov sme zhrnuli základné práva a povinnosti zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím vyplývajúce z medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úpravy. Zamerali sme sa najmä na zhrnutie právnej úpravy zákazu diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia v pracovnoprávnej oblasti, ako aj na zákonom stanovené povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom so zdravotným postihnutím. V príručke pre zamestnávateľov sme uviedli prípady diskriminačného konania zamestnávateľa voči zamest-

nancovi so zdravotným postihnutím pri prijímaní do zamestnania, počas trvania pracovného pomeru, ako aj pri skončení pracovného pomeru. Jedným z prípadov sme poukázali na povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť pracovné podmienky pre riadny výkon práce zamestnanca so zdravotným postihnutím. Veríme, že predmetná príručka pomôže zamestnávateľom v nastavení inkluzívneho a nediskriminačného prístupu k zamestnancom, ako aj uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím.

Zoznam bibliografických odkazov

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.

Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

Charta základných práv Európskej únie.

Európska sociálna charta (revidovaná).

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. Správa o činnosti za rok 2018. Bratislava, 2019.

Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím. Správa o činnosti za rok 2020. Bratislava, 2021.

Všeobecná deklarácia ľudských práv.

25 *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 (antidiskriminačný zákon).

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Zákon č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (stavebný zákon).

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.