
ZAMESTNÁVANIE OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Spracovala: Monika Minčíčová

Grantová schéma: APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca

Dátum: 19. december 2022 v Košiciach

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,
Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

OBSAH

Úvod.....	1
Ciele e – dokumentu.....	3
I Osoba so zdravotným postihnutím.....	4
II Evidencia osôb so zdravotným postihnutím	11
III Podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.....	14
IV Agentúra podporovaného zamestnávania a osobitná inštitucionálna podpora pre ochranu práv osôb so zdravotným postihnutím	30
V Povinnosti zamestnávateľa a osobitosti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím	32
VI Možnosti integrácie osôb so zdravotným postihnutím do zamestnania na otvorenom trhu práce podľa Zákonníka práce.....	39
VII Zdravotné a sociálne poistenie pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím	42
Záver	46
Použité zdroje	47

ÚVOD

Integrácia osôb so zdravotným postihnutím na všetkých úrovniach spoločenského života predstavuje hlavný záväzok zmluvných štátov Dohovoru Organizácie spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím (ďalej len „Dohovor“), ktorý bol prijatý v New Yorku dňa 13. decembra 2006.

Pre Európsku úniu (ďalej len „EÚ“) nadobudol Dohovor platnosť dňa 22. januára 2011. Všetky členské štáty EÚ Dohovor podpísali a ratifikovali. 22 členských štátov EÚ rovnako podpísalo a ratifikovalo Opčný protokol k Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím. Každá krajina EÚ je preto viazaná záväzkom chrániť práva osôb so zdravotným postihnutím.¹ Podľa čl. 26 Charty základných práv EÚ, Únia uznáva a rešpektuje práva osôb so zdravotným postihnutím využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote. S víziou zlepšiť ich postavenie bola v marci 2021 prijatá aj aktuálna Stratégia EÚ o právach osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030, ktorá zahŕňa všetky oblasti Dohovoru OSN.

Podľa čl. 27 ods. 1 Dohovoru zmluvné strany uznávajú **právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu** na rovnakom základe s ostatnými. Právo na prácu v zmysle uvedenej zahŕňa:

- i.) právo na možnosť žiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a
- ii.) právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím.

Právo na prácu sa priznáva aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania a zároveň zaväzuje k prijí-

maniu primeraných opatrení, vrátane legislatívnych opatrení, ktorými sa okrem iného zakáže diskriminácia na základe zdravotného postihnutia, garantuje ochrana práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, podporí tvorba pracovných príležitostí, zamestnávanie vo verejnej i súkromnej sfére, príležitosti k výkonu samostatnej zárobkovej činnosti, uplatnenie na otvorenom trhu práce, primeraná úprava pracovísk či pracovná rehabilitácia a programy cieleňé k udržaniu pracovného miesta a uľahčenia návratu do práce.

Pre Slovenskú republiku (ďalej len „SR“) Dohovor nadobudol platnosť dňa 25. júna 2010 v súlade s čl. 45 ods. 2 Dohovoru. Ústava Slovenskej republiky, zákon č. 460/1992 Zb. (ďalej len „Ústava SR“) v čl. 35 ods. 3 právo na prácu garantuje. Jeho konkretizácia sa premieta do Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona o službách zamestnanosti, zákona č. 5/2004 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).

Právo na prácu nie je absolútnym právom. Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „Ústavný súd SR“) už v jednom zo svojich prvých rozhodnutí uviedol: „Právo na prácu nemožno chápať ako právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan príslušnú kvalifikáciu.“ (uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. II. ÚS 12/93 zo dňa 8. júla 2013). Predmetného záveru sa Ústavný súd SR pridrižiava aj vo svojich ďalších rozhodnutiach. „Právu na prácu nezodpovedá povinnosť zamestnávateľa prijať konkrétneho uchádzača o zamestnanie na konkrétne pracovné miesto. Pri výbere z uchádzačov o zamestnanie však zamestnávateľ nemôže postupovať v rozpore s čl. 12 ods. 2 ústavy...“ (náleží Ústavného súdu SR, sp. zn. III. ÚS 4/01 zo dňa 23. marca 2001). Podľa čl. 12 ods. 2 Ústavy SR sa základné práva a slobody zaručujú na území SR všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu

¹ Blížšie pozri: Európska komisia, Social protection & social inclusion, Persons with disabilities: *United Nations Convention on*

the Rights of Persons with Disabilities Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138&langId=en> [31. 5. 2022]

pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Právo na prácu nachádza svoje ďalšie vyjadrenie v práve na prístup k zamestnaniu podľa § 14 zákona o službách zamestnanosti. Podľa zákonnej definície predstavuje právo na prístup k zamestnaniu právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá si zamestnanie, na služby zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov (§ 14). Právo na prístup k zamestnaniu zahŕňa nielen vôľu uchádzača nájsť si zamestnanie a uplatniť sa, ale aj objektívnu možnosť prácu vykonávať.

Práca je základným prostriedkom sociálnej integrácie a ekonomickej nezávislosti jednotlivca. Pre slovenský trh práce je typické, že osoby so zdravotným postihnutím vo väčšej miere nachádzajú pracovné uplatnenie na chránenom trhu práce. Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím v rámci hodnotenia plnenia čl. 27 Dohovoru, v roku 2019 upozorňoval na problém získania vhodnej pracovnej pozície, resp. pozície zodpovedajúcej vzdelaniu osoby so zdravotným postihnutím, ako aj na skutočnosť, že zamestnávateľia nevytvárajú konkrétne opatrenia pre uľahčenie profesijnej

a spoločenskej integrácie ľudí s rôznymi druhmi zdravotného postihnutia (napr. opatrenia súvisiace s odborným vzdelávaním, ergonómiou, mobilitou či dopravnými prostriedkami).²

Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím v nadväznosti na Východiskovú správu Slovenskej republiky k Dohovoru (r. 2012) už v roku 2016 odporučil posilnenie úsilia o prechod zamestnávania v chránených dielňach k zamestnávaniu na otvorenom trhu práce. Odporúčanie bolo reakciou na informáciu o početnosti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v chránených dielňach a nedostatkoch účinných opatrení na podporu zamestnávania na otvorenom trhu práce.³ V rámci plnenia odporúčania bol v roku 2017 prijatý Akčný plán prechodu z chránených dielní na zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce (návrh), ktorý má slúžiť ako východisko pre rozpracovanie ďalších navrhnutých zmien a opatrení.⁴

Podľa informácií poskytovaných každoročne Štatistickým úradom SR bola **miera evidovanej zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím**⁵ za rok 2020 15,1% (miera zamestnanosti celej populácie v SR za rok 2020 vo veku 20 až 64 rokov bola 72,5%) a **miera evidovanej nezamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím** 15,4% (miera nezamestnanosti celej populácie za rok 2020 bola 6,7%).⁶ V porovnaní s rokom 2019 miera evidovanej nezamestnanosti osôb so

² 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. Bratislava, 2019, s. 11. Dostupné na: <https://www.komisarprezdravnepostihnutych.sk/Aktuality/Spravy/10-vyrocie-ratifikacie-Dohovoru-o-pravach-osob-so> [cit. 31. 5. 2022]

³ Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím, Záverečné odporúčania k východiskovej správe Slovenskej republiky (CRPD/C/SVK/CO/1), 2016, s. 9

⁴ Záverečná správa o plnení opatrení vyplývajúcich z Národného programu rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014 – 2020, s. 114. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravnym-postihnutim/dokumenty-3.html> [cit. 31. 5. 2022]

⁵ Za osobu so zdravotným postihnutím sa na účely týchto údajov považuje osoba, ktorej bolo objektívne priznané zdravotné postihnutie. Bližšie: Štatistický úrad SR, Vybrané indikátory sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím, 2022. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/living/di-sabled!/ut/p/z0/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMA-fjlo8ziw3wCLJycDB0NLDw8XA0cA0wDgky9Ao3cA030C71dFQGjl-qd/ [cit. 31. 5. 2022].

⁶ Štatistický úrad SR, Vybrané indikátory sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím, 2022. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/living/di-sabled!/ut/p/z0/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMA-fjlo8ziw3wCLJycDB0NLDw8XA0cA0wDgky9Ao3cA030C71dFQGjl-qd/ [cit. 31. 5. 2022] a Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2020, Príloha ku kapitole 1. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, s. 35. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/spravy-socialnej-situacii-obyvateľstva/rok-2020.html> [cit. 31. 5. 2022]

zdravotným postihnutím vzrástla.⁷ V Správe o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2020 sa uvádza, že v roku 2020 bolo v evidencii v priemere 7294 občanov so zdravotným postihnutím, pričom podiel uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím predstavoval 3,48% na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie v roku 2020.⁸

Aj napriek skutočnému záujmu osôb so zdravotným postihnutím vykonávať dôstojnú prácu, stať sa sebestačnými a spoločensky prospešnými, čelia tieto osoby mnohým prekážkam pri hľadaní zamestnania. Príčiny sťažného uplatnenia na trhu práce majú rôznu povahu. Okrem objektívnej zdravotnej nespôsobilosti na výkon mnohých prác, o ktorú sa osoba uchádza, dôvody bariér pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím často plynú väčšmi z predsudkov, obáv a s tým súvisiacich ekonomických pohnútok. Zamestnávateľia sa mnohokrát bránia poskytovaniu dlhšej prípravy pre samostatný a zodpovedný výkon očakávaných pracovných úloh, ktoré, ako sa domnievajú, sú pre nich časovo i finančne neefektívne. Príklady dobrej praxe však potvrdzujú pozitívne skúsenosti so zamestnávaním zdravotne znevýhodnených osôb, ktoré sú okrem iného „značkou“ inkluzívneho zamestnávateľa a podporujú jeho dobrú povest'.⁹ Kľúčové je nachádzanie možností pre vhodné pracovné pozície v organizačnej štruktúre zamestnávateľov a formovanie pracovných podmienok priliehavo ku konkrétnej osobe so zdravotným postihnutím.

CIELE E – DOKUMENTU

Cieľom e-dokumentu je poskytnúť prehľad dostupných možností podpory pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom a chránenom trhu práce a upozorniť na vybrané právne aspekty výkonu závislej práce osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch.

V tejto súvislosti sa preto zameriavame na:

- i.) vymedzenie pojmu osoby so zdravotným postihnutím v právnom poriadku SR pre účely pracovnoprávnej a sociálnoprávnej ochrany a ochrany pred diskrimináciou;
- ii.) charakteristiku základného postupu pri evidencii osôb so zdravotným postihnutím do evidencie uchádzačov o zamestnanie a evidencie záujemcov o zamestnanie;
- iii.) predstavenie právneho rámca podpory pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom a chránenom trhu práce a vybraných príkladov osobitnej inštitucionálnej podpory priority zameranej na zvýšenie podpory a ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím;
- iv.) sumarizáciu základných povinností zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím a zdôraznenie osobitostí právnej regulácie pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím;
- v.) vymedzenie vybraných nástrojov využitelných pre zlepšenie zamestnanosti u osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce;
- vi.) predstretie súvisiacich aspektov zdravotného a sociálneho poistenia osôb so zdravotným postihnutím.

⁷ Blížšie: http://datacube.statistics.sk/#/view/sk/VBD_SK_WIN/pr1402rs/v_pr1402rs_08_05_02_sk

⁸ Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2020. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, s. 35. Dostupné na:

<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/spravy-socialnej-situacii-obyvateľstva/rok-2020.html> [cit. 31. 5. 2022].

⁹ Business Leaders Forum. *Odporúčania pre zodpovedné podnikanie. Téma: Zamestnávanie zdravotne znevýhodnených*. Dostupné na: <https://www.chartadiverzity.sk/ako-zo-zamestnavania-zdravotne-znevýhodnených-vytvorit-benefit-pre-firmu-i-zamestnanca/> [cit. 31. 5. 2022]

I OSOBA SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Podľa čl. I Dohovoru osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, duševnými, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

Problémy s nájdením vhodného pracovného miesta sa netýkajú len osôb, ktorých zdravotné postihnutie je viditeľné. Často sa postihujú aj osoby, ktoré trpia ochoreniami bez akýchkoľvek vonkajších príznakov (duševné ochorenia, onkologické choroby alebo iné druhy vážnych, i keď navonok neviditeľných ochorení). Zároveň, nie všetky kategórie osôb s vážnymi druhmi zdravotných ťažkostí spadajú do vnútroštátneho legislatívneho vymedzenia osoby so zdravotným postihnutím pre aplikovanie zvýšenej pracovnoprávnej a sociálnoprávnej ochrany.

Pojem „osoba so zdravotným postihnutím“ v znení medzinárodných dokumentov, bol prevzatý do právneho poriadku SR. Podľa čl. 38 ods. I Ústavy sa osobám so zdravotným postihnutím garantuje právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.

Jednotnosť pojmu „osoby so zdravotným postihnutím“ sa vytráca v podústavných právnych predpisoch. Legálne definície zdravotného postihnutia sú nadmieru rozmanité a napriek ich vzájomnej súvislosti, sa diferencujú v závislosti od účelu, pre ktorý je jeho vymedzenie určené. Dôvodom sú rozdielne prístupy k posudzovaniu zdravotného stavu osôb pre účely výkonu práce či sociálnej pomoci.

Vlastnú definíciu osoby so zdravotným postihnutím respektíve zdravotného postihnutia obsahuje:

- a) zákon o službách zamestnanosti – pojem *občan so zdravotným postihnutím* (§9);

- b) Zákonník práce – pojem *zamestnanec so zdravotným postihnutím* (§ 40 ods. 8);
- c) zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia“) – pojem *ťažké zdravotné postihnutie* (§ 2 ods. 3);
- d) zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o zdravotnom poistení“) – pojem *osoba so zdravotným postihnutím* (§12 ods. 2);
- e) zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o sociálnej ekonomike“) – pojem *osoba so zdravotným postihnutím*.

Ad. a) Občan so zdravotným postihnutím podľa zákona o službách zamestnanosti:

Na účely zákona o službách zamestnanosti je občanom so zdravotným postihnutím občan uznaný za invalidného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) alebo zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov“).

Občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania, rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov.

Z uvedeného vyplýva, že pre získanie osobitnej podpory podľa zákona o službách zamestnanosti sa vyžaduje:

- 1) uznanie občana ako invalidného;
- 2) preukázanie invalidity rozhodnutím/oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia.

Definícia občana so zdravotným postihnutím sa pre účely zákona o službách zamestnanosti od vymedzenia invalidity podľa zákona o sociálnom poistení. Samotný zákon o sociálnom poistení pojem zdravotného postihnutia nedefinuje. Ustanovuje iba podmienky a postup uznania osoby ako invalidnej:

Za invalidnú sa považuje osoba (poistenec), ktorá pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou (§ 71 ods. 1 zákona o sociálnom poistení).

Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je odrazom dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu, ktorým je zdravotný stav spôsobujúci pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok.

POSUDZOVANIE INVALIDITY PODĽA ZÁKONA O SOCIÁLNO M POISTENÍ V OTÁZKACH A ODPO- VEDIACH

Kto posudzuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť?

- ✓ Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť posudzuje posudkový lekár príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne.

Na akom základe dochádza k posúdeniu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť?

- ✓ K posúdeniu dochádza porovnaním telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti osoby (poistenca) s dlhodobu nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby.
- ✓ Neprihliada na zdravotné postihnutia, ktoré boli zohľadnené na nárok na invalidný výsluhový dôchodok podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov.
- ✓ Posudkový lekár sociálneho poistenia postupuje na základe lekárskeho správ a ďalších údajov zo zdravotnej dokumentácie a zhodnotenia liečby s určením záverečnej diagnózy, stabilizácie ochorenia, ďalšieho vývoja ochorenia (priebežné lekárske správy), ale aj zo záverov komplexných funkčných vyšetrení (lekárskych správ po stabilizácii ochorenia).
- ✓ Pri posudzovaní poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť posudkový lekár prihliada na zostávajúcu schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť, a to nielen vo vzťahu k práci / zárobkovej činnosti, ktorú poistenec vykonával pred vznikom invalidity, ale vo vzťahu k akýmkoľvek možnostiam výkonu zárobkovej činnosti, zostávajúcu schopnosť prípravy na povolanie, možnosti poskytnutia pracovnej rehabilitácie alebo rekvalifikácie.

Akým spôsobom je určovaná percentuálna miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť?

- ✓ Príloha č. 4 zákona o sociálnom poistení obsahuje výpočet jednotlivých druhov zdravotných postihnutí (ochorení), pri ktorých je pevnou hodnotou vymedzené percento poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť alebo je určené percentuálne rozmedzie, v rámci ktorého príslušné ochorenie (zdravotné postihnutie) spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorého presnú hodnotu určuje príslušný posudkový lekár.

Akým spôsobom je určovaná percentuálna miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v prípade, ak je osoba postihnutá viacerými vážnymi ochoreniami?

✓ V prípade, ak poistenec trpí viacerými vážnymi ochoreniami (zdravotnými postihnutiami) miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa určuje podľa druhu zdravotného postihnutia, ktoré je **rozhodujúcou príčinou dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu**. Zároveň sa prihliada na závažnosť ostatných zdravotných postihnutí. V týchto prípadoch možno mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť zvýšiť **maximálne spolu o 10%**, za podmienky, že závažnosť ostatných zdravotných postihnutí ovplyvňuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

✓ Pri zvyšovaní percentuálnej miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť posudkový lekár vychádza z predchádzajúceho výkonu zárobkovej činnosti, dosiahnutého vzdelania, skúsenosti a schopnosti rekvifikácie.

✓ Jednotlivé percentuálne miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť pri rôznych druhoch zdravotných postihnutí sa **nesčítavajú**. Určí sa rozhodujúce zdravotné postihnutie, ktoré spôsobuje dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav a pri ostatných zdravotných postihnutiach je možné percentuálnu mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť zvýšiť spolu najviac o 10%.

¹⁰ Podľa § 210 ods. 2 zákona o sociálnom poistení organizačná zložka Sociálnej poisťovne je povinná rozhodnúť najneskôr do 60 dní od začatia konania. V mimoriadne zložitých prípadoch možno túto lehotu predĺžiť najviac o 60 dní, čo treba oznámiť účastníkom konania (žiadateľovi o invalidný dôchodok). Ak posudkový lekár neurčí percentuálnu mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40%, ústredie Sociálnej poisťovne žiadosť o invalidný dôchodok zamietne, o čom vydá písomné rozhodnutie.

Bližšie:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKE-wiOy8C6rbT4AhVINewKHY0UDCgQFnoECAo-QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.socpoist.sk%2Fext_dok-

Ako sa postupuje v prípade, ak ochorenie vyvolávajúce dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav sa ne-nachádza medzi zdravotnými postihnutiami vymedzenými v prílohe č. 4 zákona o sociálnom poistení?

✓ Ak v prílohe č. 4 nie je uvedené zdravotné postihnutie, ktoré je príčinou dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu, určí sa miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v percentách podľa takého zdravotného postihnutia uvedeného v tejto prílohe, ktoré je s jeho funkčným dopadom najviac porovnateľné.

Uznanie osoby ako invalidnej znamená, že jej pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť bol v rozhodnutí Sociálnej poisťovne na základe posudkového záveru posudkového lekára sociálneho poistenia určený **o viac ako 40% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou**. Ak posudkový lekár vyhodnotil zdravotný stav fyzickej osoby v nižšej percentuálnej miere, Ústredie Sociálnej poisťovne vydá rozhodnutie o zamietnutí žiadosti o invalidný dôchodok.

Ak bola žiadosť o invalidný dôchodok poistencovi rozhodnutím Ústredia Sociálnej poisťovne¹⁰ zamietnutá z iného dôvodu než je nespĺňanie požadovanej miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (nespĺňanie počtu rokov dôchodkového poistenia podľa § 72 zákona o sociálnom poistení), avšak osoba bola na základe posúdenia zdravotného stavu uznaná za invalidnú, spĺňa podmienku občana so zdravotným postihnutím v zmysle zákona o službách zamestnanosti.¹¹

[02_sp_letak_dl_a4_invalidny-docho-dok_2019_12%2F68157c&usq=AOvVaw2QhTCBd6hzdC0YBGING6SV](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKE-wiOy8C6rbT4AhVINewKHY0UDCgQFnoECAo-QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.socpoist.sk%2Fext_dok-02_sp_letak_dl_a4_invalidny-docho-dok_2019_12%2F68157c&usq=AOvVaw2QhTCBd6hzdC0YBGING6SV)

¹¹ Bližšie k pojmu osoby so zdravotným postihnutím pozri BARINKOVÁ, M. Osoba so zdravotným postihnutím a úskalja jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. ISSN 1339-3995. Roč. 6, č. 1 (2018), s. 89-98, online. Dostupné na: http://sic.pravo.upjs.sk/files/9_barinkova_-_osoba_so_zdravotnym_postihnutim.pdf alebo tiež: BARINKOVÁ, M. – ŽULOVÁ, J., Understanding the Social Model of Disability in the Context of the Slovak Labour Law. In: *Prawo a niepełnosprawność: wybrane aspekty*. 2015. ISBN 9788325573478. S. 269-279.

Ad. b) Zamestnanec so zdravotným postihnutím podľa Zákonníka práce:

Pre účely aplikácie osobitných ustanovení Zákonníka práce týkajúcich sa zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím platí, že zamestnancom so zdravotným postihnutím je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného zákona, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku (§ 40 ods. 8 Zákonníka práce). Keďže Zákonník práce neodkazuje na konkrétny osobitný predpis resp. predpisy, vychádzame z poznatku, že uznanie invalidity upravuje zákon o sociálnom poistení a zákon o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Z ustanovenia § 40 ods. 8 Zákonníka práce vyplýva, že na to, aby zamestnanec nadobudol status zamestnanca so zdravotným postihnutím musí splniť 2 podmienky:

- 1) uznanie osoby ako invalidnej a
- 2) predloženie rozhodnutia o invalidnom dôchodku.

Aj v tomto prípade sa prikláňame k odborným názorom, podľa ktorých platí, že ak osobe bola zamietnutá žiadosť o priznanie invalidného dôchodku **z iných dôvodov** ako je neuznanie potrebnej percentuálnej miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, t.j. z rozhodnutia Ústredia Sociálnej poisťovne o zamietnutí žiadosti na priznanie invalidného dôchodku vyplýva, že osoba je uznaná ako invalidná pre pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40%, je túto osobu pre účely poskytnutia pracovno-právnej ochrany možné považovať za zamestnanca so zdravotným postihnutím. Rozhodnutie o invalidnom dôchodku, bez ohľadu na priznanie alebo nepriznanie invalidného dôchodku a bez ohľadu na to, či poistenec proti rozhodnutiu podá odvolanie, slúži k preukáza-

niu invalidity zamestnávateľovi (ak z rozhodnutia vyplýva určenie percentuálnej miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40%) a neovplyvňuje záver, že osoba bola odborným posúdením posudkového lekára uznaná za invalidnú.¹²

Ad. c) Ťažké zdravotné postihnutie podľa zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia:

Ťažké zdravotné postihnutie je pre účely právnych vzťahov podľa zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia, vymedzené ako zdravotné postihnutie s mierou funkčnej poruchy najmenej 50 %. Funkčná porucha je nedostatok telesných schopností, zmyslových schopností alebo duševných schopností fyzickej osoby, ktorý z hľadiska predpokladaného vývoja zdravotného postihnutia bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov.

URČOVANIE MIERY FUNKČNEJ PORUCHY

Kto určuje mieru funkčnej poruchy?

✓ Mieru funkčnej poruchy posudzuje posudkový lekár príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (nie posudkový lekár sociálneho poistenia).

Akým spôsobom je určovaná percentuálna miera funkčnej poruchy?

✓ Podobne ako v zákone o sociálnom poistení, aj zákon o kompenzácii o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia obsahuje vlastnú prílohu č. 3, v ktorej sú vymedzené jednotlivé druhy zdravotného postihnutia a k nim zodpovedajúce percentuálne miery funkčnej poruchy alebo ich

¹² Bližšie k pojmu osoby so zdravotným postihnutím pozri BARINKOVÁ, M. Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. ISSN 1339-3995. Roč. 6, č. 1 (2018), s. 89-98, online. Dostupné na: http://sic.pravo.upjs.sk/files/9_barinkova_-

[osoba_so_zdravotnym_postihnutim.pdf](#) alebo tiež: BARINKOVÁ, M. – ŽUĽOVÁ, J., Understanding the Social Model of Disability in the Context of the Slovak Labour Law. In: *Pravo a niepełnosprawność: wybrane aspekty*. 2015. ISBN 9788325573478. S. 269-279.

rozmedzie. Miera funkčnej poruchy sa určuje v desiatkach percent podľa druhu zdravotného postihnutia.

Akým spôsobom je určovaná miera funkčnej poruchy v prípade, ak je osoba postihnutá viacerými vážnymi ochoreniami?

✓ Ak má fyzická osoba viac funkčných porúch, miera funkčnej poruchy sa určí podľa miery funkčnej poruchy zodpovedajúcej druhu zdravotného postihnutia **s najvyšším percentuálnym ohodnotením.**

✓ Miera funkčnej poruchy môže byť zvýšená o 10 % s prihliadnutím na ďalšie funkčné poruchy, ktoré ovplyvňujú zdravotné postihnutie s najvyšším percentuálnym ohodnotením. Na rozdiel od zákona o sociálnom poistení zákonodarca používa **pevné percentuálne vyjadrenie** („o 10%“, nie „najviac o 10%“).

Ako sa postupuje v prípade, ak zdravotné postihnutie vyvolávajúce funkčnú poruchu nie je uvedené medzi zdravotnými postihnutiami v prílohe č. 3 zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia?

✓ Postupuje sa takmer identicky ako pri posudzovaní invalidity podľa zákona o sociálnom poistení. Miera funkčnej poruchy, ktorá nie je uvedená v prílohe č. 3, sa určí podľa miery funkčnej poruchy, ktorá je svojím charakterom a rozsahom najviac porovnateľná s mierou funkčnej poruchy uvedenou v prílohe č. 3.

Osoba, ktorej je uznané ťažké zdravotné postihnutie nie je bez uznania invalidity podľa zákona o sociálnom poistení, považovaná za osobu, ktorá má status občana so zdravotným postihnutím na účely zákona o službách zamestnanosti alebo zamestnanca so zdravotným postihnutím na účely poskytovania zvýšenej pracovnoprávnej ochrany podľa Zákonníka práce.

Ad. d) Osoba so zdravotným postihnutím na účely zákona o zdravotnom poistení:

Zákon o zdravotnom poistení kumuluje predchádzajúce zákonné vymedzenia. Pre účely verejného zdravotného poistenia sa za osobu so zdravotným postihnutím považuje:

- 1) fyzická osoba uznaná za invalidnú (s odkazom na zákon o sociálnom poistení a zákon o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov) a
- 2) fyzická osoba s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorého miera funkčnej poruchy je najmenej 50 %.

Ad. e) Osoba so zdravotným postihnutím pre účely zákona o sociálnej ekonomike:

Osoby so zdravotným postihnutím spadajú v zmysle ustanovení zákona o sociálnej ekonomike do zákonom upravenej širšej kategórie znevýhodnených osôb (§ 2 ods. 5). Cieľom zákona je okrem iného podporiť zamestnanosť rôznych skupín osôb, vrátane tých, ktoré majú sťaženú pozíciu uplatnenia na otvorenom trhu práce z dôvodu rôznych druhov zdravotného postihnutia. Podľa dôvodovej správy k zákonu sa pri definícii znevýhodnených osôb vychádza zo zákona o službách zamestnanosti, ale aj z nariadenia (EÚ) č. 651/2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy. Zdôrazňuje sa význam zaistenia súladu zákona s predmetným nariadením za účelom poskytovania verejnej podpory sociálnym podnikom, ktoré poskytujú pracovnú integráciu pre znevýhodnené osoby.

Za osobu so zdravotným postihnutím sa podľa § 2 ods. 5 písm. b) považuje fyzická osoba, ktorá:

- 1) je uznaná za invalidnú (podľa zákona o sociálnom poistení a zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov),

- 2) nie je uznaná za invalidnú, ale má dlhodobé zdravotné postihnutie znižujúce jej telesné, duševné a zmyslové schopnosti, ktoré bránia jej plnohodnotnému a účinnému zapojeniu sa do pracovného prostredia v porovnaní so zdravou fyzickou osobou, a to podľa
- lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu nie staršieho ako jeden rok alebo
 - podľa rozhodnutia o nepriznaní invalidného dôchodku, z ktorého vyplýva pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 20 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou, nie staršieho ako dva roky.

Za dlhodobé zdravotné postihnutie sa podľa zákona o sociálnej ekonomike považuje také zdravotné postihnutie, ktoré má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať najmenej dva roky.

Zákon o sociálnej ekonomike v § 2 ods. 5 písm. b) bod 2 pri vydávaní lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti odkazuje na § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o zdravotnej starostlivosti“), podľa ktorého lekárskeho posudku vydáva ošetrojúci lekár. Zákon však bližšie nevymedzuje okruh oprávnených lekárov a ich špecializáciu k vydaniu lekárskeho posudku a žiaden právny predpis dosiaľ ani neobsahuje predpokladaný záver o dlhodobom zdravotnom postihnutí znižujúcim telesné, duševné a zmyslové schopnosti fyzickej osoby, ktoré bránia jej plnohodnotnému a účinnému zapojeniu sa do pracovného prostredia v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Podľa právneho stavu *de lege lata*, zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“) ustanovuje tri závery lekárskeho posudku: dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, dočasne nespôsobilý na výkon práce a spôsobilý na výkon práce. Vzhľadom

na neexistenciu právneho predpisu, ktorý by určoval konkrétny postup posudzovania predmetnej spôsobilosti na prácu, sa možno domnievať, že aj lekárskeho posudok o dlhodobej nespôsobilosti na prácu podľa zákona o ochrane verejného zdravia, bude postačujúcim podkladom pre uznanie osoby ako osoby so zdravotným postihnutím pre účely zákona o sociálnej ekonomike.

Pozitívum zákona je, že zákonodarca ním reaguje na nutnosť podpory osôb, ktoré trpia dlhodobým ochorením alebo viacerými ochoreniami, ktoré ich vyradzujú z pracovného procesu (napr. z dôvodu dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti na výkon práce určenej v lekárskom posudku, na základe ktorého s nimi zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce) a ktoré zároveň neboli uznané ako invalidné.

Zdravotné postihnutie a antidiskriminačná legislatíva

Pri vymedzení právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím a garancie ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím má rozhodujúci význam výklad pojmu zdravotného postihnutia poskytovaného v súvislosti s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania. Šírku pojmu zdravotného postihnutia ako jedného z diskriminačných kritérií zásadným spôsobom formuje rozhodovacia činnosť Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor EÚ“) pri aplikácii smernice Rady 2000/78/ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len „smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a povolani“).

Vo veci *Chacon Návaz* Súdny dvor EÚ vyslovil, že všeobecný rámec ochrany pred diskrimináciou v zamestnaní a povolani sa nevzťa-

huje na osobu, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby.¹³ V neskoršom rozhodnutí HK Danmark Súdny dvor EÚ definíciu zdravotného postihnutia posunul do ďalšej roviny. Okrem iného sa odvoláva na preambulu Dohovoru, podľa ktorej „zdravotné postihnutie je pojem, ktorý sa vyvíja, a že zdravotné postihnutie je výsledkom vzájomného pôsobenia medzi osobami so zhoršeným zdravím a medzi bariérami v postojoch a v prostredí, ktoré im bránia plne a účinne sa zúčastňovať na živote spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými“.¹⁴ V uvedenom rozhodnutí Súdny dvor EÚ uznal, že výklad pojmu zdravotné postihnutie zahŕňa aj pojem choroby, konkrétne „*patologický stav spôsobený lekárske diagnostikovanou liečiteľnou alebo neliečiteľnou chorobou, pokiaľ táto choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorých vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, ak je toto obmedzenie dlhodobé.*“ Zároveň uviedol, že chápanie zdravotného postihnutia sa vzťahuje na sťaženie výkonu zárobkovej činnosti, nie na nemožnosť výkonu činnosti.¹⁵ Vo veci Daouidi pri výklade pojmu zdravotného postihnutia sa Súdny dvor EÚ zaoberal tým, čo možno rozumieť pod dlhodobým obmedzením, keďže Dohovor ani smernica tento pojem nedefinuje. Vo svojich záveroch konštatoval, že skutočnosť, že dotknutá osoba je na neurčitú dobu dočasne práceneschopná podľa vnútroštátneho práva z dôvodu pracovného úrazu samo osebe neznamená, že obmedzenie pracovnej schopnosti možno kvalifikovať ako dlhodobé. Z rozhodnutia ďalej vyplynulo, že dlhodobé obmedzenie indikuje najmä to, že v čase diskriminačného konania pracovná neschopnosť dotknutej osoby nie je presne časovo ohraničená, z hľadiska perspektívy jej ukončenia v krátkom

termíne, alebo že táto pracovná neschopnosť sa môže pred uzdravením uvedenej osoby výrazne predĺžiť.¹⁶

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) obsahuje pozitívne a negatívne vymedzenie toho, čo sa považuje alebo naopak nepovažuje za diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia. Podľa ust. § 2a ods. 11 písm. d) sa za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím. Naopak podľa ust. § 8 ods. 5 antidiskriminačného zákona sa za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia nepovažuje objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktorý spočíva v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti. Z antidiskriminačného zákona nevyplýva možnosť posúdiť ako diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia konanie voči osobe, ktorá síce sama nie osobou zdravotným postihnutím, ale je v určitej miere spojená s osobou so zdravotným postihnutím. Súdny dvor EÚ však v tomto kontexte vo veci Coleman ustálil, že zákaz priamej diskriminácie upravenej smernicou o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a povolani sa neobmedzuje výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté, ale aj na osoby, ktoré sú v určitom vzťahu s osobou so zdravotným postihnutím. Súdny dvor EÚ konštatoval, že „*ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej*

¹³ Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-13/05 Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA zo dňa 11. 7. 2006

¹⁴ Písm. e) preambuly Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

¹⁵ Rozsudok Súdneho dvora EÚ v spojených veciach C-335/11 a C-337/11, HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab a

HK Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening zo dňa 11. apríla 2013

¹⁶ Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-395/15, Daouidi zo dňa 1. decembra 2016

priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie uvedeným v predmetnom článku 2 ods. 2 písm. a).¹⁷

II EVIDENCIA OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Do pôsobnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „úrad práce“) patrí vedenie niekoľkých druhov evidencií:

- i.) evidencia uchádzačov o zamestnanie,
- ii.) evidencia záujemcov o zamestnanie,
- iii.) evidencia voľných pracovných miest,
- iv.) evidencia zamestnávateľov vo svojom územnom obvode,
- v.) osobitná evidencia uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,
- vi.) osobitná evidencia záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,
- vii.) evidencia zamestnávania občanov členských štátov Európskej únie a štátnych príslušníkov tretích krajín.

EVIDENCIA UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE A OSOBITNÁ EVIDENCIA UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE, KTORÍ SÚ OBČANMI SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Vo všeobecnosti platí, že evidencia uchádzačov o zamestnanie je založená na dobrovoľnom princípe. Ak však občan nevykonáva zárobkovú činnosť na území Slovenskej republiky, v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine (nie je zamestnancom¹⁸ alebo samostatne zárobkovo činnou osobou¹⁹) a súčasne sa na príslušnom úrade práce nezaeviduje do evidencie uchádzačov o zamestnanie, stáva sa

¹⁷ Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C – 303/06, Coleman zo dňa 17. júla 2008

¹⁸ Uchádzač o zamestnanie výnimočne môže byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Podmienkou je (kumulatívne):

1. trvanie pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku,
2. mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, platnú k 1. dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje,

3. musí ísť o zamestnávateľa, u ktorého bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nebol v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu

4. musí ísť o zamestnávateľa, ktorý ho v predchádzajúcich 6 mesiacoch pre uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu neodmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom.

¹⁹ § 5 zákona o službách zamestnanosti

samoplatiteľom verejného zdravotného poistenia.²⁰

Občan so zdravotným postihnutím podľa zákona o službách zamestnanosti sa môže rozhodnúť pre zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Pri občanoch so zdravotným postihnutím úrad vedie osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorej osobitosť spočíva v rozsahu spracúvaných osobných údajov. Okrem štandardných osobných údajov uchádzačov o zamestnanie, plynúcich z dokladov potrebných k zaradeniu do evidencie, osobitná evidencia uchádzačov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím obsahuje aj údaje o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so zdravotným postihnutím. Tieto údaje sú určené výhradne na účely začlenenia a zotrvania týchto občanov na trhu práce a na štatistické účely.

Postup podávania žiadosti a zaraďovania do evidencie je však rovnaký ako v prípade evidencie občanov bez zdravotného postihnutia. Pri nezaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie, aj napriek tomu, že nevykonáva zárobkovú činnosť v zmysle zákona o službách zamestnanosti, na rozdiel od občanov bez zdravotného postihnutia, sa občan so zdravotným postihnutím nestáva samoplatiteľom verejného zdravotného poistenia (bližšie časť „Zdravotné a sociálne poistenie osôb so zdravotným postihnutím“).

Postup zaradenia:

✓ K zaradeniu do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa vyžaduje predloženie písomnej žiadosti podanej buď osobne alebo žiadosti podanej elektronickými prostriedkami podpísanej kvalifikovaným elektronickým podpisom. V čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa

občan môže uchádzať o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie aj na základe žiadosti podanej elektronickými prostriedkami bez kvalifikovaného elektronického podpisu (§ 72a ods. 2 zákona o službách zamestnanosti).

✓ Žiadosť sa podáva na úrade práce príslušného **podľa miesta trvalého pobytu** (vzor formulára určuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny).

✓ Zoznam dokladov, ktorými občan osvedčuje skutočnosti rozhodné pre zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie a ktoré sú súčasťou žiadosti, sú uvedené v prílohe č. 2 písm. A. (napr. kópia potvrdenia o zamestnaní alebo dokladu o spôsobe skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu nie je uvedený v potvrdení o zamestnaní, kópia dokladu o skončení alebo pozastavení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, čestné vyhlásenie, že nevykonáva zárobkovú činnosť napr. na základe Občianskeho zákonníka). Požadovanou súčasťou je aj kópia dokladu o dosiahnutom stupni vzdelania²¹ (v zmysle prílohy č. 2 B písm. g) ide o jeden z dokladov, ktoré uchádzač o zamestnanie predkladá na účely sprostredkovania zamestnania).

✓ Skutočnosti rozhodné pre zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie osvedčuje občan priamo pri podávaní žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, najneskôr do 8 kalendárnych dní odo dňa podania žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ak tomu nebránia závažné skutočnosti, ktoré je občan povinný preukázať.

✓ Ak občan požiada o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie **do 7 kalendárnych dní od zákonom predpokladanej skutočnosti** (napríklad odo dňa skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo skončenia

²⁰ V prípade evidencie uchádzačov o zamestnanie, sa platiteľom zdravotného poistenia stáva štát podľa § 11 ods. 7 písm. o) zákona o zdravotnom poistení.

²¹ Bližšie informácie dostupné na: https://www.up-svr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/aktuality/ako-sa-zaevidovat-na-urade-psvr-pocas-mimoriadnej-situacie.html?page_id=1009160 [cit. 9. 6. 2022]

prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, či sústavnej prípravy na povolanie), zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie **odo dňa, ktorý nasleduje po skončení týchto skutočností**. Ak požiadá o zaradenie do evidencie v lehote dlhšej ako 7 dní, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa podania žiadosti.

✓ Každú zmenu skutočností rozhodných pre vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie je uchádzač povinný písomne oznámiť úradu do 8 kalendárnych dní (napr. uzatvorenie pracovnej zmluvy).

✓ Uchádzač o zamestnanie je povinný na účel ponuky vhodného zamestnania alebo ponuky niektorého z aktívnych opatrení na trhu práce byť k dispozícii úradu do 3 pracovných dní odo dňa vyzvania úradom, s výnimkou zákonom vymedzených prípadov (napr. trvanie dočasnej pracovnej neschopnosti uchádzača); formu vyzvania si uchádzač o zamestnanie dohodne s úradom.

✓ Zákon o službách zamestnanosti taxatívne vymedzuje prípady, v ktorých k zaradeniu uchádzača o zamestnanie do evidencie uchádzačov nedôjde (napríklad ak je občan dočasne práceneschopný, má nárok na materské, nepredloží doklady rozhodné pre zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie v zákonom ustanovenej lehote, nesplnil povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, na ktorú mu bol poskytnutý príspevok (príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 57 a príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49), a to počas obdobia chýbajúceho do splnenia tejto povinnosti (uvedené neplatí, ak občan vrátil pomernú časť poskytnutého príspevku alebo nevyčerpanú časť poskytnutého príspevku).

Úrad práce nezaradí do evidencie uchádzačov o zamestnanie občana, ktorý má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšil vek potrebný na nárok na starobný dôchodok.

✓ Zákon o službách zamestnanosti rovnako taxatívne ustanovuje prípady, v ktorých úrad práce uchádzača vyradí z evidencie uchádzačov o zamestnanie (napríklad vznik pracovného pomeru, vznik oprávnenia prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť).

Úrad práce vyradí občana z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom dovŕšenia veku potrebného na nárok na starobný dôchodok u poberateľa invalidného dôchodku.

EVIDENCIA ZÁUJEMCOV O ZAMESTNANIE A OSOBNÁ EVIDENCIA ZÁUJEMCOV O ZAMESTNANIE, KTORÍ SÚ OBČANMI SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Za záujemcu o zamestnanie sa považuje občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie informačných a poradenských služieb a odborných poradenských služieb a nie je uchádzačom o zamestnanie (§ 7 zákona o službách zamestnanosti).

Evidencia záujemcov o zamestnanie slúži najmä občanom, ktorí hľadajú iné než vykonávané zamestnanie, študentom, dôchodcom alebo rodičom na materskej alebo rodičovskej dovolenke. V porovnaní s postupom pri evidencii uchádzačov o zamestnanie, sa postup zjednodušuje, keďže záujemca o zamestnanie môže podať žiadosť o zaradenie do tejto evidencie **na ktoromkoľvek úrade práce alebo aj na viacerých úradoch práce súčasne (príslušnosť úradu práce nie je podmienená miestom trvalého pobytu)**. Žiadosť je možné podať písomne alebo inou formou (napr. emailom). Záujemcovi o zamestnanie sú poskytované informácie o voľných pracovných miestach a o možnostiach vyhľadávania voľných pracovných miest. Úrad práce vyradí záujemcu o zamestnanie z eviden-

cie: dňom sprostredkovania vhodného zamestnania, požiadanim o vyradenie z evidencie záujemcov o zamestnanie alebo uplynutím 3 mesiacov od odoslania poslednej výzvy na kontakt s úradom, na ktorú záujemca nereagoval.

Osobitosť evidencie záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím spočíva rovnako ako pri osobitnej evidencii uchádzačov o zamestnanie, v rozsahu osobných údajov, ktoré obsahuje (okrem údajov potrebných pre zaradenie do evidencie záujemcov o zamestnanie, obsahuje aj údaj o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ako aj údaje o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so zdravotným postihnutím).

III PODPORA ZAMESTNÁVANIA OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Právny rámec podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím je predmetom zákona o službách zamestnanosti. Súbor opatrení môžeme kategorizovať do dvoch skupín. Prvú skupinu tvoria osobitné povinnosti zamestnávateľa, spočívajúce najmä v povinnosti zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím (kvóta systém) a plnenie ďalších povinností súvisiacich najmä s rešpektovaním zásady rovnakého zaobchádzania a vytváraním vhodných pracovných podmienok, vrátane podpory vzdelávania. Druhú skupinu tvorí systém finančnej podpory určenej pre zamestnávateľov alebo priamo pre občanov so zdravotným postihnutím za účelom uľahčenia ich pozície na pracovnom trhu.

A) Kvóta systém (povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím)

Zavedenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je prejavom pozitívnych opatrení, ktorých účelom má byť vyrovnanie znevýhodneného postavenia osôb so zdravotným postihnutím plynúceho z ich zdravotného postihnutia.

Povinnosť zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím sa vzťahuje na každého zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov, ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím.

Zákonom č. 96/2013 Z. z. došlo k zmene znenia § 63 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti ako reakcia na ratifikáciu Dohovoru a uplatnenia výhrady Slovenskej republiky k ustanoveniu čl. 27 ods. 1 písm. a) Dohovoru

v nasledujúcom znení: „Slovenská republika uplatňuje ustanovenia článku 27 ods. 1 písm. a) za predpokladu, že implementácia zákazu diskriminácie na základe zdravotného postihnutia pri stanovovaní podmienok nábora, prijímania do práce a trvania zamestnania sa neuplatňuje pri prijímaní do služobného pomeru príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, ozbrojených zborov, Národného bezpečnostného úradu, Slovenskej informačnej služby a Hasičského záchranného zboru.“ Podľa súčasného právneho stavu (s účinnosťou od 1. 5. 2013) sa do celkového počtu zamestnancov na účely výpočtu povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, nezapočítavajú:

- ✓ príslušníci Policajného zboru,
- ✓ príslušníci Slovenskej informačnej služby,
- ✓ príslušníci Národného bezpečnostného úradu,
- ✓ príslušníci Zboru väzenskej a justičnej stráže,
- ✓ príslušníci Hasičského a záchranného zboru,
- ✓ príslušníci Horskej záchranej služby,
- ✓ ozbrojení príslušníci finančnej správy,
- ✓ profesionálni vojaci, ktorí vykonávajú štátnu službu podľa osobitných predpisov, a
- ✓ zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí.

Podľa dôvodovej správy k zákonu č. 96/2013 Z. z. zmysel predmetnej úpravy odôvodňuje skutočnosť, že dotknuté osobitné predpisy, ktoré upravujú vykonávanie štátnej služby v služobnom pomere si vyžadujú zdravotnú, fyzickú a psychickú spôsobilosť na výkon štátnej služby, ktoré občan musí spĺňať pri

prijatí, ako aj po celú dobu vykonávania štátnej služby.²²

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v počte 3,2% z celkového počtu svojich zamestnancov.

Celkový počet zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za kalendárny rok. Spôsob výpočtu priemerného evidenčného počtu zamestnancov vo fyzických osobách musí byť v súlade s Metodickými vysvetlivkami uvedenými v štatistickom výkaze Štatistického úradu SR „Práca 2-04“ na príslušný rok.²³ Do celkového počtu zamestnancov nezaraďujeme zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Vychádzame pritom najmä z definície zamestnanca²⁴ v znení § 4 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti, podľa ktorého zamestnancom na účely tohto zákona je fyzická osoba v pracovnom pomere²⁵ alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.²⁶ Rovnako podľa metodických vysvetliviek k obsahu štatistického výkazu ŠÚ SR „Práca 2-04“ sa zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru do priemerného evidenčného počtu zamestnancov nezapočítavajú. Z metodických vysvetliviek ďalej vyplýva, že na zistenie priemerného evidenčného počtu zamestnancov sa do celkového počtu nezapočítavajú napríklad ani zamestnanci/zamestnankyne na materskej dovolenke v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa alebo zamestnanci na

²² Dôvodová správa k zákonu č. 96/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Dostupné na: <https://www.epi.sk/dovodova-sprava/Dovodova-sprava-k-zakonu-c-96-2013-Z-z.htm> [cit. 9. 6. 2022]

²³ Údaj o priemernom evidenčnom počte zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok sa v súlade so štatistickým výkazom ŠÚ SR „Práca 2-04“ udáva a zaokrúhľuje na 1 desatinné miesto. Bližšie pozri formulár Ročného výkazu o plnení povin-

ného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, ktoré sú zverejnené na webovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

²⁴ Rovnako možno vychádzať z definície zamestnávateľa podľa § 3 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti.

²⁵ Pracovný pomer sa zakladá výlučne pracovnou zmluvou.

²⁶ Obdobným pracovným vzťahom je pracovný vzťah založený podľa osobitných právnych predpisov, ako napríklad štátnozamestnanecký pomer podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

rodičovskej dovolenke v súvislosti s prehlbením starostlivosti o dieťa. Naopak započítavajú sa napríklad zamestnanci, ktorí pracujú na kratší pracovný čas (aj keď tento nie je rozvrhnutý na všetky dni v týždni) alebo zamestnanci, ktorí prácu nevykonávajú pre prestoje, štrajk, výluky alebo ktorým bolo poskytnuté neplatené pracovné voľno najviac do 4 týždňov.

Zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť **vyšší ako 70 %**, si na účely plnenia povinného podielu zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím započítava, ako keby zamestnával 3 takých občanov.

Povinnosť zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím môže byť zamestnávateľom splnená **aj inými spôsobmi**:

a) *zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadaním zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje/vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť* :

✓ Zákazkou je dodanie tovaru alebo poskytnutie služby s peňažným plnením realizovaná medzi zamestnávateľom a:

- integračným podnikom, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím (integračný podnik podľa zákona o sociálnej ekonomike);
- chránenou dielňou alebo
- fyzickou osobou so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku.

✓ S účinnosťou od 1. 1. 2023 je výška zákazky:

i.) pri odobratí tovaru na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je **0,8-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní povinnosť**;

ii.) pri zákazke na prijatie služby výška zákazky na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je **0,7-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní povinnosť zadaním zákazky**

✓ Na započítanie počtu občanov so zdravotným postihnutím je potrebné odobrať tovar alebo prijať službu vo výške podielu celkovej sumy platieb za odobratý tovar alebo prijaté služby v kalendárnom roku, za ktorý týmto spôsobom zamestnávateľ plní povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, po započítaní alebo nezapočítaní dane z pridanej hodnoty²⁷ do ceny odobratých tovarov alebo prijatých služieb a výškou zákazky.

✓ Ak integračný podnik, v ktorom najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím, chránená dielňa alebo fyzická osoba so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, realizujú činnosti spojené s nákupom a predajom výrobkov, ktoré nezhotovujú, zamestnávateľovi, ktorý odoberá takéto výrobky, sa započítava výška 10 % peňažného plnenia bez započítania dane z pridanej hodnoty.

²⁷ Zamestnávateľ, ktorý nie je platiteľom dane z pridanej hodnoty, započítava do ceny zákazky aj daň z pridanej hodnoty. Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane z pridanej hodnoty, nezapočítava do ceny zákazky daň z pridanej hodnoty vo výške, v akej

mu vznikne nárok na jej odpočítanie podľa zákona č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov.

✓ Celkovou cenou práce (§ 49 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti) je súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej Štatistickým úradom SR za príslušné obdobie a preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom.

b) zamestnávateľ, ktorý je verejným obstarávateľom alebo obstarávateľom môže povinnosť zamestnávania povinného podielu občanov so zdravotným postihnutím plniť realizáciou vyhradených zákaziek vo verejnom obstarávaní podľa zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o verejnom obstarávaní“).²⁸ Výška súťažnej ceny vo verejnom obstarávaní na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je 2 000 eur.

c) odvod úhrady za každého občana, ktorý zamestnávateľovi chýba do splnenia povinného podielu zamestnávania počtu občanov so zdravotným postihnutím, a to vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza.

✓ Ak úrad viedol v evidencii uchádzačov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím len časť kalendárneho roka, odvod sa znižuje o sumu, ktorá je:

- súčinom **0,3-násobku celkovej ceny práce** vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý

predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ odvod odvádza, **polovice počtu mesiacov**, počas ktorých úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie **neviedol** 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**.

d) Kombináciou možnosti a), b) a c).

Lehota na preukazovanie splnenia povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím alebo splnenia alternatívnych spôsobov plnenia: **do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka**.

Pre splnenie povinnosti povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zamestnávateľmi sa vyžaduje naplnenie zákonnej definície občana so zdravotným postihnutím, t.j. občan, ktorý bol uznaný za invalidného.

OTÁZKY A ODPOVEDE:

Ovplyvňuje splnenie povinného podielu skutočnosť, či zamestnanec so zdravotným postihnutím v priebehu roka nevykonával prácu z dôvodu prekážok na jeho strane alebo na strane zamestnávateľa (napr. dočasná pracovná neschopnosť, materská dovolenka, prestoj)?

✓ Zo zákona o službách zamestnanosti nevyplýva, aby existencia prekážok v práci na strane zamestnanca (občana so zdravotným

²⁸ Podľa § 36a zákona o verejnom obstarávaní môže verejný obstarávateľ a obstarávateľ vyhradiť právo účasti vo verejnom obstarávaní len pre registrované integračné sociálne podniky, chránené dielne, fyzické osoby so zdravotným postihnutím, ktoré prevádzkujú alebo vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, alebo môžu vyhradiť realizáciu zá-

kazky v rámci programov chránených pracovných miest za predpokladu, že aspoň 30 % zamestnancov registrovaných integračných sociálnych podnikov, zamestnancov vykonávajúcich prácu v chránených dielnach alebo zamestnancov programov chránených pracovných miest tvoria osoby so zdravotným postihnutím alebo inak znevýhodnené osoby.

postihnutím) alebo zamestnávateľa ovplyvňovala to, či sa občan so zdravotným postihnutím započíta na účely splnenia povinného podielu.

Započíta sa na účely splnenia povinného podielu aj zamestnanie občana so zdravotným postihnutím na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru?

✓ Pre splnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sa podľa nášho názoru vyžaduje, aby zamestnávateľ zamestnával týchto občanov v pracovnom pomere, nie iba na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Rozhodujúce však nie je to, či je pracovná zmluva uzatvorená na ustanovený pracovný čas alebo na kratší pracovný čas. V oboch prípadoch sa zamestnanec započíta na účely plnenia povinného podielu. Vychádzame pritom z definície zamestnanca podľa § 4 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti, podľa ktorého je zamestnanec na účely tohto zákona fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Započíta sa na účely splnenia povinného podielu zamestnanie občana so zdravotným postihnutím, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka (napr. od 16. 5. 2022)?

✓ Zákon o službách zamestnanosti priamo neustanovuje v akom minimálnom rozsahu musí pracovný pomer občana so zdravotným postihnutím v priebehu kalendárneho roka trvať. Nepriamo však podľa nášho názoru môžeme vychádzať z § 63 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti, ktorý ustanovuje spôsob zaokrúhľovania zisteného počtu občanov so zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, a skutočného počtu občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnávateľ zamestnáva. Počet sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor. Ak zamestnanec vykonáva prácu iba časť kalendárneho roka vychádzame z pomerného počtu dní trvania pracovného pomeru a počtu dní kalendárneho roka. Napríklad: ak pracovný pomer vznikol 16. 5. 2022

a bude trvať do konca roka 2022, pracovný pomer trvá 230 dní. 230 kalendárnych dní : 365 dní = 0,646; po zaokrúhlení 1 občan so zdravotným postihnutím.

Započíta sa do povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím aj občan, u ktorého po opätovnom preskúmaní dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu bola určená percentuálna miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť na 40 % a menej, t.j. prestal byť občanom so zdravotným postihnutím podľa zákona o službách zamestnanosti?

✓ Podľa § 72 ods. 6 zákona o službách zamestnanosti sa na účely § 63 (vrátane zamestnávania povinného podielu občanov so zdravotným postihnutím), za občana so zdravotným postihnutím považuje aj občan, ktorý po opätovnom posúdení dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok prestal byť občanom so zdravotným postihnutím, najdlhšie do 3 rokov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia Sociálnej poisťovne alebo najdlhšie do 3 rokov od vydania posudku, ktorým bola občanovi priznaná miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 40 % a menej.

MODELOVÝ SYSTÉMU	PRÍPAD	KVÓTA
------------------	--------	-------

V roku 2022 je počet zamestnancov zamestnávateľa 30. Osem zamestnancov vykonáva prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorí sa na účely zistenia priemerného evidenčného počtu zamestnancov zamestnávateľa do celkového počtu nezapočítavajú.

Na zamestnávateľa sa vzťahuje povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške 3,2 % z počtu 22 zamestnancov.

$0,032 \times 22 = 0,704$; po zaokrúhlení = **1 občan so zdravotným postihnutím.**

Záver: Zamestnávateľ, ktorý v príslušnom kalendárnom roku zamestnáva 22 zamestnancov (počet zistený ako priemerný evidenčný počet zamestnancov podľa štatistického štvrťročného výkazu o práci) je povinný zamestnávať jedného občana so zdravotným postihnutím.

Zamestnávateľ si povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím môže splniť:

Možnosť č. 1: uzatvorením pracovnej zmluvy s občanom so zdravotným postihnutím (občanom, ktorý bol uznaný za invalidného) na ustanovený alebo kratší pracovný čas;

Možnosť č. 2: zadaním zákazky na dodanie tovaru alebo poskytnutie služby:

- registrovanému integračnému sociálnemu podniku, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím,
- chránenej dielni,
- fyzickej osobe so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku.

Zadanie zákazky:

1) Zákonná výška zákazky na započítanie občana so zdravotným postihnutím v roku 2022:

✓ Výška zákazky na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím v r. 2022 je 0,8-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní povinnosť.²⁹

²⁹ S účinnosťou od 1. 1. 2023 sa pri výške zákazky na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím diferencuje medzi zadaním zákazky na odobratie tovaru (0,8-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní

2) Výpočet celkovej ceny práce:

✓ Priemerná mzda zamestnanca v hospodárstve SR zverejnená Štatistickým úradom SR za 1. až 3. štvrťrok 2021 = **1 170,00 €**.

✓ Preddavok na poistné na: povinné verejné zdravotné poistenie platené zamestnávateľom vo výške 10% + poistné platené zamestnávateľom na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % + starobné poistenie vo výške 14% + invalidné poistenie vo výške 3% + poistenie v nezamestnanosti vo výške 1% + garančné poistenie vo výške 0,25% + úrazové poistenie vo výške 0,8 % + rezervný fond solidarity vo výške 4,75% (spolu 35,2 %).

Výpočet celkovej ceny práce:

1 170,00 € + 35,2 % z 1 170

1 170 + 411,84 = **1 581,84 €**

Celková cena práce = 1 581,84 €

Výška zákazky v roku 2022:

0,8 x 1 581,84 € = 1 265,472 €;

Výsledná suma sa zaokrúhľuje na euro

nadol = **1 265 €**.

3) Pre určenie výšky zákazky na účely plnenia povinného podielu je ďalej potrebné zohľadniť, či:

- a) zamestnávateľ je alebo nie je plateľcom DPH;
- b) dochádza k zhotovovaniu výrobkov alebo nie.

povinnosť) a zadaním zákazky na prijatie služby (0,7-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní povinnosť zadaním zákazky).

a) Započítanie/nezapočítanie dane z pridanej hodnoty (DPH): vo výške ceny zákazky sa zohľadňuje či zamestnávateľ je alebo nie je platiteľom DPH:

- ✓ ak nie je platiteľom DPH, započítava sa do ceny zákazky aj DPH;
- ✓ ak je platiteľom DPH nezapočítava do ceny zákazky daň z pridanej hodnoty vo výške, v akej mu vznikne nárok na jej odpočítanie.³⁰

b) Zhotovovanie/nezhotovovanie výrobkov

- ✓ Ak integračný podnik, v ktorom najmenej 30% zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím, chránená dielňa alebo fyzická osoba so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, realizujú činnosti spojené s nákupom a predajom výrobkov, **ktoré nezhotovujú (iba nakupujú), zamestnávateľovi, ktoré odoberá tieto výrobky sa započítava výška 10% peňažného plnenia bez započítania dane z pridanej hodnoty.**

Situácia A:

Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom DPH v júni 2022 zadal zákazku do chránenej dielne, platiteľa DPH, na výrobu 30 kusov pracovnej obuvi. Pracovná obuv sa vyrába priamo v chránenej dielni. Jeden pár pracovnej obuvi má hodnotu 45 eur s DPH (36 eur bez DPH). Celková suma zadanej zákazky je 1350 € s DPH. Zamestnávateľovi vznikne nárok na odpočítanie DPH a do ceny zákazky sa DPH nezapočíta.

- Suma zákazky zamestnávateľa:
1350 – 270 = **1080 €**

- Výška zákazky ako náhrada zamestnávania jedného občana so zdravotným postihnutím v roku 2022 = **1265 €**.

Môže si zamestnávateľ zadanou zákazkou započítať jedného občana so zdravotným postihnutím, ktorého mal v roku 2022 zamestnávať?

Výpočet:

$1080 : 1265 = 0,8537$; po zaokrúhlení* = **1 občan so zdravotným postihnutím.**

* Výsledná hodnota sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

Záver: Zamestnávateľ si zadanou zákazkou môže započítať jedného občana so zdravotným postihnutím, ktorého mal v roku 2022 zamestnávať.

Situácia B:

Zamestnávateľ, platiteľ DPH, zadal zákazku do chránenej dielne, platiteľa DPH, na výrobu 20 kusov pracovnej obuvi a 20 kusov pracovných kusov rukavíc. Pracovná obuv sa vyrába priamo v chránenej dielni a pracovné rukavice chránená dielňa priamo nezhotovuje, ale nakupuje a následne ponúka na predaj. Jeden pár pracovnej obuvi má hodnotu 36 eur bez DPH. Jeden pár rukavíc 20 eur bez DPH. Celková suma zadanej zákazky je 1120 € bez DPH (pracovná obuv spolu vo výške 720 € a pracovné rukavice spolu vo výške 400 €).

- Suma zákazky zamestnávateľa = 1120 € bez DPH: 720 € pracovná obuv + 400 € pracovné rukavice; zamestnávateľovi vznikne nárok na odpočet DPH.

³⁰ Odpočítanie dane z pridanej hodnoty je predmetom zákona č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov.

- Výška zákazky ako náhrada zamestnávania jedného občana so zdravotným postihnutím v roku 2022 je 1265 €.

Môže si zamestnávateľ zadanou zákazkou započítať jedného občana so zdravotným postihnutím, ktorého mal v roku 2022 zamestnávať?

- Sumu za vyrobenú pracovnú obuv si zamestnávateľ môže započítať v plnej výške, t.j. vo výške 720 €.
- Sumu za predané pracovné rukavice, ktoré nie sú chránené dielňou priamo zhotovované si zamestnávateľ môže započítať iba vo výške 10 %, t.j. $0,1 \times 400 \text{ €} = 40 \text{ €}$.

Celková suma zákazky na započítanie občana so zdravotným postihnutím je $720 + 40 = 760 \text{ €}$.

Výpočet:

$760 : 1265 = 0,6007$; po zaokrúhlení* = **1 občan so zdravotným postihnutím.**

* Výsledná hodnota sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

Záver: Zamestnávateľ si zadanou zákazkou môže započítať jedného občana so zdravotným postihnutím, ktorého mal v roku 2022 zamestnávať.

Možnosť č. 3: Ak by zamestnávateľ (v modelovom prípade) v roku 2022 neuzatvoril pracovnú zmluvu s občanom so zdravotným postihnutím alebo by nezadal zákazku na dodanie tovaru alebo služby, je povinný najneskôr do 31. marca roku 2023 odvieť na účet úradu za jedného občana, ktorého je tento zamestnávateľ povinný zamestnávať, odvod vo výške 0,9 násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrtrok

kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza, t.j. 0,9 násobku celkovej ceny práce za rok 2021.

1) Odvod za nesplnenie povinnosti zamestnať občana so zdravotným postihnutím:

- ✓ Výška odvodu za nesplnenie povinnosti zamestnávateľa zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím je **0,9 násobku celkovej ceny práce** vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza za jedného občana so zdravotným postihnutím.

2) Celková cena práce:

- ✓ Priemerná mzda zamestnanca v hospodárstve SR zverejnená Štatistickým úradom SR za 1. až 3. štvrtrok 2021 = **1 170,00 €**.
- ✓ Preddavok na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie platené zamestnávateľom vo výške 10% + poistné platené zamestnávateľom na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % + starobné poistenie vo výške 14% + invalidné poistenie vo výške 3% + poistenie v nezamestnanosti vo výške 1% + garančné poistenie vo výške 0,25% + úrazové poistenie vo výške 0,8 % + rezervný fond solidarity vo výške 4,75%

Výpočet celkovej ceny práce:

$1170,00 \text{ €} + 35,2 \% \text{ z } 1170 =$

$1170 + 411,84 = \mathbf{1581,84 \text{ €}}$

Celková cena práce = 1 581,84 €

Výpočet odvodu (ak ide o nezamestnávanie I občana so zdravotným postihnutím):

$0,9 \times 1581,84 \text{ €} = 1423,656 \text{ €};$ * po zaokrúhlení = **1423 €**

*Výsledná suma sa zaokrúhľuje na euro nadol.

Záver: Ak by zamestnávateľ (v modelovom prípade) v roku 2022 neuzatvoril pracovnú zmluvu s občanom so zdravotným postihnutím alebo by nezadal zákazku na dodanie tovaru alebo služby, je povinný najneskôr do 31. marca roku 2023 odviesť na účet úradu za jedného občana, ktorého je tento zamestnávateľ povinný zamestnávať, odvod vo výške 1423 €.

Ak si zamestnávateľ povinnosť zaplatiť odvod za nezamestnávanie povinného podielu občanov so zdravotným postihnutím nesplní, úrad práce rozhodne o povinnosti zamestnávateľa zaplatiť stanovený podiel (§ 65 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti).

Modelová situácia:

Úrad práce v roku 2022 viedol v evidencii uchádzačov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím iba časť roka, a to konkrétne 9 mesiacov.

✓ Ak úrad práce viedol v evidencii uchádzačov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím len časť kalendárneho roka, odvod za rok 2022 **sa zníži o sumu**, ktorá je súčinom 0,3 násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti vypočítanej z priemernej mzdy v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ odvod odvádza, polovice počtu mesiacov, počas ktorých úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie nevedol obča-

nov so zdravotným postihnutím počas kalendárneho roka, za ktorý zamestnávateľ neplnil povinný podiel občanov so zdravotným postihnutím a počtu občanov so zdravotným postihnutím do splnenia povinného podielu.

- 1) Odvod za nesplnenie povinnosti zamestnávateľ I občana so zdravotným postihnutím je vo výške **1423 €.**
- 2) Celková cena práce za 1. až 3. štvrtrok kalendárneho roka 2021 = **1581,84 €.**
- 3) Počet mesiacov, v ktorých úrad práce nevedol občanov so zdravotným postihnutím = **3 mesiace,**
- 4) Počet občanov so zdravotným postihnutím do splnenia povinného podielu = **1 občan so zdravotným postihnutím.**

Výpočet zníženia povinného odvodu:

$1423 \text{ €} - (0,3 \times 1581,84 \times \frac{1}{2} \times 3 \times 1) =$
 $1423 - 711,828 = \mathbf{711,172 \text{ €}}$

Záver: Odvod za nesplnenie povinnosti zamestnávateľa, zamestnávateľ jedného občana so zdravotným postihnutím sa zníži o 711,172 €. Zamestnávateľ bude povinný zaplatiť na účet úradu práce odvod vo výške 711,172 eur.

B) Finančné príspevky na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím**I. Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní:**

- ✓ poskytuje úrad práce, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo (alebo trvalý pobyt, ak ide o fyzickú osobu);
- ✓ vyžaduje sa podanie žiadosti zamestnávateľa o príspevok, ktorej súčasťou je:
 - údaj o celkovom priemernom evidenčnom počte zamestnancov zamestnávateľa,

- údaj o priemernom evidenčnom počte zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím (štvrtročne kumulatívne od začiatku roka)
- ✓ poskytuje sa na základe uzatvorenej písomnej dohody zamestnávateľa s úradom;
- ✓ ide o fakultatívny príspevok, ktorého poskytnutie úrad môže zväziť (nie je právne nárokovateľný po splnení zákonných podmienok),
- ✓ podmienky poskytnutia príspevku:
 - 1) ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 25% občanov so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu zamestnancov (vypočítaných podľa § 63 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti),
 - 2) zamestnávateľ nemá priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska
 - 3) pracovný pomer občana so zdravotným postihnutím, na ktorého sa má príspevok priznať, je dohodnutý najmenej v rozsahu 1/2 ustanoveného týždenného pracovného času;
- ✓ príspevok sa neposkytne, ak bol na to isté obdobie na zamestnávanie toho istého zamestnanca (občana so zdravotným postihnutím), zamestnávateľovi poskytnutý:
 - príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50),
 - príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti alebo (§ 50j)
 - príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní (§51a).
- ✓ účel poskytnutia príspevku: *úhrada predavku na poistné na verejné zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom mesačne zo mzdy zamestnanca;*
- ✓ maximálna výška príspevku pre zamestnávateľa: najviac vo výške preddavku na verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie

a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie vypočítaných **zo 60 % priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrtrok kalendárneho roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje** = v roku 2022 je maximálna suma 60% z 1170 eur = 702 eur.

II. Chránená dielňa/chránené pracovisko a príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska:

- ✓ Chránená dielňa a chránené pracovisko:
 - a) pracoviská zriadené právnickou alebo fyzickou osobou, na ktorých sú zamestnaná občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce alebo
 - b) pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu,
 - a na ktorých sú pracovné podmienky vrátane rozvrhnutia pracovného času a nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím;
- ✓ chránená dielňa: pracovisko, na ktorom právnická alebo fyzická osoba zriadi viac ako 1 pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje minimálne 50 % občanov so zdravotným postihnutím.
- ✓ chránené pracovisko:
 - pracovisko, na ktorom právnická alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím (a pracovné miesto sa zároveň nevytvára v pracovnej dielni);
 - aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť
 - môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím.
- ✓ k priznaniu postavenia chránenej dielne/pracoviska sa vyžaduje písomná žiadosť

právnickej alebo fyzickej osoby; súčasťou písomnej žiadosti: popis pracovnej činnosti, pracoviska a jeho umiestnenia, pracovných podmienok a doklad o nájme priestorov (ak nie je vlastníkom priestorov); príslušným úradom na podanie žiadosti je úrad, v ktorého územnom obvode právnická alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím;

✓ postavenie chránenej dielne/pracoviska priznáva úrad na dobu neurčitú; nepriznáva sa právnickej alebo fyzickej osobe, ktorá je integračným podnikom; úrad je zároveň oprávnený postavenie chránenej dielne zrušiť, zmeniť, pozastaviť alebo zrušiť pozastavenie;

✓ chránená dielňa/pracovisko sú povinné:

- zamestnávať v chránenej dielni min. 50% občanov so zdravotným postihnutím (počas celého obdobia, na ktoré jej bolo priznané postavenie chránenej dielne);
- viesť osobitnú evidenciu nákladov, výkonov a hospodárskeho výsledku;
- oznamovacie povinnosti: oznámiť každú zmenu súvisiacu s priznaním postavenia chránenej dielne/pracoviska najneskôr do 30 kalendárnych dní od uskutočnenia zmeny; oznámiť zmenu sídla najneskôr 30 kalendárnych dní pred uskutočnením plánovanej zmeny;

III. Príspevok na zriadenie chránenej dielne/pracoviska (§ 56 zákona o službách zamestnanosti):

✓ poskytuje sa zamestnávateľovi, ktorý:

- 1) na zriadené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím a
- 2) je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie minimálne 1 mesiac;

✓ za zriadenie pracovného miesta sa považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje celkový nárast počtu jeho zamestnancov počítané v priemere za obdobie 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s predchádzajúcim obdobím. Ak k takémuto zvýšeniu

nedošlo, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti;

✓ vyžaduje sa uzatvorenie pracovnej zmluvy (nie niektoré z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru);

✓ ide o fakultatívny príspevok, ktorý úrad môže (nie je povinný) poskytnúť);

✓ vyžaduje sa písomná žiadosť zamestnávateľa adresovanej úradu, v ktorého územnom obvode sa zriadi chránená dielňa/pracovisko; súčasťou žiadosti je:

- podnikateľský zámer (jeho náležitosti určuje ústredie vnútorným predpisom),
- kalkulácia predpokladaných nákladov na zriadenie chránenej dielne/pracoviska;

✓ k poskytnutiu príspevku sa vyžaduje uzatvorenie písomnej dohody medzi príslušným úradom a zamestnávateľom s uvedením zákonom predpísaných náležitostí (§ 56 ods. 9 zákona o službách zamestnanosti);

✓ účel poskytnutia príspevku: *úhrada časti nákladov na zriadenie pracovného miesta pre občana so zdravotným postihnutím*; náklady predstavujú nevyhnutné náklady na vykonávanie pracovnej činnosti občana so zdravotným postihnutím a súvisiace so zriadením pracovného miesta (napr. náklady na vytvorenie vhodných pracovných podmienok, zabezpečenie pracovných pomôcok a pod.); **príspevok sa neposkytuje na úhradu celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím (t. j. na mzdu a poistné do poisťných fondov)**;

✓ výška príspevku na 1 zriadené pracovné miesto sa regionálne diferencuje:

- a) v bratislavskom kraji: max. 4- násobok celkovej ceny práce (súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za príslušné obdobie + preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom); vypočítava sa z priemernej mzdy v hospodárstve SR za 1. až 3.

- štvrt'rok predchádzajúceho kalendárneho roka (t.j. kalendárneho roka, pred ktorým dochádza k poskytovaniu príspevku);
- b) v ostatných krajoch sa výška rozlišuje z hľadiska priemernej miery evidovanej nezamestnanosti:
- v okresoch, v ktorých je nižšia alebo rovnaká ako celoslovenský priemer predchádzajúceho kalendárneho roka – max. 4,8-násobok celkovej ceny práce (priemerná mzda za 1. až 3. štvrt'rok predchádzajúceho kalendárneho roka + výška odvodových povinností na zdravotné a sociálne poistenie platené zamestnávateľom);
 - v okresoch, v ktorých je priemerná evidovaná miera nezamestnanosti vyššia ako celoslovenský priemer v prechádzajúcom kalendárnom roku – max. 5,2 – násobok celkovej ceny práce (priemerná mzda za 1. až 3. štvrt'rok predchádzajúceho kalendárneho roka + výška odvodových povinností na zdravotné a sociálne poistenie platené zamestnávateľom);
- ✓ povinnosti zamestnávateľa pri poskytovaní príspevku:
- obsadzovať pracovné miesta, na ktoré bola poskytnutá finančná podpora iba občanmi so zdravotným postihnutím;
 - inými občanmi možno tieto pracovné miesta obsadiť, iba vtedy, ak sú dočasne voľné a s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu, najviac na obdobie 9 kalendárnych mesiacov;
 - povinnosť zachovať zriadené pracovné miesto najmenej 2 roky; pri nesplnení povinnosti je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu pomernú časť príspevku podľa obdobia, počas ktorého na danom mieste nezamestnával občana so zdravotným postihnutím.

IV. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne/pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov:

- ✓ príspevok sa priznáva dvom oprávneným subjektom:
- i.) zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občanov so zdravotným postihnutím v chránenej dielni/na chránenom pracovisku a
 - ii.) samostatne zárobkovo činnou osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím a ktorá na chránenom pracovisku prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť;
- ✓ ide o nárokovateľný (obligatórny) príspevok;
- ✓ účel príspevku: *úhrada prevádzkových nákladov taxatívne ustanovených zákonom (§ 60 ods. 2, ods. 3, ods. 4) a úhrada nákladov na dopravu zamestnancov;*
- ✓ pri prevádzkových nákladoch je potrebné pridržovať sa kategórií nákladov, ktoré sú presne vypočítané v § 60 ods. 2, ak ide o zamestnávateľa (príkladom je nájomné a náklady na služby spojené s nájomným, náklady súvisiace so zabezpečovaním administratívy chránenej dielne/pracoviska, náklady na celkovú cenu práce zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím) a v § 60 ods. 3, ak ide o chránené pracovisko zriadené občanom so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (napr. náklady na úhradu preddavku na verejné zdravotné poistenie, poistné na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím); ak súčasťou zákonom vymedzených nákladov je DPH, pričom zamestnávateľovi alebo samostatne zárobkovo činnou osobe nevznikne nárok na odpočítanie DPH, považuje sa táto daň ako prevádzkový náklad;

✓ náklady na dopravu zamestnancov sú náklady súvisiace so zabezpečením dopravy zamestnancov (občanov so zdravotným postihnutím) na miesto výkonu zamestnania a späť; príspevok k úhrade nákladov na dopravu nie je možné poskytovať pri poskytovaní príspevku na dopravu do zamestnania podľa § 53b zákona o službách zamestnanosti, ktorý sa poskytuje zamestnávateľovi z dôvodu, že hromadnými dopravnými prostriedkami nie je doprava preukázateľne vykonávaná vôbec alebo v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa;

✓ poskytuje sa na základe písomnej žiadosti adresovanej príslušnému úradu (úrad, v ktorého územnom obvode je zriadená chránená dielňa/chránené pracovisko) a následnej písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom resp. samostatne zárobkovo činnou osobou;

✓ pred poskytnutím príspevku úrad overuje rozsah týždenného pracovného času občana so zdravotným postihnutím; dôvodom je pomerné zníženie príspevku vtedy, ak je rozsah týždenného pracovného času nižší ako rozsah ustanoveného týždenného pracovného času;

✓ výška príspevku sa odvíja od stupňa invalidity, t. j. rozsahu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť; ročná výška príspevku je maximálne:

- 2,5-násobok celkovej ceny práce (súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za príslušné obdobie + predavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom); pri priemernej mzde sa vychádza z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za I. až 3. štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka (t.j. roka, ktorý predchádza roku, v ktorom sa príspevok poskytuje), a to na I občana so zdravotným postihnutím, ktorý vykonáva prácu v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času;

- 5-násobok celkovej ceny práce (vypočítanej rovnako ako v predchádzajúcom bode, a to na I občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70%, ak vykonáva prácu v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času;

✓ príspevok sa poskytuje za kalendárny štvrtrok na základe predložených dokladov o úhrade vynaložených nákladov za kalendárny štvrtrok (napr. január až marec), maximálne vo výške 25% z celkového rozsahu súm ročného príspevku; doklady je potrebné predložiť najneskôr do konca kalendárneho mesiaca po príslušnom kalendárnom štvrtroku, za ktorý sa príspevok poskytne (napr. do konca apríla); na poskytnutie príspevku zo strany úradu je ustanovená lehota 60 kalendárnych dní počítaných odo dňa predloženia potrebných dokladov.

V. Príspevok na činnosť pracovného asistenta:

✓ príspevok sa priznáva dvom oprávneným subjektom:

- i.) zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občanov so zdravotným postihnutím v chránenej dielni/na chránenom pracovisku a
- ii.) samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím a ktorá na chránenom pracovisku prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť;

✓ ide o nárokovateľný (obligatórny) príspevok;

✓ účel príspevku: *úhrada nákladov na činnosť pracovného asistenta, ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti samotného zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnou osobou vyplýva potreba pracovného asistenta;*

✓ pracovným asistentom môže byť iba osoba, ktorá dovŕšila 18 rokov veku a má spôsobilosť na právne úkony; osoba nemusí byť

súčasne evidovaná ako uchádzač o zamestnanie v príslušnej evidencii;

- ✓ pracovný asistent môže mať postavenie:
 - *zamestnanca*, ktorý poskytuje pomoc jednému alebo viacerým zamestnancom, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, a to pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb v priebehu pracovného času; ak je pracovný asistent zamestnancom zamestnávateľa vzťahujú sa na daný právny vzťah všetky ustanovenia Zákonníka práce, vrátane povinnosti poskytovať pracovnému asistentovi za jeho činnosť mzdu, rešpektovať ustanovenia o pracovnom čase, dobách odpočinku a pod.; náplň pracovnej činnosti, dĺžka trvania pracovnoprávneho vzťahu pracovného asistenta, rozsah pracovného času sa bude odvíjať od povahy a obsahu pracovného pomeru zamestnanca so zdravotným postihnutím;
 - *fyzickej osoby*, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti a pri vykonávaní jej osobných potrieb;
- ✓ príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti, ktorej súčasťou je:
 - údaj o percentuálnej miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť občana so zdravotným postihnutím; prílohou žiadosti je aj kópia rozhodnutia alebo oznámenia Sociálnej poisťovne (resp. posudku útvaru sociálneho zabezpečenia podľa zákona č. 328/2002 Z. z.) preukazujúca invaliditu občana so zdravotným postihnutím (aktuálny doklad);
 - charakteristika práce, ktorú vykonáva občan so zdravotným postihnutím,
 - rozsah pracovného času,
 - zdôvodnenie potreby pracovného asistenta,

- charakteristika pracovnej činnosti pracovného asistenta a rozsah tejto činnosti;

- ✓ príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku medzi úradom a zamestnávateľom alebo samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím;
- ✓ úradom príslušným na poskytovanie príspevku (i adresovanie písomnej žiadosti) je úrad, v ktorého územnom obvode zamestnanec (občan) so zdravotným postihnutím vykonáva prácu alebo prevádzkuje/vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť;
- ✓ samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím a ktorá potrebuje činnosť pracovného asistenta uzatvára s pracovným asistentom *zmluvu o poskytovaní pomoci pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 51 a § 853 Občianskeho zákonníka*, zákona č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“). Príjmy pracovného asistenta (fyzickej osoby) sa podľa § 6 ods. 2 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) sa zaraďujú medzi príjmy plynúce zo sústavne vykonávanej nezávislej činnosti daňovníka, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku (nejde o závislú činnosť ani o príležitostnú činnosť); uvedené je rozhodujúce pre účely zdravotného a sociálneho poistenia, keďže uvedená činnosť sa považuje za zárobkovú činnosť z inej samostatnej zárobkovej činnosti;
- ✓ výška príspevku: min. 41% a max. 70% celkovej ceny práce (súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za príslušné obdobie + preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom); pri priemernej mzde je rozhodujúca priemerná mzda zamestnanca v hospodárstve SR za I. až 3. štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku,

v ktorom sa uzatvára dohoda, a to na činnosť jedného pracovného asistenta počas trvania pracovného pomeru zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, resp. viacerých zamestnancov, ktorí sú v priamej starostlivosti pracovného asistenta alebo počas prevádzkovania/vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím.

Činnosť pracovného asistenta pre osoby so zdravotným postihnutím podľa zákona o službách zamestnanosti nemožno zamieňať s výkonom osobnej asistencie podľa § 20 a nasl. zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

VI. Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť:

- ✓ fakultatívna povaha príspevku (úrad ho môže/nemusi poskytnúť);
- ✓ oprávneným subjektom na poskytnutie finančného príspevku:
 - i.) uchádzač o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím a
 - ii.) ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace (ak ďalej nie je uvedené inak),
 - iii.) ktorý bude samostatne zárobkovo činnou osobou podľa § 5 ods. 1 písm. b) zákona o službách zamestnanosti (založenie živnosti podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov) alebo podľa § 5 ods. 1 písm. d) (vykonávanie poľnohospodárskej výroby vrátane hospodárenia v lesoch a na vodných plochách podľa zákona č. 105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov) prevádzkujúcou samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku;
 - ✓ účelom príspevku: podpora prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti občana so zdravotným postihnutím na chránenom pracovisku; príspevok sa neposkytuje na úhradu predavku na poistenie na verejné zdravotné poistenie, poisteného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platných samostatne zárobkovo činnou osobou a na úhradu nájomného;
 - ✓ poskytovanie príspevku sa vylučuje, ak uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím bol poskytnutý príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 zákona o službách zamestnanosti;
 - ✓ na základe písomnej žiadosti úrad zabezpečuje danému uchádzačovi o zamestnanie absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku; súčasťou tejto prípravy je vypracovanie podnikateľského zámeru vrátane predpokladaných nákladov potrebných na zriadenie chráneného pracoviska (jeho náležitosti a ďalšie kritériá pre vyhodnotenie efektívnosti, reálnosti a účelnosti podnikateľského zámeru určuje ústredie vnútorným predpisom); vypracovanie podnikateľského zámeru a predpokladaných nákladov sú podkladom pre posúdenie osobitnou komisiou zriadenou na účel poskytovania tohto príspevku a príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 zákona o službách zamestnanosti Výborom pre otázky zamestnanosti podľa § 18 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti;
 - ✓ príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím adresovanej príslušnému úradu, ktorým je úrad, v ktorého územnom obvode občan so zdravotným postihnutím vytvorí chránené pracovisko, na ktorom bude prevádzkovaná samostatná zárobková činnosť; súčasťou žiadosti je podnikateľský zámer;
 - ✓ príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody medzi príslušným úradom

a uchádzačom o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím;

✓ uchádzačovi, ktorému je príspevok poskytnutý sa zaväzuje prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku nepretržite najmenej dva roky; v opačnom prípade je povinný vrátiť úradu pomernú časť príspevku, ktorého výška bude zodpovedať obdobiu, počas ktorého neprevádzkoval na chránenom pracovisku samostatnú zárobkovú činnosť; výnimkou z povinnosti vrátenie pomernej časti poskytnutého príspevku je:

- skončenie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti zo zdravotných dôvodov (uvedené podlieha posúdeniu posudkovými lekármi príslušných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny); samostatne zárobkovo činná osoba je zároveň povinná preukázať úradu čerpanie príspevku a vrátiť nevyčerpanú časť poskytnutého príspevku;
- z dôvodu úmrtia;

✓ výška príspevku zohľadňuje regionálne disparity a priemernú mieru evidovanej nezamestnanosti:

- a) v bratislavskom kraji – max. 3,2 – násobok celkovej ceny práce, pričom pri priemernej mzde sa vychádza z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrt'rok predchádzajúceho kalendárneho roka;
- b) v ostatných krajoch (v závislosti od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti):
 - v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer v predchádzajúcom kalendárnom roku (t.j. v kalendárnom roku, ktorý predchádza roku, v ktorom sa príspevok poskytuje), max. 4 – násobok celkovej ceny práce (súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za príslušné obdobie + preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného

na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom); vychádza sa z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR 1. až 3. štvrt'roka prechádzajúceho kalendárneho roka,

- v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer v predchádzajúcom kalendárnom roku, max. 4,8 – násobok celkovej ceny práce (súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za príslušné obdobie + preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom); vychádza sa z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrt'rok predchádzajúceho kalendárneho roka;

✓ úrad poskytne max. 30% dohodnutej výšky poskytovaného príspevku do 30 kalendárnych dní odo dňa uzatvorenia písomnej dohody o poskytnutí príspevku a zvyšnú časť až po predložení dokladov preukazujúcich vynaložené náklady (doklady je povinný predložiť najneskôr do 6 mesiacov odo dňa uzatvorenia písomnej dohody o poskytnutí príspevku).

✓ opätovné poskytnutie príspevku – je možné, najskôr po uplynutí 8 rokov od začatia prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorú mu bol už príspevok poskytnutý;

✓ v prípade ak občan so zdravotným postihnutím pozastavil, prerušil alebo skončil prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti v období 6 mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie, je príspevok možné poskytnúť až vtedy, ak bude táto osoba evidovaná v príslušnej evidencii min. 12 mesiacov.

IV AGENTÚRA PODPOROVANÉHO ZAMESTNÁVANIA A OSOBITNÁ INŠTITUCIONÁLNA PODPORA PRE OCHRANU PRÁV OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Agentúra podporovaného zamestnávania (§ 58 zákona o službách zamestnanosti)

Dôležitú súčasť podpory v oblasti zamestnanosti tvoria **agentúry podporovaného zamestnávania**, ako právnické alebo fyzické osoby, ktorých činnosť je zameraná práve na pomoc pri umiestňovaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom a chránenom trhu práce:

- ✓ Jej činnosť je zameraná na poskytovanie služieb:
 - občanom so zdravotným postihnutím,
 - dlhodobo nezamestnaným občanom a
 - zamestnávateľom;
- ✓ účelom je uľahčenie získania zamestnania, jeho udržania alebo tiež získania zamestnanca spomedzi občanov so zdravotným postihnutím alebo dlhodobo nezamestnaných občanov;
- ✓ príkladom služieb poskytovaných príslušnou agentúrou je poskytovanie odborného poradenstva pri získavaní alebo udržaní pracovného miesta, poskytovanie pracovnoprávneho a finančného poradenstva pri riešení nárokov občanov so zdravotným postihnutím, ktoré vyplývajú z ich zdravotného postihnutia; zisťovanie ich schopností a odborných zručností; vyhľadávanie vhodného zamestnania a pod.
- ✓ zákon o službách zamestnanosti ustanovuje podmienky pre založenie agentúry podporovaného zamestnávania; základným predpokladom je získanie povolenia na vykonávanie

činnosti agentúry podporovaného zamestnávania, ktoré vydáva ústredie po splnení zákonom predpísaných podmienok na základe žiadosti o vydanie povolenia;

- ✓ podľa Správy o činnosti komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2020 je v prípade agentúr podporovaného zamestnávania problémom nedoriešená finančná podpora a často tiež nezaujím úradov práce s agentúrami spolupracovať.³¹

Osobitná inštitucionálna podpora na ochranu práv osôb so zdravotným postihnutím

Osobitná inštitucionálna podpora, okrem iného aj v oblasti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, spočíva predovšetkým v činnosti orgánov štátnej správy, najmä úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ale aj v pôsobení nezávislých inštitúcií akými je Slovenské národné stredisko pre ľudské práva ako národnej inštitúcie pre ľudské práva a národný antidiskriminačný orgán a pôsobení rôzneho spektra občianskych združení či neziskových organizácií (napr. Národná rada občanov so zdravotným postihnutím, Slovenský zväz zdravotne postihnutých).

Za osobitne významný prvok v sústave inštitúcií a orgánov pre zvýšenie ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím (vrátane ochrany práv v oblasti zamestnania) možno považovať zriadenie **Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím** a pôsobnosť **komisára pre osoby so zdravotným postihnutím**:

- ✓ pôsobnosť a kompetencie komisára pre osoby so zdravotným postihnutím (ďalej len „komisár“) a zriadenie Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím boli do právneho poriadku SR zavedené zákonom č. 176/2015 Z. z. o komisárovi pre deti a o komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím

³¹ Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím, *Správa o činnosti komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok*

2020, s. 408. Dostupné na: <https://www.komisarprezdravotne-postihnutych.sk/Zverejnovanie/Spravy-o-cinnosti> [cit. 1. 12. 2022]

a o zmene a doplnení niektorých zákonov s účinnosťou od 1. 9. 2015;

✓ komisár je nezávislým orgánom, ktorý svoju pôsobnosť vykonáva oddelene od iných orgánov, ktorým právne predpisy ustanovujú kompetencie v oblasti ochrany ľudských práv;

✓ podieľa sa na ochrane práv osôb so zdravotným postihnutím podporou a presadzovaním práv priznaných osobe so zdravotným postihnutím medzinárodnými zmluvami, ktorými je SR viazaná;

✓ právo obrátiť sa na komisára pre osoby so zdravotným postihnutím pri porušovaní alebo ohrozovaní práv osoby so zdravotným postihnutím je priznané každému;

✓ komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím sú zverené viaceré kompetencie a oprávnenia, akými je napríklad:

- na základe podnetu alebo z vlastnej iniciatívy posudzovanie dodržiavania práv osoby so zdravotným postihnutím,
- monitorovanie dodržiavania práv osoby so zdravotným postihnutím (napríklad vykonávaním nezávislého zisťovania o dodržiavaní záväzkov z medzinárodných zmlúv, uskutočňovaním výskumov a prieskumov o stave a vývoji v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím),
- presadzovanie záujmov osôb so zdravotným postihnutím v spoločnosti, ako aj podpora pri zvyšovaní povedomia o právach osoby so zdravotným postihnutím v spoločnosti a pod.
- požadovať pri vybavovaní podnetu informácie a údaje na účely posúdenia dodržiavania ľudských práv, kópie spisovej dokumentácie, vrátane kópií dokladov, obrazových záznamov, zvukových záznamov alebo obrazovo – zvukových záznamov, od orgánov verejnej správy požadovať výkon ich oprávnení,
- požadovať stanovisko k výsledku posúdenia podnetu o dodržiavaní práv osôb so zdravotným postihnutím a stanovisko k výsledku monitorovacej činnosti, ako aj prijatie opatrení, ak výsledkom posúdenia alebo monitorovacej činnosti je

zistenie, že bolo porušené alebo ohrozené právo osoby so zdravotným postihnutím,

- navrhovať prostriedky nápravy podľa výsledkov posúdenia podnetov alebo podľa výsledkov monitorovacej činnosti,
- zúčastňovať sa súdneho konania a pod.;

✓ 2. decembra 2022 bola schválená novela Civilného mimosporového poriadku, zákona č. 161/2015 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Civilný mimosporový poriadok“) s účinnosťou od 1. 1. 2023, ktorou sa posilnia procesné oprávnenia komisára pre osoby so zdravotným postihnutím v troch druhoch súdneho konania, a to v konaní o spôsobilosti na právne úkony, o prípustnosti prevzatia a držania v zdravotníckom zariadení a o ustanovení opatrovníka; ustanovuje sa právo vstúpiť do začatého súdneho konania vo vymedzených troch druhoch súdneho konania (dosiaľ bolo možné, aby bol komisár pre osoby so zdravotným postihnutím pribratý do súdneho konania ako iný subjekt podľa § 12 ods. 2 Civilného mimosporového poriadku len po úvahe súdu); rovnako sa komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím garantuje právo využiť opravné prostriedky v týchto troch druhoch súdnych konaní (odvolanie, žiadosť o obnovu konania a dovolanie), a to nielen v prípade ak komisár vstúpil do súdneho konania, ale aj ak bol súdom pribratý ako iný subjekt podľa § 12 ods. 2 Civilného mimosporového poriadku.

V POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA A OSOBITOSTI ZAMESTNÁVANIA OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA (VŠEOBECNE)

Zákaz diskriminácie:

- ✓ zamestnávateľ je povinný rešpektovať zásadu rovnakého zaobchádzania v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) a ustanovení Zákonníka práce, a to v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch, v priebehu trvania pracovnoprávného vzťahu, ako aj pri jeho skončení a vo vzťahu ku všetkým pracovným podmienkam zamestnanca;
- ✓ zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje v spojitosti s právami osôb vyplývajúcich z osobitných právnych predpisov (napr. Zákonník práce), a to predovšetkým v oblasti prístupu k zamestnaniu, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, prístupu k odbornému vzdelávaniu, alebo členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov a pod. (§ 6 ods. 2 antidiskriminačného zákona);
- ✓ za účelom rešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania sú zamestnávateľia povinní prijímať 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 (napr. technické prispôbo-

nia v podobe zriadenia bezbariérového prístupu, umiestnenie pracoviska tak, aby bolo pre zamestnanca so zdravotným postihnutím prístupné), s výnimkou, ak by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné; odmietnutie alebo opomenutie prijatia opatrení sa považuje za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania (§ 7 ods. 1 antidiskriminačného zákona);

✓ antidiskriminačný zákon ustanovuje kritéria pre posúdenie neprimeranej náročnosti pri potrebe prijímania primeraných opatrení; zohľadňuje sa:

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

Kvóta systém:

✓ zásada zmluvnej slobody v pracovnoprávných vzťahoch je pri výbere zamestnancov na strane zamestnávateľa obmedzená povinnosťou zamestnávateľa zamestnávať zákonom ustanovenú kvótu zamestnancov so zdravotným postihnutím³², ktorá môže byť zabezpečením iného, alternatívneho plnenia (podrobnejšie vymedzená v predchádzajúcom texte v časti III).

Zabezpečovanie vhodných podmienok na výkon práce:

- ✓ podľa čl. 8 Základných zásad Zákonníka práce, je zamestnávateľ povinný voči zamestnancom so zdravotným postihnutím zabezpečiť pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať svoje schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav;
- ✓ zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na

³² Bližšie pozri tiež DOLOBÁČ, M., *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. I. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 113 – 119.

vhodných pracovných miestach, zabezpečovať vhodné podmienky na výkon práce, 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 (§ 158 ods. 1 Zákonníka práce a § 62 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti);

✓ opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a otázky starostlivosti o týchto zamestnancov zamestnávateľ prerokúva so zástupcami zamestnancov.

Starostlivosť o vzdelávanie:

✓ zamestnávateľ je povinný vykonávať zaškolenie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania (§ 63 ods. 1 písm. b) zákona o službách zamestnanosti; podobné ustanovenie obsahuje aj § 158 ods. 1 Zákonníka práce);

✓ zamestnanec so zdravotným postihnutím je rovnako ako iné kategórie zamestnancov povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu a zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancom účasť na prehlbovaní kvalifikácie, ktorá sa považuje za výkon práce, za ktoré patrí zamestnancom mzda;

✓ osobitne je Zákonníkom práce upravená povinnosť zamestnávateľa umožniť zamestnancom so zdravotným postihnutím *rekvalifikáciu*, t. j. teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere:

- právnym základom je písomná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom so zdravotným postihnutím;
- rekvalifikácia sa uskutočňuje sa 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.

✓ § 47 zákona o službách zamestnanosti upravuje možnosť získania príspevku pre zamestnávateľa na základe dohody s úradom, ak zabezpečuje vzdelávanie pre svojich zamestnancov za účelom ich ďalšieho pracovného uplatnenia (*neplatí len pre zamestnancov so zdravotným postihnutím, ale pre všetkých zamestnancov*);

- podmienkou je:

i.) ak po skončení vzdelávania bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej počas dvanástich mesiacov alebo

ii.) ak sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca uskutočňujú ako súčasť opatrení, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie;

- refundujú sa oprávnené náklady na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ktoré zamestnávateľ preukáže (napr. náklady na materiál, na náhradu mzdy).

A) OSOBITOSTI PRACOVNO-PRÁVNEHO VZŤAHU U ZAMESTNANCA SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM:

Predzmluvné pracovnoprávne vzťahy:

✓ Pracovná ponuka (inzerát): zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu (okrem iného) podľa zdravotného postihnutia (§ 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti);

✓ pracovný pohovor: povinnosti a oprávnenia zamestnávateľa a zamestnanca, ako aj okruh zakázaných informácií, ktoré zamestnávateľ nesmie vyžadovať, sa v rovnakom roz-

sahu vzťahujú aj na uchádzačov o pracovnú pozíciu so zdravotným postihnutím podľa § 41 Zákonníka práce; zamestnávateľ napríklad nie je oprávnený vyžadovať informáciu o tehotenstve, rodinných pomeroch a ďalšie skutočnosti podľa § 41 ods. 6 Zákonníka práce, ktoré dopĺňa § 62 zákona o službách zamestnanosti (napr. zákaz vyžadovať informáciu o rasovom pôvode alebo etnickom pôvode); naopak fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu alebo o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého (§ 41 ods. 7 Zákonníka práce);

✓ podľa § 62 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľ tiež nie je oprávnený vyžadovať informácie, ktoré odporujú dobrým mravom a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“); podľa čl. 11 Základných zásad Zákonníka práce môže zamestnávateľ o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával; zdravotný stav je osobným údajom uchádzača o zamestnanie; zamestnávateľ nie je oprávnený tento údaj vyžadovať pokiaľ informácia o zdravotnom stave nie je potrebná na plnenie povinností zamestnávateľa resp. nie je údajom významným z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať (napr. klásť otázku o určitej vrodenej chorobe); zamestnávateľ je však oprávnený požadovať preukázanie zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti na prácu, ak to požaduje osobitný právny predpis (napr. zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“); uvedené je odôvodnené napríklad všeo-

becnou povinnosťou zamestnávateľa zaradovať zamestnancov na prácu podľa ich zdravotného stavu, najmä výsledku posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov) alebo povinnosťou zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti u vybraných kategórií uchádzačov (pri zaradení na výkon rizikových prác podľa § 30e ods. 1 písm. c) zákona o ochrane verejného zdravia); antidiskriminačný zákon súčasne ustanovuje, že diskrimináciou nie je také objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti (§ 8 ods. 5 antidiskriminačného zákona).

Založenie a vznik pracovného pomeru:

- ✓ Zákonník práce vo vzťahu k uzatvoreniu pracovnej zmluvy a vo vzťahu k vzniku pracovného pomeru s osobou so zdravotným postihnutím neustanovuje žiaden osobitný prístup; pracovná zmluva musí obsahovať podstatné náležitosti podľa § 43 Zákonníka práce a pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce;
- ✓ pracovný pomer môže byť uzatvorený na dobu určitú alebo na neurčitý čas; na ustanovený týždenný pracovný čas alebo na kratší pracovný čas, s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa alebo v domácnosti zamestnanca a pod.

Zmena pracovného pomeru:

- ✓ aplikujú sa všetky ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa zmeny subjektu na strane zamestnávateľa (prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov), zmeny obsahu pracovného pomeru v podobe preraďovania na inú prácu, vysielania na pracovné

cesty alebo dočasného pridelenia zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi; napríklad:

- preradenie na inú prácu (§ 55 Zákonníka práce): predloženie rozhodnutia o invalidnom dôchodku, v ktorom je zamestnanec uznaný za invalidného, neznamená automatickú povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu; k preradeniu na inú vhodnú prácu sa vyžaduje predloženie lekárskeho posudku o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce alebo uznanie choroby z povolania/ohrozenia chorobou z povolania alebo dosiahnutie najvyššie prípustnej expozície určenej rozhodnutím príslušného regionálneho úradu verejného zdravotníctva a pod.;
- pracovná cesta: zamestnanec so zdravotným postihnutím môže byť vyslaný na pracovnú cestu za podmienok uvedených v § 57 Zákonníka práce; pri samotnom vysielaní na pracovné cesty a pri určovaní konkrétnych podmienok pracovnej cesty je však **zamestnávateľ povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca** (§ 3 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov) – napr. na stupeň zdravotného postihnutia, určenie vhodného dopravného prostriedku, trvanie pracovnej cesty a pod.);
- dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi (§ 58, § 58a a § 58b Zákonníka práce): zamestnanec so zdravotným postihnutím môže byť dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi za splnenia ostatných podmienok ustanovených Zákonníkom práce; Zákonník práce neustanovuje vo vzťahu k zamestnancom so zdravotným postihnutím žiadne priame obmedzenie pre zamestnávateľa (agentúru dočasného zamestnávania alebo skutočného zamestnávateľa).

✓ vo vzťahu k všetkým inštitútom pri zmene pracovného pomeru platí, že zamestnávateľ je povinný pridržiavať sa všeobecne ustanovených povinností o zaradovaní zamestnancov so zdravotným postihnutím na vhodné pracovné miesta, o vytváraní vhodných pracovných podmienok a zákaze diskriminácie;

Skončenie pracovného pomeru:

✓ pri jednotlivých spôsoboch skončenia pracovného pomeru so zamestnancom so zdravotným postihnutím (t.j. dohode o skončení pracovného pomeru, výpovedi zo strany zamestnanca, okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnávateľom alebo zamestnancom alebo pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe) nie sú ustanovené žiadne zákonné odchýlky;

✓ výpoveď zo strany zamestnávateľa: predstavuje výnimku z vyššie uvedeného:

- zamestnancovi so zdravotným postihnutím zamestnávateľ môže dať výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná (§ 66 ods. 1 Zákonníka práce);
- súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý:
 - i.) dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo
 - ii.) z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) – zrušenie/premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti a písm. e) – porušenie pracovnej disciplíny; nie je rozhodujúce či ide o menej závažné alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny).

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná (výnimku z pravidla predstavujú iba dve zákonom predvídané situácie).

✓ okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 68 Zákonníka práce: zvýšená ochrana pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa vzťahuje **iba na zamestnanca, ktorý síce sám nie je osobou so zdravotným postihnutím, ale ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím**; ustanovuje sa zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s takýmto zamestnancom, ale zároveň sa nevylučuje danie výpovede zamestnávateľom; pri výklade pojmu blízka osoba vychádzame z § 116 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého je blízkou osobou príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel; iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby seba navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu; ťažké zdravotné postihnutie sa určuje podľa zákona č. 447/2008 zákon o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov;

✓ odstupné: ak u zamestnanca bola lekárom posudkom konštatovaná dlhodobá strata spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu, alebo tento zamestnanec utrpel pracovný úraz, bola u neho uznaná choroba z povolania/ohrozenie chorobou z povolania alebo bola dosiahnutá najvyššia prípustná expozícia na pracovisku, zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou o skončení pracovného pomeru z týchto dôvodov, patrí nárok na odstupné za podmienok ustanovených § 76 Zákonníka práce (uvedené platí vo vzťahu ku všetkým zamestnancom, vrátane zamestnancov so zdravotným postihnutím);

- nárok na vyššie odstupné je osobitne spojený so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou,

alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva; zamestnancom v týchto prípadoch patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku priemerného mesačného zárobku; nárok na vyššie odstupné zamestnancom nepatrí vtedy, ak bol pracovný úraz spôsobený aj zavinením samotného zamestnanca, t.j. tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť;

- **samotná skutočnosť, že ide o skončenie pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou so zamestnancom so zdravotným postihnutím však sama o sebe nepostačuje pre vznik nároku odstupné resp. na vyššie odstupné**, t.j. výpoveď zo strany zamestnávateľa alebo dohoda o skončení pracovného pomeru musia byť založené na vyššie uvedených dôvodoch;

✓ pri skončení pracovného pomeru je potrebné rešpektovať zásadu rovnakého zaobchádzania.

Pracovný čas:

✓ nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 Zákonníka práce): zamestnancovi so zdravotným postihnutím možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po (osobitnej) dohode s ním (napr. pri dohode so zástupcami zamestnancov o nerovnomernom rozvrhnutí

pracovného času na pracovisku je potrebná osobitná dohoda so zamestnancom so zdravotným postihnutím); uvedené sa vzťahuje aj na zavedenie konta pracovného času ako spôsobu nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce;

✓ vhodná úprava pracovného času podľa § 90 ods. 1 I ZP: ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve (nevzťahuje sa výlučne iba na zamestnancov so zdravotným postihnutím);

✓ úprava pracovného času pri osobitných kategóriách zamestnancov (§ 164 ZP): právo požiadať o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce je priamo priznané zamestnancovi, ktorý síce sám nie je osobou so zdravotným postihnutím, ale ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení;³³ zamestnávateľ je povinný žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody; na zamestnanca, ktorý sa o zákonom definovanú osobu stará sa vzťahuje aj oprávnenie požiadať o domácku prácu/teleprácu alebo prácu z domácnosti, pričom zamestnávateľ je povinný poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď, ak žiadosti zamestnanca nevyhovelo v primeranej lehote (pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ

prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca);³⁴

✓ oprávnenie požiadať o vhodnú úpravu pracovného času, kratší pracovný čas alebo domácku prácu/teleprácu alebo prácu z domácnosti nie je Zákonníkom práce priznané explicitne zamestnancovi so zdravotným postihnutím;

✓ z hľadiska aplikácie ustanovení antidiskriminačného zákona o povinnosti zamestnávateľa prijať primerané opatrenia podľa § 7 ods. 1, sa domnievame, že *skrátene pracovného času, pružná organizácia pracovného času alebo iná úprava pracovného času* môžu predstavovať primerané úpravy pre osoby so zdravotným postihnutím, ktoré je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, ak pre neho nepredstavujú nepriemerané bremeno;³⁵ recitál 20 smernice Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani úpravu pracovného času vymedzuje ako jedno z vhodných opatrení a vo svojej rozhodovacej činnosti to potvrdzuje aj Súdny dvor EÚ, keď uvádza, že „...*skrátene pracovného času môže predstavovať jedno z prispôsobujúcich opatrení*...“;³⁶

✓ rovnako sa domnievame, že výkon domáckej práce a telepráce spadajú do rámca prispôsobujúcich opatrení pre uľahčenie výkonu zamestnania osobami so zdravotným postihnutím.³⁷

✓ ustanovenia o zákonných limitoch týždenného pracovného času, priemerného týždenného pracovného času, práce nadčas, pracovnej pohotovosti, nočnej práce, dôb odpočinku a pod. sa uplatňujú v identickom rozsahu aj na zamestnancov so zdravotným postihnutím (za súčasného rešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania);

³³ Okrem zamestnanca starajúceho sa o blízku osobu, ktorá je úplne alebo prevažne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, je predmetné právo priamo priznané tehotnej žene a žene alebo mužovi, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.

³⁴ V tomto prípade sa uvedené právo priamo priznáva tiež žene alebo mužovi, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 8 rokov.

³⁵ Podobne VOJTKO, J. Zdravotné postihnutie a zladovanie súkromného a pracovného života prostriedkami ochrany pred diskrimináciou. In: Hrabcová, D. (ed.), *Pracovní právo 2015: Slad'ovani*

pracovního a rodinného života: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 238. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/prac-pravo2015/files/021.html> [cit. 8. 12. 2022]

³⁶ Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo dňa 11. apríla 2013 v spojených veciach C-335/11 a C – 337/11 HK Danmark

³⁷ Európska komisia: *How to put reasonable accommodation into practice: guide of promising practices*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, s. 13. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&further-Pubs=yes&langId=en&pubId=8341>

✓ na zamestnancov so zdravotným postihnutím sa výslovný zákaz nariadenia pracovnej pohotovosti alebo práce nadčas, resp. absolútne vylúčenie výkonu práce nadčas a pracovnej pohotovosti nevzťahuje; niektoré odborné názory uvádzajú, že aj výkon práce nadčas alebo výkon pracovnej pohotovosti by mal podliehať získaniu súhlasu zamestnanca so zdravotným postihnutím³⁸, s ohľadom na už uvedenú povinnosť zamestnávateľa prijímať primerané opatrenia pre uľahčenie výkonu práce v rámci antidiskriminačnej legislatívy.

Prekážky v práci:

✓ ustanovenia o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a zamestnanca sa uplatňujú na rovnakom základe ako u iných kategórií zamestnancov;

✓ osobitne je vo vzťahu k zamestnancom so zdravotným postihnutím vymedzená prekážka v práci na strane zamestnanca so zdravotným postihnutím pri znemožnení cesty do zamestnania: pracovné voľno s náhradou mzdy sa zamestnancovi poskytne pre znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň.

Zodpovednosť za škodu v pracovnom práve:

✓ predpoklady zodpovednosti za škodu na strane zamestnanca a zamestnávateľa pri jednotlivých typoch zodpovednosti sú ustanovené rovnako ako pri iných kategóriách zamestnancov a na zamestnancov so zdravotným postihnutím sa nevzťahuje osobitná právna regulácia (napr. z rozsahu náhrady škody);

✓ výnimkou je zamestnanec postihnutý duševnou poruchou (ktorý nemusí byť súčasne zamestnancom so zdravotným postihnutím podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce): zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania; ak sa zamestnanec uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci:

✓ podľa čl. 38 ods. 1 Ústavy SR je osobám so zdravotným postihnutím garantované právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci;

✓ osobitný prístup zamestnávateľa k prijímaniu bezpečnostných a ochranných opatrení pre zaistenie ochrany zdravia zamestnancov so zdravotným postihnutím je zdôraznený pri ustanovení všeobecných povinností zamestnávateľa v zákone o BOZP; podľa § 6 ods. 1 písm. r) zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u osobitných skupín zamestnancov, do ktorých sú okrem tehotných žien, matiek do konca 9. mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých, zaradení aj zamestnanci so zdravotným postihnutím, najmä vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie.

Ďalšie pracovnoprávne inštitúty:

✓ rozsah nároku na dovolenku, odmena za prácu, sociálna politika zamestnávateľa (napr. zabezpečenie stravovania) a ďalšie pracovnoprávne inštitúty sa na zamestnancov so zdravotným postihnutím aplikujú identicky ako u ostatných skupín zamestnancov.

³⁸ VOJTKO, J. Zdravotné postihnutie a zladovanie súkromného a pracovného života prostriedkami ochrany pred diskrimináciou. In: Hrabcová, D. (ed.), *Pracovní právo 2015: Sladování pracovního a rodinného života: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké*

konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 238. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/prac-pravo2015/files/021.html> [cit. 8. 12. 2022]

VI MOŽNOSTI INTEGRÁCIE OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM DO ZAMESTNANIA NA OTVORENOM TRHU PRÁCE PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE

Za nástroje vhodné pre integráciu osôb so zdravotným postihnutím do zamestnania na otvorenom trhu práce možno považovať predovšetkým inštitúty, ktoré znižujú alebo odstraňujú prekážky k výkonu práce plynúce zo zdravotného postihnutia a uľahčujú osobe so zdravotným postihnutím zladenie jej pracovného a súkromného života. Uvedený účel má podľa nášho názoru potenciál naplňovať niektoré z neštandardných spôsobov výkonu práce, najmä v podobe výkonu práce z domácnosti zamestnanca formou domáckej práce alebo telepráce, pracovný pomer na kratší pracovný čas, ako aj flexibilné spôsoby organizácie pracovného času. Predmetné inštitúty súčasne nesmú byť prostriedkom vedúcim k nerovnakému zaobchádzaniu na základe zdravotného postihnutia ani spôsobom, akým zamestnávateľia obídu plnenie svojich povinností vo vzťahu k prijímaniu primeraných úprav, prispôsobujúcich opatrení k vytváraniu vhodného pracovného prostredia pre osoby so zdravotným postihnutím. Rovnako ich nie je možné vnímať ako nástroje, ktoré by vyvolávali opačný účinok a viedli k vyčleneniu osôb so zdravotným postihnutím z pracovných kolektívov ako špecifických skupín zamestnancov.

Domácka práca a telepráca

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci vo svojom stanovisku „Za rovnaké práva pre osoby so zdravotným postihnutím“ pre Výbor

pre občianske slobody, spravodlivosť a vnútorné veci okrem iného konštatuje, že „kríza COVID-19 podporila prácu na diaľku a že práca na diaľku by mohla pomôcť zvýšiť zamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím ako forma prispôsobenia sa zdravotnému postihnutiu...“ Zároveň uvádza, že budúca politika v oblasti práce na diaľku, vrátane tej vnútro podnikovej, ako aj príslušné kolektívne zmluvy by sa mali vypracúvať v kooperácii s osobami so zdravotným postihnutím a s ohľadom na ich práva, s cieľom zaistiť ich ústretovosť voči osobám so zdravotným postihnutím.³⁹

Implementácia práce na diaľku však aj pre osoby so zdravotným postihnutím môže prinášať riziká, a to vtedy, ak ju zamestnávateľia využívajú napríklad za účelom zníženia svojich výdavkov alebo z dôvodu zbavenia sa povinnosti prijímať opatrenia na vytvorenie prístupu k zamestnaniu.

Vykonávať prácu z domácnosti zamestnanca má byť založené na dobrovoľnosti, voľbe samotného zamestnanca so zdravotným postihnutím a nemá byť podmienkou prístupu k zamestnaniu a výkonu práce.⁴⁰

V slovenskej právnej úprave je výkon domáckej práce alebo telepráce (§ 52 Zákonníka práce) založený na zmluvnom princípe. Skutočnosť, že zamestnanec bude vykonávať prácu z domácnosti je predmetom uzatváraanej pracovnej zmluvy resp. dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 Zákonníka práce, ak sa zmluvné strany dohodnú na výkone domáckej práce alebo telepráce v priebehu trvania pracovného pomeru. Výnimkou je obdobie mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a dva mesiace po ich odvolaní. ZP umožňuje, aby zamestná-

³⁹ Stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci pre Výbor pre občianske slobody, spravodlivosť a vnútorné veci, Za rovnaké práva pre osoby so zdravotným postihnutím ((2022/2026(INI)) zo dňa 24. 10. 2022, s. 14 (bod 15)

⁴⁰ AHRENDT, D. - PATRINI, V., „How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities. Eurofound, 2020. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/how-to-use-the-surge-in-teleworking-as-a-real-chance-to-include-people-with-disabilities> [cit. 10. 12. 2022]

vateľ jednostranne nariadil výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, a to počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom. Právo požadovať a vykonávať prácu z domácnosti je vo vymedzenom období súčasne priznané aj zamestnancovi, za podmienky, že to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa neexistujú vážne prevádzkové dôvody, ktoré by bránili výkonu práce z domácnosti (§ 250b ods. 1 a 2 ZP).

Vhodnosť výkonu práce z domácnosti zamestnanca formou domáckej práce alebo telepráce pre osoby so zdravotným postihnutím nie je generálna a odvíja sa od mnohých kritérií, predovšetkým na strane samotnej osoby so zdravotným postihnutím (napríklad od formy a stupňa zdravotného postihnutia, ale aj subjektívnych preferencií osoby so zdravotným postihnutím). Jej výhodnosť pre osoby so zdravotným postihnutím môže súvisieť napríklad so znížením prekážok spojených s potrebou presunu do zamestnania a späť, alebo s voľnejšou organizáciou pracovného času pre zladenie potrieb súvisiacich so zdravotným postihnutím s výkonom práce. Zamestnávateľ a zamestnanec si totiž môžu dohodnúť, že zamestnanec si bude sám rozvrhovať pracovný čas v priebehu celého týždňa alebo bude prácu vykonávať v pružnom pracovnom čase (§ 52 ods. 6 ZP). Ak si však zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú, že zamestnanec si svoj ustanovený týždenný pracovný čas bude rozvrhovať samostatne, nebudú sa naňho vzťahovať viaceré z ustanovení ZP spojené s rozvrhovaním pracovného času, prekážok v práci alebo odmeňovania. Ak si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, jeho pracovný pomer sa spravuje Zákonníkom práce s výnimkou (§ 52 ods. 7 Zákonníka práce):

- neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času,

nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni:

- neuplatňujú sa ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ,
- zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d),
- zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Napriek odchýlkam z aplikácie predmetných ustanovení na zamestnancov vykonávajúcich domácku prácu a teleprácu, je potrebné zdôrazniť, že aj u týchto zamestnancov zamestnávateľ musí rešpektovať maximálne limity pracovného času a minimálne limity dôb odpočinku. Rozdiel spočíva v tom, že zamestnanec si sám organizuje pracovný režim a režim odpočinku.⁴¹ Rovnako sa zamestnancovi garantuje právo na odpojenie (§ 52 ods. 10 ZP), t. j. nepoužívať pracovné prostriedky na výkon domáckej práce alebo telepráce, počas nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci.

Zamestnávateľ je tiež povinný prijímať vhodné opatrenia (§ 52 ods. 8 ZP), akými je napríklad zabezpečenie a inštalácia technického a programového vybavenia pri výkone telepráce (okrem prípadov, ak zamestnanec využíva vlastné vybavenie); uhrádzanie preukázateľne zvýšených výdavkov zamestnanca spojených s používaním vlastného náradia, vlast-

⁴¹ K sociálnym právam zamestnancov vykonávajúcich domácku prácu alebo teleprácu bližšie pozri: ŽULOVÁ, J. Sociálne práva

zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-2592. S. 87-102.

ného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domácej práce alebo telepráce, ak ich používa so súhlasom zamestnávateľa a pod. Zamestnávateľ sa aj pri výkone práce z domácnosti zamestnanca stará o vzdelávanie svojich zamestnancov, predovšetkým o prehlbovanie ich kvalifikácie. Dohodnutím výkonu práce z domácnosti sa nezbavuje ani povinností, ktoré mu vyplývajú z ustanovení o osobitných podmienkach pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím, napríklad vo vzťahu k zabezpečovaniu ich rekvalifikácie podľa § 159 ZP. Jedným z rizík výkonu práce z domácnosti zamestnanca je izolácia zamestnanca, ktorá môže často negatívne ovplyvňovať predovšetkým duševné zdravie zamestnancov. Zamestnávateľia sú preto povinní prijímať opatrenia na predchádzanie izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov, napríklad v podobe pravidelných pracovných stretnutí na pracoviskách zamestnávateľa.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Pracovný pomer na kratší pracovný čas môže predstavovať ďalší zo spôsobov aktívneho zapájania osôb so zdravotným postihnutím do pracovného života, k zamedzeniu ich sociálneho vylúčenia a získaniu pracovných návykov⁴²

Výkon závislej práce v pracovnom pomere na kratší pracovný čas (§ 49 ZP) má zmluvnú povahu, t.j. pracovný pomer rovnako ako pri práci na ustanovený pracovný čas sa zakladá a vzniká uzatvorením pracovnej zmluvy. Uzatvorenie pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas nie je nemenné - neznamená nemožnosť zmeny pracovnej zmluvy, ktorou sa dohodne výkon práce na ustanovený pracovný čas. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach

pracovných miest na ustanovený týždenný pracovný čas (alebo naopak o pracovných miestach na kratší pracovný čas).

Výhody pracovného pomeru na kratší pracovný čas pre osoby so zdravotným postihnutím rovnako ako pri domácej práci alebo telepráci, spočívajú vo väčších možnostiach zladovania pracovného života a potrieb, ktoré plynú z problémov súvisiacich so zdravotným postihnutím (častá potreba účasti na rehabilitáciách a pod.) vzhľadom na nižší počet pracovných hodín, ako aj skutočnosť, že pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Súčasne prináša aj svoje nevýhody, ktoré sú dané charakteristikami čiastočných pracovných úväzkov, akými je nižšia mzda za vykonanú prácu, ktorá zodpovedá dohodnutému kratšiemu pracovnému času alebo neexistencia zákonného nároku na zabezpečenie stravovania, ak zamestnanec v priebehu pracovnej zmeny nevykonáva prácu viac ako 4 hodiny.

Využívanie čiastočných pracovných úväzkov ako ďalšej z flexibilných foriem zamestnávania nesmie predstavovať nedobrovoľný nástroj resp. jediný nástroj prístupu osôb so zdravotným postihnutím k získaniu zamestnania.

Flexibilita v organizácii pracovného času

Flexibilný pracovný čas je jedným z prispôbujúcich opatrení zo strany zamestnávateľa pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím.⁴³ Flexibilita pracovného času môže spočívať najmä:

- v úprave začiatku a konca pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch,
- prispôbení rozvrhov práce,
- skrátení určeného týždenného pracovného času,
- v umožnení organizácie pracovného času formou pružného pracovného času (§ 88 ZP).

⁴² PAGÁN, R. Is part-time work a good or bad opportunity for people with disabilities? A European analysis. In: Disability and Rehabilitation, 2007, 29:24, 1910 - 1919

⁴³ Pozri tiež: Your Europe: Reasonable accommodation. Dostupné na: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_en.htm#working [cit. 13. 12. 2022]

Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určuje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na jeden týždeň. Začiatok a koniec pracovného času zamestnávateľ oznamuje písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné (napr. nástenka).

Zamestnanec, u ktorého je pracovný čas organizovaný formou pružného pracovného času má povinnosť byť na pracovisku v časových úsekoch určených zamestnávateľom (základný pracovný čas) a zároveň v ďalších časových úsekoch určených zamestnávateľom v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový pracovný čas (voliteľný pracovný čas). Prevádzkový čas predstavuje celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období, pričom pružné pracovné obdobie môže byť zamestnávateľom určené ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie. Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, zavedenie pružného pracovného času na pracoviskách zamestnávateľa musí prebiehať po súčinnosti so zástupcami zamestnancov, konkrétne formou kolektívnej zmluvy alebo po dohode s nimi.

Príklady dobrej praxe potvrdzujú, že flexibilita pracovného času v jeho rôznych variáciách je jedným z využívaných nástrojov zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím.⁴⁴

VII ZDRAVOTNÉ A SOCIÁLNE POISTENIE PRI ZAMESTNÁVANÍ OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

A) Zdravotné a sociálne poistenie pri uzatvorení pracovnej zmluvy s osobou so zdravotným postihnutím:

Zdravotné poistenie:

- ✓ zákon o zdravotnom poistení obsahuje vlastnú definíciu osoby so zdravotným postihnutím (§ 12 ods. 2):
 - fyzická osoba uznaná za invalidnú podľa § 71 zákona o sociálnom poistení a
 - fyzická osoba s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorého miera funkčnej poruchy je najmenej 50 % podľa zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia;
- ✓ ide o širšie vymedzenie toho, kto sa považuje za osobu so zdravotným postihnutím v porovnaní s definíciou zamestnanca so zdravotným postihnutím v § 40 ods. 8 Zákonníka práce;
- ✓ percentuálna sadzba preddavkov na verejné zdravotné poistenie sa pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím na základe pracovnej zmluvy (v pracovnom pomere) znižuje na 1/2:
 - zamestnanec: 2% z vymeriavacieho základu (určeného podľa § 13 zákona o zdravotnom poistení);
 - zamestnávateľ: 5 % z vymeriavacieho základu (určeného podľa § 13 zákona o zdravotnom poistení);
- ✓ uvedené platí aj vtedy, ak je osoba nielen uznaná ako invalidná, ale je tiež poberateľom invalidného dôchodku.

⁴⁴ International Labour Organization: Disability in the Workplace: Company Practices, Working Paper No 3, Bureau

for Employers' Activities and Skills and Employability Department, 83 p., ISBN 978-92-2-123871-3

Sociálne poistenie:

✓ zákon o sociálnom poistení neustanovuje definíciu osoby so zdravotným postihnutím, ani „zvýhodnenia“ v systéme sociálneho poistenia dané výlučne pre osoby so zdravotným postihnutím (s výnimkou uvedenou ďalej);

✓ zákon o sociálnom poistení obsahuje procedurálny postup uznania osoby ako invalidnej, ktorá je smerodajná pre naplnenie definície zamestnanca so zdravotným postihnutím v Zákonníku práce a pre naplnenie definície občana so zdravotným postihnutím v zákone o službách zamestnanosti;

✓ **osobitosti** v sociálno-poist'ovacích vzťahoch sa týkajú zamestnávateľov a zamestnancov v znení zákona o sociálnom poistení, vykonávajúcich zárobkovú činnosť na základe pracovnej zmluvy (v pracovnom pomere), ktorí sú:

i) poberateľmi invalidného dôchodku s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% a

ii) poberateľmi invalidného dôchodku, ktorí dovŕšili dôchodkový vek;

- na uvedených zamestnancov v pracovnom pomere sa nevzťahuje povinné poistenie v nezamestnanosti, čo znamená, že zamestnanec ani zamestnávateľ neodvádzajú z vymeriavacieho základu zamestnanca žiadne poistné na poistenie v nezamestnanosti; percentuálne sadzby poistného v nezamestnanosti sú štandardne: 1% z vymeriavacieho základu zamestnanec + 1% z vymeriavacieho základu zamestnávateľ, resp. 0,5% zamestnávateľ, ktorý platí poistné na financovanie podpory (poistné na financovanie podpory v čase skrátenej práce, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca v pracovnom pomere a v právnom vzťahu na základe zmluvy

o profesionálnom vykonávaní športu);

✓ ak je zamestnanec uznaný za invalidného, ale nie je poberateľom invalidného dôchodku alebo je poberateľom invalidného dôchodku s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o menej ako 70 %, vzťahuje sa naňho povinné poistenie v nezamestnanosti; t. j. zamestnávateľ i zamestnanec sú povinní z vymeriavacieho základu zamestnanca platiť príslušnú percentuálnu sadzbu poistného na poistenie v nezamestnanosti: 1% zamestnanec a 1% zamestnávateľ, resp. 0,5%, ak je zamestnávateľ platí poistné na financovanie podpory v čase skrátenej práce;

B) Zdravotné a sociálne poistenie pri uzatvorení dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce s osobou so zdravotným postihnutím

Zdravotné poistenie:

✓ pri uzatvorení dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti s fyzickou osobou, ktorá je **poberateľom invalidného dôchodku** (t.j. musí splniť všetky podmienky pre priznanie invalidného dôchodku, teda okrem uznania invalidity aj podmienku zákonom ustanoveného obdobia trvania dôchodkového poistenia), **sú príjmy zamestnanca vyňaté spod povinnosti platenia preddavkov na verejné zdravotné poistenie na strane zamestnávateľa i zamestnanca;**

✓ ak je zamestnanec uznaný za invalidného, ale nepoberá invalidný dôchodok a je zamestnaný v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce, povinnosť platenia poistného sa vzťahuje na zamestnanca i zamestnávateľa, i keď v zníženej percentuálnej sadzbe z vymeriavacieho základu zamestnanca, t. j. 2 % zamestnanec + 5 % zamestnávateľ.

Sociálne poistenie:

✓ **poberatelia invalidného dôchodku**, ktorí uzatvoria dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o pracovnej činnosti sa stávajú iba povinne dôchodkovo poistení, t. j. bez súčasného vzniku povinného nemocenského poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti;

✓ pri vzniku povinného dôchodkového poistenia sa nezohľadňuje pravidelnosť a nepravidelnosť príjmu zo zárobkovej činnosti podľa § 3 zákona o sociálnom poistení;

✓ pri povinnom dôchodkovom poistení platí zamestnanec i zamestnávateľ poistné z vymeriavacieho základu zamestnanca na starobné dôchodkové poistenie a invalidné poistenie v zákonom ustanovených percentuálnych sadzbach:

- starobný dôchodok: 4% zamestnanec + 14 % zamestnávateľ;
- invalidný dôchodok: 3% zamestnanec + 3% zamestnávateľ;

✓ vznik povinného dôchodkového poistenia bez súčasného vzniku povinného nemocenského poistenia a poistenia v nezamestnanosti, sa vzťahuje **iba na poberateľov invalidného dôchodku**, nie na zamestnancov, ktorí boli uznaní ako invalidní, ale invalidný dôchodok im nebol priznaný; v týchto prípadoch sa pri uzatvorení dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti vznik povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti odvíja od skutočnosti, či má zamestnanec právo na pravidelný mesačný príjem alebo nepravidelný príjem zo zárobkovej činnosti podľa § 3 zákona o sociálnom poistení:

a) ak má právo *na pravidelný mesačný príjem* zo závislej činnosti stáva sa povinne nemocensky poistený, dôchodkovo poistený a poistený v nezamestnanosti:

i.) zamestnanec platí poistné na:

- nemocenské poistenie: 1,4 % z vymeriavacieho základu (VZ),
- na starobné poistenie: 4 % z VZ,

- na invalidné poistenie: 3 % z VZ,
- na poistenie v nezamestnanosti: 1 % z VZ.

ii.) zamestnávateľ za zamestnanca platí poistné na:

- nemocenské poistenie: 1,4 % z VZ,
- starobné poistenie: 14 % z VZ - ak nie je sporiteľ na starobné dôchodkové sporenie (8,50 % z VZ ak je sporiteľ na starobné dôchodkové sporenie a nevypláca sa mu starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok z II. piliera a 5,50 % z VZ na starobné dôchodkové sporenie),
- invalidné poistenie: 3 % z VZ,
- poistenie v nezamestnanosti: 1 % z VZ,
- do rezervného fondu solidarity: 4,75 % z VZ,
- úrazové poistenie: 0,8 % z VZ,
- garančné poistenie: 0,25 % z VZ (ak je zamestnávateľ povinne garančne poistený);⁴⁵

b) ak má právo *na nepravidelný príjem* zo závislej činnosti stáva sa iba povinne dôchodkovo poistený:

i.) zamestnanec poistné na:

- starobné poistenie: 4 % z VZ,
- invalidné poistenie: 3 % z VZ (ak nie je vyňatý z tejto povinnosti – napr. poberateľ starobného dôchodku);

ii.) zamestnávateľ za zamestnanca platí poistné na:

- starobné poistenie: 14 % z VZ, ak nie je sporiteľ na starobné dôchodkové sporenie (8,50 % z VZ ak je sporiteľ na starobné dôchodkové sporenie a nevypláca sa mu starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok z II. piliera a 5,50 % z VZ na starobné dôchodkové sporenie),
- invalidné poistenie: 3 % z VZ (ak nie je vyňatý z tejto povinnosti – napr. zamestnanec je poberateľ starobného dôchodku),

⁴⁵ Pozri tiež: Sociálna poisťovňa, *Platiť poistné – Zamestnanec-dohodar*. <https://www.socpoist.sk/socialne-poistenie/platenie->

[poistneho/platit-poistne/platit-poistne-zamestnanec-dohodar](https://www.socpoist.sk/socialne-poistenie/platenie-) [cit. 8. 12. 2022]

- do rezervného fondu solidarity: 4,75 % z VZ,
 - úrazové poistenie: 0,8 % z VZ,
 - garančné poistenie: 0,25 % z VZ (ak je zamestnávateľ povinne garančne poistený);⁴⁶
- ✓ poberateľ invalidného dôchodku, ktorý má uzatvorenú dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o pracovnej činnosti si do 31. 12. 2022 mohol uplatniť tzv. odvodovú výnimku z povinného dôchodkového poistenia, t. j. určiť jednu „dohodu“ v mesiaci u zamestnávateľa na neplatenie poistného na dôchodkové poistenie, ak mesačný príjem zamestnanca resp. jeho priemerný mesačný príjem nepresiahol sumu 200 eur; pri uplatnení odvodovej výnimky zamestnanec nebol poistený v systéme sociálneho poistenia a považoval sa za zamestnanca iba na účely úrazového a garančného poistenia;
- ✓ s účinnosťou od 1. januára 2023 sa namiesto tzv. odvodovej výnimky bude uplatňovať odvodová odpočítateľná položka (ďalej len „OOP“) upravená v § 138a zákona o sociálnom poistení:
- odvodová odpočítateľná položka je 200 eur za kalendárny mesiac;
 - ak vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe ním určenej (jednej) dohody podľa § 227a zákona o sociálnom poistení je za kalendárny mesiac nižší ako 200 eur, odvodová odpočítateľná položka je v sume tohto vymeriavacieho základu;
 - oprávnený zamestnanec (napr. poberateľ invalidného dôchodku, ktorý má uzatvorenú dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o pracovnej činnosti) si je oprávnený v jednom kalendárnom mesiaci určiť najviac jednu dohodu (§ 227a ods. 1 zákona o sociálnom poistení);
- zamestnanec je povinný písomne informovať zamestnávateľa o uplatnení OOP, ako aj o tom, že si OOP ďalej uplatňovať nebude (§ 227a ods. 2 zákona o sociálnom poistení);
 - zamestnávateľ má povinnosť oznámiť Sociálnej poisťovni uplatnenie a ukončenie uplatňovania práva OOP zamestnancom najneskôr v prvý pracovný deň bezprostredne nasledujúci po dni, v ktorom zamestnanec písomne informoval zamestnávateľa o uplatnení OOP a o skončení uplatňovania OOP;⁴⁷
 - zamestnancovi, ktorý má právo na uplatnenie OOP a ktorého príjem nebude vyšší ako 200 eur mesačne, ako aj jeho zamestnávateľovi, nevznikne povinnosť platiť poistné na dôchodkové poistenie (starobné poistenie a invalidné poistenie) a zamestnávateľ nebude platiť ani poistné do rezervného fondu solidarity;
 - ak príjem zamestnanca s OOP bude vyšší ako 200 eur za kalendárny mesiac, dôjde k zníženiu vymeriavacieho základu zamestnanca a aj jeho zamestnávateľa v sume 200 eur; poistné bude platené z rozdielu medzi dosiahnutým príjmom a OOP;
 - aj zamestnanec, ktorý si uplatní OOP sa bude považovať za zamestnanca na účely dôchodkového poistenia, t. j. dôchodkovo poistenie bude trvať od začiatku po skončení uzatvorenej dohody;⁴⁸
 - osobitne je odvodová odpočítateľná položka upravená pri uzatvorení dohody o sezónnej práci podľa § 138b zákona o sociálnom poistení (s účinnosťou od 1. 1. 2023 sa do ZP zavádza podtyp dohody o pracovnej činnosti – dohoda o sezónnej práci upravená v § 228a ZP).

⁴⁶ Sociálna poisťovňa: *Platiť poistné – Zamestnanec-dohodár*. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/socialne-poistenie/platenie-poistneho/platit-poistne/platit-poistne-zamestnanec-dohodar> [cit. 8. 12. 2022]

⁴⁷ Sociálna poisťovňa, *Ako sa bude v roku 2023 u študentov alebo dôchodcov-dohodárov uplatňovať odvodová odpočítateľná položka*. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/news/ako-sa-bude-v->

[roku-2023-u-studentov-alebo-dochodcov-dohodarov-uplatnovat-odvodova](#) [cit. 9. 12. 2022]

⁴⁸ Pozri tiež: Dôvodová správa k zákonu č. 317/2018 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

ZÁVER

Pre zamestnávanie osôb so zdravotným so zdravotným postihnutím je príznačná nižšia miera zamestnanosti v porovnaní so zamestnávaním osôb bez zdravotného postihnutia. V Stratégii EÚ v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 sa konkrétne uvádza, že 28,4 % osôb so zdravotným postihnutím je vystavených riziku chudoby a sociálneho vylúčenia (pri osobách bez zdravotného postihnutia je to 18,4 %) a 50,8 % osôb so zdravotným postihnutím má prácu (zatiaľ čo pri osobách bez zdravotného postihnutia je to 75 %).⁴⁹ Pre zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím je zároveň typické, že je vo väčšom rozsahu sústredená do podoby chráneného zamestnávania, ktoré často nevedie k uplatneniu na otvorenom trhu práce. Pre dosiahnutie zlepšenia postavenia osôb so zdravotným postihnutím v predmetnej oblasti sa preto ako kľúčové javí nielen zotrvávanie na potrebe podpory chráneného zamestnávania, ale snaha o to, aby chránené zamestnávanie, ak je to objektívne možné, bolo len prechodom k nájdeniu a udržaniu zamestnania na voľnom pracovnom trhu. K uvedenému cieľu by mali smerovať aj vnútroštátne politiky, vrátane činnosti služieb zamestnanosti (k posilneniu kapacít služieb zamestnanosti pre osoby so zdravotným postihnutím vyzýva aj Európska komisia).⁵⁰ Šírenie príkladov dobrej praxe zamestnávateľov, ktorí už v súčasnosti vytvárajú inkluzívne a diverzné pracoviská a využívajú potenciál rozmanitosti pracovných kolektívov, môže predstavovať nemenej významný prvok pri dosahovaní vymedzeného cieľa. Slovenská pracovnoprávna legislatíva ponúka inštitúty, ktoré môžu byť vhodným prostriedkom využiteľným k integrácii týchto osôb (napr. domácka práca a telepráca, flexibilita v organizácii pracovného času). Súčasne však nesmú byť

podmienkou prístupu k zamestnaniu. Rozhodujúci miesto bude mať aj v ďalších obdobiach sociálne hospodárstvo, vytváranie sociálnych podnikov, najmä integračných podnikov, ktorých pozitívnym sociálnym vplyvom je podpora zamestnanosti zamestnávaním znevýhodnených a zraniteľných osôb. Pozitívnym aspektom pri zamestnávaní osôb v sociálnych podnikoch je rozsah skupín osôb, pre ktoré sú adresované. Pojem znevýhodnenej a zraniteľnej osoby podľa zákona o sociálnej ekonomike totiž prekračuje rámec skupiny osôb so zdravotným postihnutím a navyše podporuje aj zamestnávanie osôb, ktoré neboli uznané za invalidné podľa zákona o sociálnom poistení.⁵¹ Dôležitú úlohu v ochrane práv osôb so zdravotným postihnutím zohráva dôsledná aplikácia antidiskriminačnej legislatívy, ale aj dôraz na vzdelávanie osôb so zdravotným postihnutím, vrátane celoživotného vzdelávania za účelom získavania poznatkov a zručností, ktoré budú kompatibilné s technologickým pokrokom a požiadavkami plynúcimi z novovytváraných pracovných miest.

⁴⁹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Únia rovnosti: *Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030*, Brusel, 3. 3. 2021, COM(2021) 101 final, s. 12 -13

⁵⁰ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Únia rovnosti: *Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030*, Brusel, 3. 3. 2021, COM(2021) 101 final, s. 12 -13

⁵¹ § 2 ods. 5 a ods. 6 zákona o sociálnej ekonomike

POUŽITÉ ZDROJE:

- AHRENDT, D. - PATRINI, V., *How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities*. Eurofound, 2020. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/how-to-use-the-surge-in-teleworking-as-a-real-chance-to-include-people-with-disabilities> [cit. 10. 12. 2022]
- BARINKOVÁ, M. Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. ISSN 1339-3995. Roč. 6, č. 1 (2018), s. 89-98, online. Dostupné na: http://sic.pravo.upjs.sk/files/9_barinkova_-_osoba_so_zdravotnym_postihnutim.pdf.
- BARINKOVÁ, M. – ŽUĽOVÁ, J., Understanding the Social Model of Disability in the Context of the Slovak Labour Law. In: *Pravo a nepelnospravnosť : vybrane aspekty*. 2015. ISBN 9788325573478. S. 269-279.
- Business Leaders Forum. *Odporúčania pre zodpovedné podnikanie. Téma: Zamestnávanie zdravotne znevýhodnených*. Dostupné na: <https://www.chartadiverzity.sk/ako-zo-zamestnavania-zdravotne-znevychodnenych-vytvorit-benefit-pre-firmu-i-zamestnancov/> [cit. 31. 5. 2022]
- DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. I. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, 210 s., ISBN 9788081525742
- Dôvodová správa k zákonu č. 96/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Dostupné na: <https://www.epi.sk/dovodova-sprava/Do-vodova-sprava-k-zakonu-c-96-2013-Z-z.htm> [cit. 9. 6. 2022]
- Dôvodová správa k zákonu č. 317/2018 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
- Európska komisia: *How to put reasonable accommodation into practice: guide of promising practices*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, 55 s. ISBN 978-92-76-19208-4. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=8341> [cit. 10. 12. 2022]
- Európska komisia, Social protection & social inclusion, *Persons with disabilities: United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138&langId=en> [31. 5. 2022]
- Európsky parlament, Stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci pre Výbor pre občianske slobody, spravodlivosť a vnútorné veci, Za rovnaké práva pre osoby so zdravotným postihnutím ((2022/2026(INI)) zo dňa 24. 10. 2022, 21 s.
- Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020: obnovený záväzok vybudovať Európu bez bariér, Brusel, 15.11.2010 KOM(2010) 636 v konečnom znení, 13 s.
- International Labour Organization: *Disability in the Workplace: Company Practices*, Working Paper No 3, Bureau for Employers' Activities and Skills and Employability Department, 83 p., ISBN 978-92-2-123871-3
- Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Únia rovnosti: *Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030*, Brusel, 3. 3. 2021, COM(2021) 101 final,
- PAGÁN, R. Is part-time work a good or bad opportunity for people with disabilities? A European analysis. In: *Disability and Rehabilitation*, 2007, 29:24, 1910 – 1919
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ v spojených veciach C-335/11 a C-337/11, HK Danmark

- proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening zo dňa 11. apríla 2013
- Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-13/05 Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA zo dňa 11. 7. 2006
 - Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-395/15, Daouidi zo dňa 1. decembra 2016
 - Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C – 303/06, Coleman zo dňa 17. júla 2008
 - *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2020*. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 181 s. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/spravy-socialnej-situacii-obyvateľstva/rok-2020.html> [cit. 31. 5. 2022].
 - Sociálna poisťovňa, *Platiť poisťné – Zamestnanec-dohodár*. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/socialne-poistenie/platenie-poistneho/platit-poistne/platit-poistne-zamestnanec-dohodar> [cit. 8. 12. 2022]
 - Sociálna poisťovňa, *Ako sa bude v roku 2023 u študentov alebo dôchodcov-dohodárov uplatňovať odvodová odpočítateľná položka*. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/news/ako-sa-bude-v-roku-2023-u-študentov-alebo-dochodcov-dohodarov-uplatnovat-odvodova> [cit. 9. 12. 2022]
 - Štatistický úrad SR, *Vybrané indikátory sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím, 2022*. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/living/disabled!/ut/p/z0/04_Sj9CPyky9A03cA030C7ldFQGjl-qd/ [cit. 31. 5. 2022]
 - 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*. Bratislava, 2019, 13 s. Dostupné na: <https://www.komisar-prezdravotnepostihnutych.sk/Aktuality/Spravy/10-vyrocie-ratifikacie-Dohovoru-o-pravach-osob-so> [cit. 31. 5. 2022]
 - Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím, *Správa o činnosti komisára pre osoby so zdravotným postihnutím za rok 2020*, s. 408. Dostupné na: <https://www.komisar-prezdravotnepostihnutych.sk/Zverejnovanie/Spravy-o-cinnosti> [cit. 1. 12. 2022]
 - VOJTKO, J., Zdravotné postihnutie a zladovanie súkromného a pracovného života prostriedkami ochrany pred diskrimináciou. In: Hrabcová, D. (ed.), *Pracovní právo 2015: Sledování pracovního a rodinného života: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 229 – 243. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/prac-pravo2015/files/021.html> [cit. 8. 12. 2022]
 - Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím, *Záverečné odporúčania k východiskovej správe Slovenskej republiky (CRPD/C/SVK/CO/1)*, 2016, 11 s.
 - Your Europe: *Reasonable accommodation*. Dostupné na: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_en.htm#working [13. 12. 2022]
 - *Záverečná správa o plnení opatrení vyplývajúcich z Národného programu rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014 – 2020*. 180 s. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravotnym-postihnutim/dokumenty-3.html> [cit. 31. 5. 2022]
 - ŽUĽOVÁ, J. Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-2592. S. 87-102.