



Katarína Fenciková, Jana Žuřová

## Úvod

Svetová zdravotnícka organizácia definuje duševné zdravie ako stav duševnej pohody, ktorý umožňuje ľuďom vyrovnať sa so životným stresom, uvedomiť si svoje schopnosti, dobre sa učiť, pracovať a prispievať svojej komunite.

Duševné zdravie sa v posledných rokoch stalo jednou z tém, ktorej je vo vedeckej oblasti a tiež v celej spoločnosti venovaná pomerne rozsiahla pozornosť. Badáme však, že predmetom diskusií, štúdií a vedeckých prác je prevažne otázka duševného zdravia osôb, ktoré sú považované za zdravé a následkom vysokého pracovného nasadenia, požiadaviek spoločnosti a ďalších iných faktorov sa ich duševné zdravie a spôsob ich prežívania zhoršuje. Pociťujú pocity úzkosti, vyhorenia, depresii. Skúmajú sa faktory spôsobujúce tieto pocity a ich dôsledky na spoločenské vzťahy, pracovnoprávne vzťahy nevynímajúc. Všetky tieto otázky a následky sú samozrejme zásadné a pozornosť, ktorá im je venovaná, je v plnej miere zaslúžená a prínosná.

Domnievame sa, že pozornosť si zaslúži aj ďalší aspekt témy. Zamestnávateľia sa neraz cítia neistí ohľadne možnosti poskytovania pomoci, ale aj plnenia svojich povinností vo vzťahu k zamestnancovi trpiacemu určitými ťažkosťami v oblasti duševného zdravia. Súvisí to s tým, že zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) sa obmedzuje na výslovnú úpravu pracovných podmienok zamestnancov so zdravotným postihnutím. Nie každá osoba, ktorá má duševné ťažkosti naplnia kvalifikáciu definície zamestnanca so zdravotným postihnutím, ale to neznamená, že ju to diskvalifikuje z podpory a pomoci, ktorá by jej mohla byť na pracovisku poskytnutá.

Tento dokument je tak zameraný na klasifikáciu osôb trpiacich ťažkosťami v oblasti duševného zdravia s cieľom definovať jednotlivé kategórie tak, aby aj tieto osoby mohli byť brané do úvahy pri prispôbovaní ich pracovných podmienok.



Správa WHO z júna 2022 upozorňuje na skutočnosť, že pred pandémiou v roku 2019 žila približne miliarda ľudí s duševnými poruchami, z toho približne 82 % ľudí trpelo schizofréniou, depresívnymi poruchami, úzkostnými poruchami, bipolárnou poruchou, poruchou autistického spektra a pod. Zdroj: World mental health report: transforming mental health for all. 2022. World Health Organization. Dostupné online <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>.

## Duševné zdravie – miera jeho poškodenia a jej vplyv na postavenie osôb

Inštitúcie Európskej únie, najmä Rada a Európska komisia, upozorňujú na skutočnosť, že pandémia COVID-19 mala výrazne negatívny vplyv na duševné zdravie a počet ľudí trpiacich duševnými problémami sa rapídne zvýšil. V prvom roku pandémie sa celosvetový výskyt úzkosti a depresie zvýšil o 25 %.

Ako sme už v úvode načrtli, duševné zdravie je témou, ktorá je v posledných rokoch skloňovaná vo vzťahu k rôznym oblastiam zahŕňajúc oblasť vzdelávania, socializácie, zdravotnej starostlivosti a v neposlednom rade aj oblasť výkonu práce a začleňovania osôb s poškodeným duševným zdravím na trh práce. Dôraz kladený na duševné zdravie nevyplýva však len zo snahy pomôcť jednotlivcom trpiacim problémami v tejto oblasti. Poškodené duševné zdravie jednotlivcov vplyva na spoločnosť v troch úrovniach:

- na úrovni jednotlivca – jeho rodiny, ktorá je priamo, či nepriamo ovplyvnená chorobou svojho blízkeho,
- na úrovni zamestnávateľov – ktorí pociťujú zníženú výkonnosť svojich zamestnancov, ba v horších prípadoch ich úplnú absenciu na pracovisku,
- na úrovni spoločnosti a štátu – ktorý musí vynakladať zvýšené výdavky na poskytovanie zdravotnej starostlivosti a ktorý zároveň pociťuje výpadok vo svojom príjme z dôvodu pracovnej neschopnosti osôb trpiacich poruchami.

Poškodenie duševného zdravia nemožno unifikovať. Miera poškodenia duševného zdravia má zásadný vplyv na postavenie jednotlivca a tiež je diferencným prvkom na účely posúdenia rozsahu povinností zamestnávateľa, ktoré zamestnávateľovi ukladá právny poriadok Slovenskej republiky. V závislosti od miery poškodenia duševného zdravia môžeme konštatovať existenciu troch základných kategórií, a to:

- osoby trpiace ľahšími formami duševných porúch bez zásadného vplyvu na schopnosť výkonu zárobkovej činnosti,
- osoby trpiace duševnými poruchami, ktoré majú určitý vplyv na schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť,
- osoby trpiace duševnými poruchami spôsobujúcimi zníženie schopnosti jednotlivca vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %.

V ďalšom texte si priblížime jednotlivé kategórie osôb, vymedzíme zákonné povinnosti zamestnávateľa pri ich zamestnávaní a pozornosť upriamime aj na mimoprávne možnosti zamestnávateľa zamerané na podporu a zlepšenie postavenia zamestnancov trpiacich určitou formou duševnej poruchy. Upozorňujeme, že mnohé z porúch, ktoré budeme v jednotlivých kategóriách uvádzať sa budú opakovať. Nie je to náhoda, nakoľko škála ich pôsobenia a vplyvu na prežívanie jednotlivca je pomerne široká a začína v „ľahkej“ forme, ktorá sa prejavuje krátkodobými stavmi diskomfortu, až po „ťažké“ formy, ktoré sa prejavujú v objektívne merateľnej zníženej schopnosti výkonu zárobkovej činnosti. Navyše práva, povinnosti a opatrenia vymedzené pre prvú kategóriu osôb platia v plnom rozsahu pre druhú a aj tretiu kategóriu, rovnako ako možnosť uplatňovania postupov zamestnávateľov zahrnutých v druhej kategórii osôb v rámci tretej kategórie.



Celosvetový výskyt úzkosti a depresie má stúpajúci trend. Bližšie k tomu: Závěry Rady o duševnom zdraví. Brusel : 30.11.2023. Dostupné online <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15971-2023-INIT/sk/pdf>



# Zamestnanci trpiaci ľahšími formami duševných porúch

Použitím výrazu „ľahšia forma duševných porúch“ nemajú autorky za cieľ zľahčovať ťažkosti spojené s ich prežívaním. Použitý výraz je skôr nástrojom na účely odlišenia tejto kategórie zamestnancov od druhej a tretej kategórie, kedy osoby trpia objektívne merateľným poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

Ľahšie formy duševných porúch na účely tohto dokumentu sú také poruchy, ktoré sú ovplyvnené životnými, spoločenskými okolnosťami a ktoré sa prejavujú subjektívne v prežívaní jednotlivca. Najčastejšie sa jedná o syndróm vyhorenia, stres, úzkosti, depresie a ďalšie poruchy krátkodobého charakteru, ktoré nevedú k dlhodobu zníženej schopnosti výkonu zárobkovej činnosti. Zamestnanci ich neraz utajujú a zamestnávateľovi tak ani nie je známe, že zamestnanec trpí nejakou formou duševnej poruchy. Legitímne tak vyznieva otázka, čo a či vôbec by mal zamestnávateľ v tomto smere niečo robiť?

Právny poriadok Slovenskej republiky nereflektuje osobitné postavenie zamestnancov trpiacich ľahšími formami duševných porúch. Ako sme už uviedli, to ale zamestnávateľa neopravňuje na nečinnosť v oblasti starostlivosti o duševné zdravie svojich zamestnancov.

Medzinárodné pramene, ako aj právny poriadok Slovenskej republiky, upravujú celý rad **PREVENTÍVNYCH** povinností súvisiacich so starostlivosťou o duševné zdravie zamestnancov.

Základným prameňom práva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je Dohovor Medzinárodnej organizácie prác o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí č. 155 z roku 1981 (ďalej ako „Dohovor o BOZP“).

Ďalšie preventívne povinnosti zamestnávateľov vyplývajúce zo Smernice Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci č. 89/391/EHS (ďalej ako „Smernica o BOZP“). Tie sa dôsledkom transpozície stali súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky a týkajú aj starostlivosti o duševné zdravie zamestnancov, aj keď nie sú konkrétne ciele na starostlivosť a ochranu osôb trpiacich ľahšími formami duševných porúch.

Smernica o BOZP upravuje celý rad povinností v oblasti zaistenia bezpečnosti a ochrany fyzického aj duševného zdravia pri práci. Kladie pritom dôraz na prevenciu, pričom v článku 6 ods. 2 vymenúva všeobecné zásady prevencie, medzi ktoré zaradzuje okrem iných aj vylúčenie rizík, prispôsobenie práce jednotlivcovi, prispôsobovanie sa technickému pokroku, rozvíjanie celkovej súvislej preventívnej politiky, ktorá zahŕňa technológiu, organizáciu práce, pracovné podmienky, sociálne vzťahy a vplyv faktorov týkajúcich sa pracovného prostredia.

Právny poriadok Slovenskej republiky, rešpektujúci medzinárodné pramene, upravuje všeobecné povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o BOZP“).

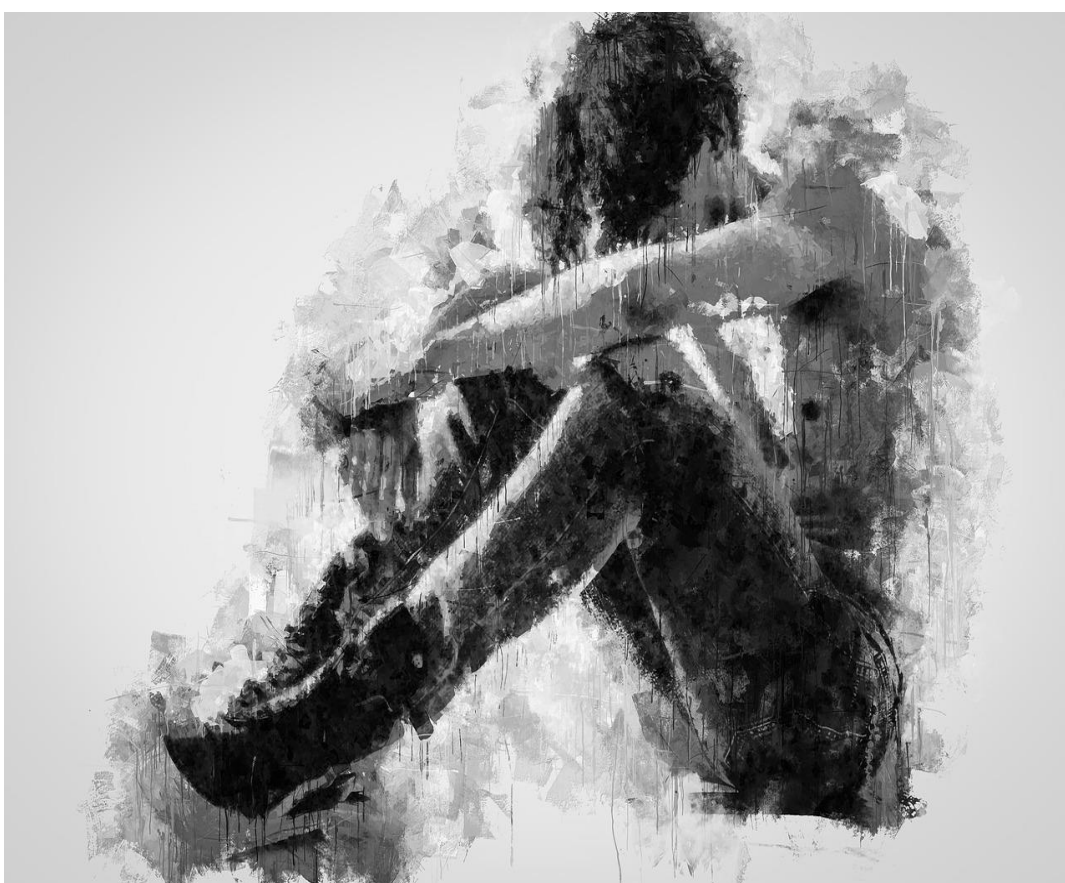
Ustanovenie § 6 zákona o BOZP upravujúce všeobecné povinnosti zamestnávateľa ustanovuje vo vzťahu k ochrane duševného zdravia zamestnancov povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

Ustanovenie § 21 zákona o BOZP upravuje preventívne a ochranné služby, ktoré definuje ako služby poskytované zamestnávateľovi, ktoré súvisia s výberom, organizovaním a vykonávaním odborných úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predovšetkým s prevenciou rizík vrátane psychosociálnych rizík a ochranou pred nimi.

Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je známa svojou roztrieštenou právnou úpravou reflektujúcou širokú škálu pracovných činností, ktoré pokrýva. Vo vzťahu k ochrane zamestnancov pred psychosociálnymi faktormi je významný aj podzákonný predpis – vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci. Uvedená vyhláška definuje pojmy psychická pracovná záťaž, psychická záťaž, emocionálna záťaž, psychologická záťaž, práca pod časovým tlakom, psychické preťaženie a podobne.

V zmysle vyhlášky sú zamestnávateľa povinní zabezpečiť hodnotenie psychickej pracovnej záťaže na účely predchádzania vzniku poškodenia zdravia zamestnancov a prijať opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru psychickú pracovnú záťaž.

Stručnej charakteristike jednotlivých typov psychosociálnych faktorov a rizík na pracovisku, identifikácii zákonných povinností zamestnávateľa súvisiacich s daným psychosociálnym faktorom a riadením rizika, a popisu vhodnej a spravídla dobrovoľnej primárnej (preventívnej) intervencie súvisiacej s daným psychosociálnym faktorom a riadením rizika sme sa venovali v dokumente [Starostlivosť o duševné zdravie zamestnancov nástrojmi pracovného práva](#).



## Zamestnanci trpiaci duševnými poruchami s určitým vplyvom na schopnosť výkonu zárobkovej činnosti

Druhá kategória, osoby trpiace duševnými poruchami, ktoré majú určitý vplyv na schopnosť jednotlivca vykonávať zárobkovú činnosť, popisuje postavenie osôb, ktoré síce trpia klinicky konštatovanou duševnou poruchou uvedenou v medzinárodnej klasifikácii chorôb, ktorej 11. revidovaná verzia bola vydaná Medzinárodnou zdravotníckou organizáciou v roku 2019,<sup>1</sup> avšak miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nie je vyššia než 40 %, a teda nemá v zmysle právneho poriadku Slovenskej republiky za následok invaliditu. T. j. tieto osoby nenapĺňajú

<sup>1</sup> Medzinárodná klasifikácia chorôb dostupná online <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>

## Čo môžu robiť zamestnávateľia s cieľom poskytnúť ochranu zamestnancom trpiacim ľahšími formami psychických porúch a zamestnancom trpiacim duševnými poruchami, ktoré majú určitý vplyv na schopnosť jednotlivca vykonávať zárobkovú činnosť?

Pri hľadaní odpovede na stanovenú otázku musíme zísť za hranice práva. Odpoveď na ňu poskytujú najmä výskumy, politiky a správy medzinárodných inštitúcií, z ktorých sú azda najpodstatnejšími Medzinárodná organizácia práce a Svetová zdravotnícka organizácia. Už z ich názvov vyplýva, že ich záujem je zameraný na odlišné oblasti života. Napriek tomu však v mnohých oblastiach nachádzajú prienik a medzi tieto oblasti bezpochyby patrí aj starostlivosť zamestnávateľov o duševné zdravie ich zamestnancov.

Jedným z posledných výstupov, ktorý vzišiel z ich spolupráce je Stručný prehľad politik z 28. septembra 2022.<sup>3</sup>

V rámci tohto dokumentu vytvorili postup, ktorého aplikovaním sa má doceliť zlepšenie postavenia osôb trpiacich duševnými poruchami a tiež predísť možnému vzniku psychických porúch u zdravých zamestnancov. Postup pozostáva z troch, logicky na seba nadväzujúcich aktivít.

Prvou aktivitou je prevencia. Nie náhodou jej patrí prvé miesto v poradí. Práve prevencia je kľúčovým bodom pri ochrane duševného zdravia zamestnancov. V rámci nej odporúčajú vykonávať manažment psychosociálnych rizík. Cieľom je identifikovať psychosociálne riziká, ktoré ohrozujú zamestnancov a následne, na základe analýzy ich vplyvu, upraviť pracovné prostredie tak, aby vplyv týchto rizík bol znížený na čo najnižšiu možnú mieru. V rámci prevencie by sa zamestnávateľia mali zamerať na nasledujúce činnosti:

- začleniť duševné zdravie do existujúceho systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, avšak nie ako voliteľný doplnok, ale ako základnú časť, pričom by mala zahŕňať celý systém manažmentu od organizácie a plánovania, cez implementáciu a hodnotenie, až po opatrenia na zlepšenie,
- aktivity zamerané na ochranu duševného zdravia zamestnancov by mali byť prijímané a realizované za súčinnosti zástupcov zamestnancov,
- zástupcovia zamestnancov by mali byť začlenený do procesu identifikácie rizík,
- žiadaná je edukácia zamestnancov v oblasti zvládania stresových, psychicky náročných situácií,
- i vytvorenie vnútorného systému poradenstva, vyšetrovania prípadných incidentov a presadzovania práv, ktoré budú realizovať v mene zamestnancov vyškolené osoby.

Druhou aktivitou je ochrana a zlepšenie duševného zdravia všetkých zamestnancov. V rámci tejto aktivity je kladený dôraz na vytvorenie politiky a plánov cielených na ochranu a zlepšovanie duševného zdravia zamestnancov, pričom by tieto politiky a plány mali byť základnou súčasťou systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V rámci tejto aktivity je odporúčané realizovať školenia zamerané na zlepšenie otvorenej komunikácie a aktívneho počúvania, softskills a na celkové zvýšenie povedomia o význame duševného zdravia, o psychosociálnych rizikách zahŕňajúc školenia za účelom vzdelávania v oblasti zvládania stresu a vyrovnávania sa s vplyvom psychosociálnych faktorov.

V poradí treťou aktivitou je podpora a pomoc zamestnancom, ktorý trpia určitým poškodením psychického zdravia cielená na zabezpečenie prístupu k práci, udržaniu práce a kariérnemu rastu. Uvedená aktivita súvisí čiastočne aj so zákonnou povinnosťou zamestnávateľov spočívajúcou v povinnosti prispôbovať prácu jednotlivcovi a tiež so zásadou zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Na tomto mieste za účelom celkového pochopenia tejto tretej aktivity je dôležité pripomenúť si, že za diskrimináciu nepovažujeme len rozdielne zaobchádzanie s osobami nachádzajúcimi sa v rovnakej alebo obdobnej situácii, ale aj rovnaké zaobchádzanie s osobami, ktoré sa nachádzajú v odlišnej situácii. Práve táto skutočnosť je základom tretej aktivity, nakoľko osoby, ktoré trpia určitou duševnou poruchou sa dostávajú do odlišnej pozície oproti osobám, ktoré sú zdravé. Odlišná pozícia sa môže prejavovať napríklad zníženou schopnosťou vykonávať zárobkovú činnosť, krátkodobou nemožnosťou vykonávať prácu, ťažkosťami pri výkone práce a podobne. Práve tieto skutočnosti odôvodňujú potrebu rozdielneho zaobchádzania s osobami trpiacimi duševnými poruchami a poskytnutia pomoci vo forme odlišných podmienok, či individualizovaní pracovných nárokov. Vo vzťahu k individualizácii je potrebné upozorniť na skutočnosť, že každá duševná porucha má iné následky na prežívanie jednotlivca a vyžaduje si iné nástroje na pomoc pri zvládaní jej následkov alebo zmierňovaní jej následkov. V tomto smere je odporúčané, aby zamestnávateľia využívali pomoc odborníkov, či už externých psychológov alebo prípadne aj tzv. podnikových psychológov, ktorý budú aktívne participovať na prijímaní opatrení zameraných na podporu a inklúziu osôb trpiacich duševnou poruchou.

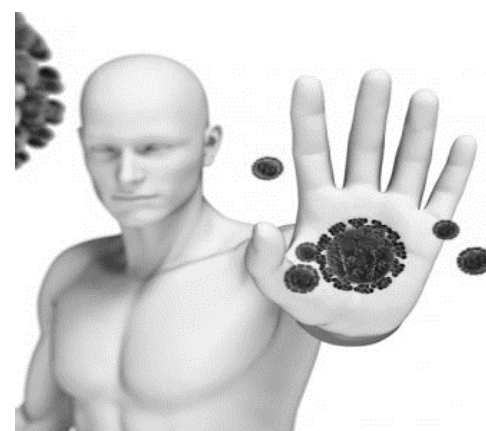
definíciu zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce.

Rovnako ako v prípade prvej kategórie osôb, právny poriadok Slovenskej republiky neupravuje explicitne osobitné postavenie zamestnancov trpiacich duševnými poruchami, ktoré majú určitý vplyv na schopnosť jednotlivca vykonávať zárobkovú činnosť. Vzhľadom na to, že predpokladáme u zamestnanca v dôsledku jeho duševných ťažkostí nepriaznivý zdravotný stav, možno hovoriť o právnej povinnosti zamestnávateľa:

- nediskriminovať zamestnanca z dôvodu jeho nepriaznivého zdravotného stavu v plnej obsahovej šíre pri realizácii jeho práva na prácu (čl. 1 Zákonníka práce),
- povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve, ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje (§ 90 ods. 11 Zákonníka práce).

Najmä vhodná organizácia pracovného času ruka v ruke s tolerantným prístupom zamestnávateľa môže napomôcť riešeniu problému s náhlymi, nepredvídanými absenciami v práci v momente výskytu duševnej nepohody ohromujúcej pracovný výkon. Problematika organizácie pracovného času z povahy vecí predpokladá kontradiktórne záujmy zamestnancov voči záujmom zamestnávateľa. Zamestnanci sú v prípade nesprávnej právnej regulácie, či protiprávneho postupu zamestnávateľ často vystavený syndrómu vyhorenia, nemožnosti odpútania sa od práce v čase voľna, stresu a pod. Odborné štúdie k tejto problematike zachytili skutočnosť, že ak si zamestnanci majú možnosť slobodne vybrať, v ktorom čase (v akých zmenách a kedy) budú pracovať, je to pre nich (pre ich duševné zdravie) prijateľnejšie.<sup>2</sup> Na zváženie je tak ponúknutá možnosť, zapojiť do tvorby rozvrhu pracovných zmien, prípadne inej organizácie pracovného času aj samotného zamestnanca, aj keď to zákon neprikazuje.

Je v kompetencii zamestnávateľa zohľadnenie úpravy ďalších pracovných podmienok zamestnanca, ak na tieto má vplyv prežívanie jeho duševných ťažkostí.



Voči duševnej chorobe nie je imúnny nikto.

<sup>2</sup> ZHAO, Y., RICHARDSON, A., POYSER, C., BUTTERWORTH, P., et al. Shift work and mental health: a systematic review and metaanalysis. In: International Archives of Occupational and Environmental Health, 2019, 92, 6, p. 763-793.

<sup>3</sup> WHO / ILO: Mental health at work: Policy brief. 28.9.2022. Dostupné online [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)



## Osoby trpiace duševnými poruchami spôsobujúcimi zníženie ich schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %



Zamestnanec sa môže stať invalidným aj v dôsledku duševnej choroby. Pozri prílohu č. 2 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

V zmysle právneho poriadku Slovenskej republiky, konkrétne zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, je osoba, ktorá má v dôsledku choroby (aj duševnej) zníženú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť aspoň o 41 %, považovaná za osobu so zdravotným postihnutím. Naproti prvým dvom kategóriám, sú osoby so zdravotným postihnutím značne viac chránené a právny poriadok obsahuje viacero mechanizmov zameraných na pomoc, ochranu a podporu osôb so zdravotným postihnutím

### Invalidita spôsobená duševnými poruchami a chorobami správania

V podmienkach Slovenskej republiky je nosným predpisom v oblasti definovania osôb so zdravotným postihnutím zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej ako „zákon o sociálnom poistení“). Aj Zákonník práce pri vymedzení zamestnanca so zdravotným postihnutím odkazuje na vymedzenie invalidity podľa zákona o sociálnom poistení.

Ustanovenie § 71 ods. 1 zákona o sociálnom poistení uvádza, že poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. V odseku 2 totožného ustanovenia je dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav definovaný ako stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok.

Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje porovnaním telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti osoby s dlhodobu nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby, pričom sa posudzuje na základe lekárskeho správ a údajov zo zdravotnej dokumentácie zdravotníckeho zariadenia a zhodnotenia liečby s určením diagnostického záveru, stabilizácie ochorenia, jeho ďalšieho vývoja, ďalšej liečby a komplexných funkčných vyšetrení a ich záverom, pričom sa prihliada na zostávajúcu schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť, zostávajúcu schopnosť prípravy na povolanie, možnosť poskytnutia pracovnej rehabilitácie a rekvifikácie.

Zákon o sociálnom poistení v prílohe č. 2 uvádza zoznam chorôb a stavov, ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť, pričom v kapitole V. uvádza duševné poruchy a poruchy správania, medzi ktoré zaradzuje:

- poruchy psychiky a správania zapríčinené užívaním psychoaktívnych látok,
- schizofréniu, schizotypové poruchy a poruchy s bludmi,
- afektívne poruchy,
- duševnú zaostalosť,
- poruchy správania a emočné poruchy v detstve a počas dospelovania.

Uvedená príloha vymedzuje, že závažnosť zdravotného postihnutia sa určí na základe psychiatricko-psychologického vyšetrenia, pričom je rozhodujúce výrazné narušenie sociálneho života, orientácie, intelektu, myslenia, správania a pri úplnom rozpade osobnosti potreba trvalého dozoru pre ohrozenie seba a okolia, autizmus, narušenie sociálnej adaptácie. Pri duševnej zaostalosti je dôležitý vyšší stupeň, t. j. stredný, ťažký a hlboký stupeň duševnej zaostalosti. Pri poruchách psychiky a správania musí ísť o trvalé (nie prechodné) zmeny, presne definované, rezistentné na liečbu, prípadne štádium ochorenia, frekvenciu výskytu atakov.

Mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť ustanovuje zákon o sociálnom poistení v prílohe č. 4. Oproti prílohe č. 2 obsahuje príloha č. 4 širší okruh duševných porúch a porúch správania a vychádza pritom z medzinárodnej klasifikácie chorôb.

Vzhľadom na vyššie uvedené môžeme teda konštatovať, že súčasný právny stav na Slovensku umožňuje, aby osoba, ktorá trpí duševnou poruchou alebo poruchou správania, mohla byť po splnení zákonných podmienok považovaná za invalidnú osobu a mohla tak požívať osobitnú ochranu, ktorú týmto osobám právne predpisy priznávajú.

## Medzinárodný právny rámec ochrany osôb so zdravotným postihnutím

Jedným z významnejších prameňov práva v oblasti ochrany osôb so zdravotným postihnutím je Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím z 13. decembra 2006 (ďalej ako „Dohovor“). Dohovor sa stal pre Slovenskú republiku záväzným dňa 25.10.2010. K uplatňovaniu Dohovoru v oblastiach spadajúcich do jej kompetencie sa zaviazala aj samotná Európska únia.

Dohovor v článku 27 upravuje oblasť práce a zamestnania osôb so zdravotným postihnutím, pričom upravuje najmä záväzok zmluvných štátov spočívajúci v:

- zákaze diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím pri realizovaní práva na prácu,
- rešpektovaní práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky vrátane rovnakých príležitostí a rovnakého odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty,
- rešpektovaní práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vrátane ochrany pred obťažovaním a práva na nápravu ujmy,
- prístupe osôb so zdravotným postihnutím k programom všeobecného technického a odborného poradenstva, k službám sprostredkovania práce, k odbornej príprave na výkon povolania a k ďalšiemu vzdelávaniu,
- podpore tvorby pracovných príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím a ich kariérny postup na trhu práce,
- zamestnávani osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore,
- podpore zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeranej politiky a primeraných opatrení.



EÚ zameriava svoju činnosť aj na pracovné podmienky zamestnancov so zdravotným postihnutím.

Charta základných práv Európskej únie, ako primárny prameň práva Európskej únie, ustanovuje v článku 21 zákaz diskriminácie na základe zdravotného postihnutia a v článku 26 upravuje integráciu osôb so zdravotným postihnutím v rámci ktorej priznáva osobám so zdravotným postihnutím právo na využívanie opatrení, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote.

Významným prameňom sekundárneho práva Európskej únie je Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Účelom

## Postavenie osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch

Zákonník práce, ako základný pracovnoprávny predpis, zaradzuje osoby so zdravotným postihnutím medzi skupiny zamestnancov so špecifickým, osobitne chráneným postavením. Podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce sa zamestnancom so zdravotným postihnutím rozumie zamestnanec, ktorý je uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu (t. j. zákona o sociálnom poistení), a ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Citované ustanovenie nešpecifikuje, či má ísť o rozhodnutie kladné (o priznaní dôchodku) alebo negatívne (o nepriznaní dôchodku), a tak by za zamestnanca so zdravotným postihnutím mala byť považovaná aj osoba uznaná za invalidnú, aj keď jej nebol priznaný invalidný dôchodok (napr. pre nedostatočný počet rokov dôchodkového poistenia).



V prípade, ak osoba spĺňa podmienky podľa zákona o sociálnom poistení a predpísaným spôsobom o tom informuje svojho zamestnávateľa, môže požívať osobitnú ochranu, ktorú jej Zákonník práce priznáva. Osobitná ochrana spočíva najmä v:

- zákaze diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia (čl. 1 Zákonníka práce, ust. § 13 ods. 2 Zákonníka práce),
- povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom so zdravotným postihnutím pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu vzhľadom na ich zdravotný stav (čl. 8 Zákonníka práce),
- ochrane pred výpoveďou prostredníctvom participácie príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny vo forme jeho súhlasu s výpoveďou, ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede (ust. § 66 Zákonníka práce),
- možnosti zamestnávateľa nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas len po dohode so zamestnancom so zdravotným postihnutím (ust. § 87 ods. 3 Zákonníka práce),

- povinnosti zamestnávateľa zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať im výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie (ust. § 158 ods. 1 Zákonníka práce),
- povinnosti zamestnávateľa 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 (ust. § 158 ods. 1 Zákonníka práce),
- možnosti zamestnávateľa zriadiť pre zamestnancov so zdravotným postihnutím chránenú dielňu alebo chránené pracovisko (ust. § 158 ods. 2 Zákonníka práce),
- povinnosť zamestnávateľa umožniť zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôsobiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere (ust. § 159 ods. 1 Zákonníka práce) a pod.

tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani, okrem iných aj na základe zdravotného postihnutia. Táto smernica zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia.

Ďalším významným dokumentom zaoberajúcim sa ochranou osôb so zdravotným postihnutím z pera inštitúcií Európskej únie je Európsky pilier sociálnych práv,<sup>4</sup> ktorý môžeme definovať ako súbor odporúčaní a zásad, nie je právne záväzný. Napriek tomu je však základom pre prijímanie ďalších opatrení na zlepšenie sociálnych práv v členských štátoch Európskej únie. Pozostáva z troch kapitol. Prvá kapitola pojednáva o rovnosti príležitostí a prístupe na trh práce. Vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím ustanovuje právo na rovnosť príležitostí bez diskriminácie, právo na včasnú a cielenú pomoc a vyhladok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti vrátane pomoci pri hľadaní pracovného miesta, odbornej príprave a rekvalifikácii. Druhá kapitola vymedzuje právo na spravodlivé pracovné podmienky, spravodlivé zaobchádzanie, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave, právo na vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, právo na prostredie, ktoré je prispôbené ich profesionálnym potrebám, právo na ochranu osobných údajov. V tretej kapitole upravujúcej sociálne práva a začleňovanie upravuje vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím právo na začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím, vrátane práva na podporu príjmu zaručujúceho dôstojný život, na služby, ktoré im umožnia zapojiť sa do trhu práce a života spoločnosti a na pracovné prostredie prispôbené ich potrebám.

Pomoc, ochrana a podpora osôb so zdravotným postihnutím patrí medzi oblasti, na ktoré inštitúcie Európskej únie kladú veľký dôraz. Uvedené demonštruje aj Stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci 2022/2026(INI) z 24.10.2022 za rovnaké práva pre osoby so zdravotným postihnutím.<sup>5</sup>

Stanovisko obsahuje mnoho výziev pre členské štáty, ktoré sú zamerané na pomoc, podporu, ochranu, zákaz diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím, pričom v bode 37. výslovne zdôrazňuje, že je dôležité zohľadniť osoby s mentálnym postihnutím a psychosociálnym postihnutím a venovať im rovnakú pozornosť prijatím opatrení na zabezpečenie ich budúcnosti po smrti ich opatrovateľov. Poukazuje tiež na skutočnosť, že niektoré osoby so zdravotným postihnutím, najmä osoby s mentálnym a psychosociálnym postihnutím a osoby s poruchami autistického spektra, sú neprimerane postihnuté vyššou mierou nezamestnanosti, keďže až 70 až 90 % dospelých a s autizmom je nezamestnaných.

<sup>4</sup> Dostupné online [https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_sk.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sk.pdf)

<sup>5</sup> Dostupné online [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-AD-732573\\_SK.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-AD-732573_SK.pdf)



Zdroj obrázka: <https://www.consilium.europa.eu/sk/infographics/accessibility/>.

## Služby zamestnanosti pre osoby so zdravotným postihnutím

Základným predpisom v oblasti služieb zamestnanosti je zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o službách zamestnanosti“).

Zákon o službách zamestnanosti považuje osobu so zdravotným postihnutím za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, pričom v ust. § 9 definuje osobu so zdravotným postihnutím ako občana uznaného za invalidného podľa zákona o sociálnom poistení.

V zmysle ust. § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa zdravotného postihnutia.

V súvislosti so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím ustanovuje zákon o službách zamestnanosti v ust. § 63 ods. 1 nasledovné povinnosti:

- zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
- vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- viest' evidenciu zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktorá obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. L, na účel písmena d),
- poskytovať úradu na základe jeho žiadosti údaje z evidencie podľa písmena c),
- zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.

Povinnosť ustanovená v písmene e) je v praxi označovaná aj ako „kvóta systém“. Nie každý zamestnávateľ však má možnosť uvedenú povinnosť plniť. Pre tieto prípady upravuje zákon o službách zamestnanosti náhradné povinnosti, ktoré musí zamestnávateľ zamestnávajúci najmenej 20 zamestnancov plniť.

Prvou náhradou povinnosťou, upravenou v ust. § 64 zákona o službách zamestnanosti je zadávanie zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadávanie zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť. Zadávaním zákazky pritom treba rozumieť dodanie tovaru alebo poskytnutie služby s peňažným plnením realizované medzi zamestnávateľom, ktorý plní náhradnú povinnosť a integračným podnikom, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím, chránenou dielňou alebo fyzickou osobou so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku. Predmetom zákazky môže byť tovar, teda výrobok zhotovený integračným podnikom, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím, chránenou dielňou alebo fyzickou osobou so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, a je určený na predaj alebo služba, ktorou sa rozumie služba, ktorá je poskytovaná integračným podnikom, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím, chránenou dielňou alebo fyzickou osobou so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku.

Osobitnú náhradnú povinnosť pre zamestnávateľov, ktorí sú verejnými obstarávateľmi alebo obstarávateľom upravuje ust. § 64a zákona o službách zamestnanosti a jedná sa o možnosť realizovať vyhradené zákazky vo verejnom obstarávaní podľa zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pričom výška súťažnej ceny vo verejnom obstarávaní na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je 2 000 eur.

Ďalšou náhradou povinnosťou na účely plnenia kvóta systému upravenou v ust. § 65 zákona o službách zamestnanosti, je platenie odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. V tomto prípade je zamestnávateľ povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet úradu za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce, ktorú upravuje zákon o službách zamestnanosti v ust. § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Výsledná suma vypočítaná podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na euro nadol.

Zákon o službách zamestnanosti pritom v ust. § 65b upravuje možnosť zamestnávateľa kombinovať povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím, povinnosť zadávania zákazky a platenie odvodu.



# Občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce



Ôsma časť zákona o službách zamestnanosti pojednáva o podpore zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím a upravuje viaceré nástroje a inštitúty. S účinnosťou od 1. januára 2024 nadobudol účinnosť zákon č. 488/2022 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. Uvedená novela v značnej miere pozmenila ôsmu časť zákona o službách zamestnanosti ustanovením osobitnej kategórie občanov, a to občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

V dôvodovej správe predkladateľ uvádza, že legislatívna zmena má za cieľ v rámci aktívnych opatrení na trhu práce zabezpečiť presun z menej účinných programov na účinnejšie a zlepšiť stav zamestnávania ťažko zdravotne postihnutých osôb na otvorenom trhu práce. Vytvorenie novej kategórie občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce je posilnením podpory zamestnávania občanov o zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce.

V rámci toho novela stanovila, že v chránených dielňach a na chránených pracoviskách budú môcť byť zamestnávaní len občania so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, teda občania so zdravotným postihnutím spĺňajúcu niektorú z vyššie uvedených podmienok uvedených v písm. a), b) alebo c). Dôvodom je skutočnosť, že z poznatkov aplikačnej praxe vyplýva, že si žiadateľa vykladali znenie ust. § 55 zákona o službách zamestnanosti účinné do 31.12.2023 tak, že žiadali o priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska aj v prípadoch, ak na danom pracovnom mieste pracoval občan so zdravotným postihnutím už pred žiadaním priznania postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Dôvodom týchto žiadostí bola absencia jednoznačných kritérií pre zaradenie občana so zdravotným postihnutím na zriadené pracovné miesto v chránených dielňach.

**Občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce** je v zmysle novely fyzická osoba, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím a ktorá spĺňa niektorú z nasledovných podmienok:

- a) pred prijatím do pracovného pomeru na pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo pred začatím vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti a počas trvania pracovného pomeru alebo počas vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou,
- b) má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou a ktorá najmenej šesť po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov predchádzajúcich kalendárnemu mesiacu, v ktorom bola prijatá do pracovného pomeru na pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo v ktorom začala vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, nebola zamestnancom, nebola v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru<sup>12)</sup> a nevykonávala alebo neprevádzkovala samostatnú zárobkovú činnosť okrem vykonávania činností podľa § 6 ods. 2 alebo,
- c) pred prijatím do pracovného pomeru na pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo pred začatím vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti bola občanom so zdravotným postihnutím
  1. podľa písmena a) a počas trvania pracovného pomeru alebo počas vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti sa stala fyzickou osobou, ktorá má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou,
  2. podľa písmena b) a počas trvania pracovného pomeru alebo počas vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti sa stala fyzickou osobou, ktorá má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

## Chránené dielne, chránené pracoviská

Postavenie chránených dielní a chránených pracovísk upravuje rovnako zákon o službách zamestnanosti.

Za chránenú dielňu sa podľa § 55 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, na ktorom sú pracovné podmienky vrátane rozvrhnutia pracovného času a nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce a na ktorom pracuje v pracovnom pomere najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

Za chránené pracovisko sa na účely tohto zákona podľa § 55 ods. 2 považuje pracovisko, na ktorom

a) právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto, na ktorom zamestnáva občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v pracovnom pomere a na ktorom sú pracovné podmienky vrátane rozvrhnutia pracovného času a nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, a toto pracovné miesto nie je zriadené v chránenej dielni,

b) občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce vykonáva alebo prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť na pracovnom mieste, na ktorom sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, pričom toto chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti tohto občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

Možnosti poskytnutia príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska zamestnávateľovi popisuje bližšie dokument [Zamestnávanie osôb so zdravotným so zdravotným postihnutím](#).

Spracovali:

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

doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach