

Práva Európanov so zdravotným postihnutím I.

(práva v oblasti zamestnanosti)

Milan Měchura a Branislav Mamojka



Bratislava 2013

Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska

Obsah

Úvod	5
1. Legislatíva Európskej únie	6
1.1 Zmluvy (primárne právo)	6
1.2 Medzinárodné dohody	7
1.3 Odvoденé (sekundárne) právo	7
1.3.1 Nariadenie	7
1.3.2 Smernica	7
1.4 Legislatívny proces v EÚ	8
1.4.1 Príprava právnych predpisov	8
1.4.2 Posúdenie a schválenie návrhu	8
1.5 Implementácia legislatívy EÚ do legislatívy SR	8
2. Legislatíva EÚ upravujúca oblasť zamestnávania	9
2.1 Legislatíva upravujúca oblasť zamestnanosti v SR	9
2.2 Smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani	9
2.3 Nariadenie Komisie (ES) č. 800/2008 (všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách)	11
3. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	15
3.1 Základné pojmy a pôsobnosť úradov práce	15
3.1.1 Občan so zdravotným postihnutím	15
3.1.2 Uchádzač o zamestnanie	16
3.1.3 Pôsobnosť úradu práce v súvislosti so starostlivosťou o občanov so zdravotným postihnutím	17
3.1.4 Výbor pre otázky zamestnanosti	17
3.1.5 Zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie	18
3.2 Príspevky na aktívnu politiku trhu práce	19
3.2.1 Chránená dielňa a chránené pracovisko	19
3.2.2 Príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska	20
3.2.3 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť	22
3.2.4 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	23
3.2.5 Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní	25
3.2.6 Príspevok na činnosť pracovného asistenta	26
3.3 Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávani občanov so zdravotným postihnutím	27
3.4 Zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (náhradné plnenie)	28

3.5 Vysvetlivky k 3. časti	29
Záver	29
Príloha 1	29
Použitá literatúra.....	33

Úvod

Pre kvalitu života ľudí so zdravotným postihnutím majú zásadný význam legislatívne opatrenia na presadzovanie, ochranu a uplatňovanie práv súvisiacich s ich zdravotným postihnutím. Táto legislatíva a jej uplatňovanie sú zásadne ovplyvňované medzinárodnou legislatívou a medzinárodnými dohovormi. 1. mája 2004 sa Slovenská republika stala členskou krajinou Európskej únie. Jednou z podmienok prijatia bolo zosúladenie našej legislatívy s právom EÚ. Tým sa legislatíva EÚ týkajúca sa oblasti ľudských práv stala rozhodujúcou i pre uplatňovanie ľudských práv v Slovenskej republike. Tým, že sa aj EÚ stala zmluvnou stranou dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý ratifikovala aj Slovenská republika, došlo k ďalšiemu zvýšeniu podpory ľudských práv osôb so zdravotným postihnutím v európskej i našej národnej legislatíve. Väčšina ľudí so zdravotným postihnutím si však neuvedomuje zásadný význam legislatívy EÚ pre uplatňovanie ich práv. Často nevedia, že uplatňovanie mnohých ich práv je priamo regulované prostredníctvom legislatívy EÚ (nariadení) a ďalšie prostredníctvom národnej legislatívy s povinne zapracovanou (transponovanou) legislatívou EÚ (smernice). To má samozrejme vplyv aj na ich postoj k EÚ a členstvu Slovenskej republiky v nej a tiež obmedzuje ich možnosti a schopnosti zúčastňovať sa na ovplyvňovaní a uplatňovaní tejto legislatívy.

Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska (ÚNSS) sa rozhodla pomôcť zvýšiť povedomie osôb so zrakovým postihnutím o význame legislatívy EÚ pre uplatňovanie ich ľudských práv a podporiť rozvoj vlastných schopností osôb so zrakovým postihnutím zúčastňovať sa na presadzovaní a uplatňovaní týchto práv realizáciou projektu Ľudské práva Európanov so zrakovým postihnutím(1) s finančnou podporou Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR v rámci dotačného programu podpora a ochrana ľudských práv a slobôd. Výstupom tohto projektu sú dve brožúry.

Obsahom brožúr sú informácie o vybraných právach osôb so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnávania a dopravy, legislatívne opatrenia, na uplatňovanie ktorých sú priamo určené alebo zásadne ovplyvnené európskou legislatívou. Ich účelom je poskytnúť osobám so zdravotným postihnutím informácie potrebné na efektívne uplatňovanie týchto práv a zároveň poukázať na zásadný význam európskej legislatívy pre existenciu a obsah konkrétnych opatrení na zabezpečenie ich uplatňovania. Vzhľadom na skutočnosť, že príslušná legislatíva nie je špecificky zameraná len na práva osôb so zrakovým postihnutím, ale na všetky skupiny osôb so zdravotným postihnutím, sú obe brožúry spracované z tohto širšieho hľadiska. Pri výbere tém brožúr sme vychádzali najmä z praktických potrieb osôb so zdravotným postihnutím, ale zámerom bolo aj demonštrovať dva základné spôsoby vplyvu európskej legislatívy

- transpozícia smerníc do národnej legislatívy (zamestnávanie) a
- priame uplatňovanie nariadení (doprava).

Účelom tejto prvej brožúry Práva Európanov so zdravotným postihnutím I (Práva v oblasti zamestnávania) je oboznámiť osoby so zrakovým postihnutím s

vybranou legislatívou EÚ upravujúcou oblasť zamestnávania pracovníkov so zdravotným postihnutím a s jej aplikáciou v slovenskej legislatíve. Zvýši sa tým povedomie osôb so zrakovým postihnutím o dôležitosti legislatívy EÚ a o potrebe jednotnej úpravy v rámci EÚ.

Prvá časť brožúry má informačno-osvetový charakter. Vysvetľujeme tu štruktúru legislatívnych predpisov EÚ, spôsob ich navrhovania a schvaľovania a ich prenos do národných predpisov členských krajín.

V druhej časti sme sa zamerali na Smernicu Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a na Nariadenie Komisie (ES) č. 800/2008 (všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách). Oba predpisy majú rozhodujúci vplyv na legislatívu SR podporujúcu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, vysvetlíme ich obsah a spôsob, akým sa premietli do slovenskej legislatívy.

V tretej časti stručne opíšeme nástroje podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Druhá brožúra Práva Európanov so zdravotným postihnutím II (Práva v oblasti dopravy), okrem práv v oblasti dopravy, obsahuje aj stručný popis možností účasti osôb so zdravotným postihnutím a ich organizácií na ovplyvňovaní európskej legislatívy.

1. Legislatíva Európskej únie

Legislatíva EÚ je tvorená najmä zmluvami (primárne právo), medzinárodnými dohodami, odvodeným (sekundárnym) právom vydávaným inštitúciami EÚ, a judikatúrou Súdneho dvora.

Súčasťou práva EÚ je i právo Európskych spoločenstiev (ES), ktoré upravuje problematiku jednotného vnútorného trhu charakteristického voľným pohybom osôb, tovaru, služieb a kapitálu a problematiku spoločnej menovej politiky (zavedenie jednotnej európskej meny – euro)(2).

1.1 Zmluvy (primárne právo)

Zmluvy tvoria primárne právo Európskej únie. vytvárajú základný právny rámec fungovania EÚ, jej inštitucionálnu štruktúru, úlohy a právomoci orgánov, procesy prijímania rozhodnutí a pod. Zaraďujú sa sem i zmluvy o pristúpení jednotlivých krajín do EÚ.

Zmluvy sú tvorené v priamych rokovaniach medzi členskými krajinami a tie ich aj schvaľujú. Aby vstúpili do platnosti, musia byť ratifikované v každej členskej krajine v súlade s jej národnými predpismi – s výnimkou Írska ratifikujú zmluvy národné parlamenty.

Známe sú pod názvom mesta, v ktorom boli podpísané, napr. Maastrichtská zmluva alebo Lisabonská zmluva(3).

Primárne právo Európskych spoločenstiev tvorí Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva z roku 1957, Zmluva o založení

Európskeho spoločenstva uhlia a ocele z roku 1951 a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu z roku 1957.

1.2 Medzinárodné dohody

Medzinárodné dohody sú druhým zdrojom práva Európskej únie a umožňujú Únii rozvíjať jej hospodárske, sociálne a politické vzťahy so zvyškom sveta. Ide vždy o dohody uzavreté medzi subjektmi medzinárodného práva (členské štáty alebo organizácie), ktorých cieľom je založiť spoluprácu na medzinárodnej úrovni(4).

1.3 Odvodené (sekundárne) právo

Odvodené právo je súborom legislatívnych aktov prijatých inštitúciami EÚ pre aplikáciu ustanovení zmlúv. Patria tu záväzné právne akty (nariadenia, smernice a rozhodnutia) a nezáväzné právne akty (rezolúcie, stanoviská). Do tejto kategórie sa radí aj celá séria ostatných aktov – interné nariadenia inštitúcií, komunitárne akčné programy a pod.(5)

Z uvedeného **výpočtu** legislatívnych noriem majú pre prijímanie legislatívy na národnej úrovni hlavný význam nariadenia a smernice.

1.3.1 Nariadenie

Nariadenie, prijaté Radou Európskej únie spolu s Európskym parlamentom alebo samotnou Európskou komisiou, je všeobecným a záväzným aktom vo všetkých svojich častiach. Je adresované a záväzné pre všetky štáty, inštitúcie, právne subjekty i pre občanov EÚ a priamo aplikovateľné, čo znamená, že predstavuje právo, ktoré je okamžite platné vo všetkých členských štátoch a má rovnakú silu ako národná legislatíva, a to bez akéhokoľvek zásahu zo strany národných orgánov. Je teda súčasťou právneho poriadku každého členského štátu a nevyžaduje si schválenie alebo inú transpozíciu do národného práva(6).

1.3.2 Smernica

Smernica, prijatá Radou Európskej únie spoločne s Európskym parlamentom alebo samotnou Európskou komisiou, je adresovaná členským štátom. Jej hlavným cieľom je aproximácia právnych predpisov. Pre členské štáty je záväzná z hľadiska stanoveného cieľa, ale ponecháva im výber formy a prostriedkov, ktoré použijú na jeho realizáciu v rámci svojho interného právneho poriadku. Každá smernica určuje lehoty, do ktorých musí byť implementovaný obsah smernice do právneho poriadku jednotlivých členských krajín EÚ. Ak nie je smernica prenesená členskými štátmi do národnej legislatívy alebo ak je prenesená nekompletným spôsobom, alebo s meškáním, môžu sa občania dovolávať jej aplikácie priamo pred národnými súdmi(7).

1.4 Legislatívny proces v EÚ

Riadny legislatívny postup EÚ sa označuje ako „postup spolurozhodovania“. Vyjadruje sa tým, že Európsky parlament priamo volený občanmi schvaľuje legislatívu EÚ spoločne s Radou EÚ, ktorú tvoria zástupcovia všetkých 28 vlád členských štátov EÚ.

1.4.1 Príprava právnych predpisov

Právne predpisy EÚ pripravuje Európska komisia. Komisia pred predložením nových iniciatív posúdi ich možné hospodárske, sociálne a environmentálne dosahy. Na tieto účely sa pripravuje dokument nazvaný posúdenie vplyvu, ktorý ozrejmuje pozitívne a negatívne stránky možných alternatív politiky.

Komisia takisto uskutočňuje konzultácie so zainteresovanými stranami, ako sú mimovládne organizácie, samosprávne orgány a zástupcovia priemyslu či občianskej spoločnosti. Občania, podniky a organizácie sa môžu do procesu konzultácie zapojiť prostredníctvom webovej lokality pre verejné konzultácie.

Vnútroštátne parlamenty a vlády členských krajín môžu formálne vyjadriť výhrady k návrhom, keď sa domnievajú, že dotknutá záležitosť sa dá lepšie riešiť na vnútroštátnej než na európskej úrovni.

1.4.2 Posúdenie a schválenie návrhu

Legislatívne návrhy Komisie posudzujú Európsky parlament a Rada EÚ, ktoré k nim môžu predkladať pozmeňujúce návrhy. V prípade, že sa Rada a Parlament dohodnú na znení textu a svojich pozmeneniach, môžu legislatívny návrh prijať už v prvom čítaní. V opačnom prípade sa legislatívny postup posunie do tzv. štádia druhého čítania.

Aj v rámci druhého čítania môžu Parlament a Rada navrhovať zmeny a doplnenia. Za určitých podmienok môže v tomto štádiu Parlament zablokovať celý legislatívny návrh v prípade, že nesúhlasí s pozíciou Rady. V prípade dohody oboch inštitúcií o texte návrhu po zmenách a doplneniach môže byť legislatívny návrh prijatý v druhom čítaní.

Ak sa Parlament a Rada nedohodnú, zvoláva sa zmierovací výbor, ktorý sa pokúsi nájsť riešenie. V tomto záverečnom štádiu môžu legislatívny návrh zablokovať Rada aj Parlament(8).

1.5 Implementácia legislatívy EÚ do legislatívy SR

V rámci prístupových rokovaní a následne po vstupe do Európskej únie vznikla Slovenskej republike povinnosť implementovať do národnej legislatívy právne predpisy EÚ a ES.

Súlad návrhu zákona s právom Európskej únie sa preukazuje doložkou zlučiteľnosti a tabuľkou zhody návrhu zákona s právom Európskej únie. V tabuľke zhody sa uvedie text všetkých článkov preberanej smernice a text ustanovenia príslušného zákona, ktorým je text článku preberaný do slovenskej legislatívy.

Zákon musí obsahovať transpozičnú prílohu, v ktorej sa uvedie presné označenie preberaného právne záväzného aktu EÚ, ak návrh zákona preberá do právneho poriadku Slovenskej republiky smernicu EÚ(9).

2. Legislatíva EÚ upravujúca oblasť zamestnávania

2.1 Legislatíva upravujúca oblasť zamestnanosti v SR

Oblasť zamestnanosti upravuje viacero zákonov, z ktorých tu uvádzame:

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

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

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Do vyššie citovaných zákonov boli transponované ustanovenia mnohých smerníc EÚ a ES, ich zoznam je uvedený v prílohe každého zákona.

Z hľadiska špecifických potrieb občanov so zdravotným postihnutím patrí k najdôležitejším Smernica Rady 2000/78/ES.

2.2 Smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

Podľa článku 6 Zmluvy o Európskej únii je Európska únia založená na zásadách slobody, demokracie, rešpektovania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu. EÚ rešpektuje základné ľudské práva, ako ich zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd i ďalšie medzinárodné dokumenty schválené OSN a Radou Európy. Vychádzajúc z týchto princípov a z práva všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a z práva na ochranu proti

diskriminácii prijala Rada Európskej únie Smernicu, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani(10).

Z hľadiska osôb so zdravotným postihnutím tvorba smernice vychádzala z týchto zásad:

- potreba uskutočnenia vhodných krokov pre sociálnu a ekonomickú integráciu ľudí so zdravotným postihnutím,
- zákaz každej priamej alebo nepriamej diskriminácie na základe zdravotného postihnutia,
- ustanovenie opatrení na primerané úpravy a prispôsobenie pracoviska potrebám ľudí so zdravotným postihnutím hrá dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia,
- na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu sa budú vykonávať účinné a praktické opatrenia, napríklad prispôsobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, rozvrhom pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu,
- pri určovaní, či primerané opatrenia vedú k nadmernému zaťaženiu zamestnávateľa, sa budú posudzovať najmä vzniknuté finančné a iné náklady, ako aj veľkosť a finančné zdroje organizácie alebo podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov,
- smernica ustanoví minimálne požiadavky a ponechá na členské štáty, či zavedú v platnosti výhodnejšie predpisy; vykonávanie prijatej smernice nesmie spôsobiť zníženie už dosiahnutej úrovne ochrany v členských štátoch.

Smernica:

- určuje všeobecný rámec pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie,
- definuje formy diskriminácie,
- sa vzťahuje na podmienky prístupu k zamestnaniu a samostatnej zárobkovej činnosti vrátane podmienok nábora do zamestnania, prístupu k odbornému poradenstvu a k odbornému vzdelávaniu a na podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok odmeňovania,
- povoľuje nedodržať zásadu rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia, ak to vyžaduje povaha povolania a nároky na zdravotný stav tvoria rozhodujúcu požiadavku na povolanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná,
- ukladá povinnosť vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím vykonávať primerané prispôsobenia; znamená to, že zamestnávateľia vykonajú vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť do zamestnania, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom,
- ustanovuje, že toto bremeno sa nepovažuje za neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte,

- umožňuje naďalej ponechať v platnosti alebo prijať osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich so zdravotným postihnutím.

Vyššie uvedené ustanovenia smernice boli transponované do antidiskriminačného zákona, do zákona o službách zamestnanosti a do Zákonníka práce.

V prílohe 1 citujeme niektoré články smernice týkajúce sa špecificky osôb so zdravotným postihnutím a ustanovenia zákonov, do ktorých boli tieto články transponované(11).

2.3 Nariadenie Komisie (ES) č. 800/2008 (všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách)

Jednou z hlavných oblastí, ktoré sú chránené legislatívou EÚ, je ochrana hospodárskej súťaže a spoločného trhu. Formulované je to v článku 87 Maastrichtskej zmluvy o Európskej únii, podľa ktorého pomoc poskytovaná členským štátom alebo akoukoľvek formou zo štátnych prostriedkov, ktorá narúša hospodársku súťaž alebo hrozí narušením hospodárskej súťaže tým, že zvyhodňuje určitých podnikateľov alebo výrobu určitých druhov tovaru, je nezlučiteľná so spoločným trhom, pokiaľ ovplyvňuje obchod medzi členskými štátmi.

Článok 87 ďalej vymenúva, ktoré druhy štátnej pomoci sú zlučiteľné alebo je možné ich považovať za zlučiteľné so spoločným trhom. Ďalšie druhy pomoci môžu byť vymedzené na základe rozhodnutia Rady EÚ na návrh Komisie EÚ.

Podľa článku 88 Zmluvy o EÚ Komisia v spolupráci s členskými štátmi priebežne skúma systémy pomoci poskytovanej v týchto štátoch a navrhuje im príslušné opatrenia, ktoré si vyžaduje postupný rozvoj alebo fungovanie spoločného trhu, pričom Komisia musí byť v dostatočnom čase zo strany členského štátu upovedomená o zámeroch v súvislosti s poskytnutím alebo upravením pomoci.

Na uplatnenie článkov 87 a 88 Zmluvy vydali Rada a Komisia niekoľko nariadení. V súčasnosti sú platné nariadenie Rady (ES) č. 994/98 a nariadenie KOMISIE (ES) č. 800/2008 zo 6. augusta 2008 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné so spoločným trhom podľa článkov 87 a 88 zmluvy (všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách).

Nariadenie (ES) č. 800/2008 určuje, ktoré druhy štátnej pomoci a za akých podmienok sú zlučiteľné so spoločným trhom a nepodliehajú notifikačnej Povinnosti podľa čl. 88 Zmluvy. Poskytovaná štátna pomoc na ich podporu nenarušuje hospodársku súťaž a tieto druhy pomoci sú z pôsobnosti článku 87 vyňaté. Patrí sem i pomoc na podporu zamestnanosti pracovníkov so zdravotným postihnutím. V tomto prípade notifikácia je proces, pri ktorom členský štát EÚ informuje Komisiu o pomoci poskytnutej v rozpore s článkami 87 a 88 Zmluvy o EÚ(12).

V úvodnej časti nariadenia sú uvedené ciele, ktoré sa majú nariadením dosiahnuť, z ktorých vyberáme:

- nariadenie oslobodí od notifikačnej povinnosti každú pomoc, ktorá spĺňa všetky príslušné podmienky nariadenia,

- v prípade kumulácie pomoci pre pracovníkov so zdravotným postihnutím s inými kategóriami pomoci sa budú uplatňovať osobitné ustanovenia,

- v prípade pomoci pre pracovníkov so zdravotným postihnutím sa stimulačný účinok pokladá za preukázaný, keď predmetné opatrenie pomoci vedie k čistému nárastu počtu pracovníkov so zdravotným postihnutím zamestnaných príslušným podnikom alebo keď vedie k vzniku dodatočných nákladov na vybavenie alebo zariadenia určené pre pracovníkov so zdravotným postihnutím,

- podpora vzdelávania a prijímania znevýhodnených pracovníkov a pracovníkov so zdravotným postihnutím do zamestnania a kompenzácia dodatočných nákladov na zamestnávanie pracovníkov so zdravotným postihnutím predstavujú hlavný cieľ hospodárskej a sociálnej politiky Spoločenstva a jeho členských štátov,

- vzhľadom na to, že určité kategórie pracovníkov so zdravotným postihnutím sa ešte vždy stretávajú s osobitnými ťažkosťami pri vstupe na trh práce, sú verejnoprávne orgány oprávnené uplatňovať opatrenia stimulujúce podniky na zvýšenie ich úrovne zamestnanosti, najmä zamestnanosti pracovníkov z týchto znevýhodnených kategórií. Náklady na zamestnanosť tvoria súčasť bežných prevádzkových nákladov každého podniku; pomoc na podporu zamestnanosti pracovníkov so zdravotným postihnutím by mala mať pozitívny účinok na úroveň zamestnanosti týchto pracovníkov,

- pomoc na podporu zamestnávania pracovníkov so zdravotným postihnutím vo forme mzdových dotácií by sa mala vypočítavať na základe konkrétneho stupňa postihnutia daného pracovníka so zdravotným postihnutím alebo by sa mala poskytovať ako paušálna suma.

Vychádzajúc z vyššie uvedených cieľov boli v Nariadení (ES) č. 800/2008 vo vzťahu k pracovníkom so zdravotným postihnutím prijaté tieto opatrenia:

Medzi kategórie pomoci, na ktoré sa nariadenie uplatňuje, a teda nepodlieha notifikačnej povinnosti, je zaradená i pomoc pracovníkom so zdravotným postihnutím.

Pracovníkom so zdravotným postihnutím je každá osoba:

a) ktorá je uznaná za osobu so zdravotným postihnutím v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo

b) ktorá má uznané obmedzenie vyplývajúce z telesnej, mentálnej alebo psychologickej poruchy.

Chránené pracovisko znamená zamestnanie v podniku, kde najmenej 50 % pracovníkov je zdravotne postihnutých.

Notifikačná povinnosť štátu nevzniká pri poskytnutí pomoci na zamestnávanie pracovníkov so zdravotným postihnutím vo forme dotácií na mzdové náklady do sumy 10 mil. EUR na jeden podnik za rok a pri poskytnutí pomoci, ktorá kompenzuje dodatočné náklady na zamestnávanie pracovníkov so zdravotným postihnutím do sumy 10 mil. EUR na jeden podnik za jeden rok.

Pomoc pre pracovníkov so zdravotným postihnutím v rozsahu definovanom v článkoch 41 a 42 sa môže kumulovať s pomocou oslobodenou na základe tohto nariadenia súvisiacou s tými istými oprávnenými nákladmi presahujúcimi najvyšší uplatniteľný strop v súlade s týmto nariadením za predpokladu, že takáto kumulácia nemá za následok intenzitu pomoci presahujúcu 100 % príslušných nákladov v priebehu akéhokoľvek obdobia, počas ktorého sú príslušní pracovníci zamestnaní. Ide o odchylné ustanovenie oproti všeobecnému zákazu kumulácie pomoci pri poskytovaní podpory na ostatné kategórie pomoci.

Od notifikačnej povinnosti sa oslobodzuje iba taká pomoc, ktorá má stimulačný účinok. Pokiaľ ide o pomoc na zamestnávanie pracovníkov so zdravotným postihnutím, má stimulačný účinok:

- pomoc poskytnutá na kompenzáciu dodatočných nákladov na zamestnávanie pracovníkov so zdravotným postihnutím,
- pomoc vo forme mzdových dotácií, ak v dôsledku pomoci dôjde k čistému nárastu počtu zamestnaných pracovníkov so zdravotným postihnutím.

Podľa článku 41 nariadenia je pomoc na zamestnávanie pracovníkov so zdravotným postihnutím vo forme mzdových dotácií zlučiteľná so spoločným trhom v zmysle článku 87 zmluvy a je oslobodená od notifikačnej povinnosti za predpokladu, že sú splnené tieto podmienky:

- intenzita pomoci nepresahuje 75 % oprávnených nákladov,
- oprávnené náklady sú mzdové náklady za každé dané obdobie, počas ktorého je pracovník so zdravotným postihnutím zamestnaný,
- ak prijatie do zamestnania nepredstavuje čistý nárast počtu zamestnancov v príslušnom podniku v porovnaní s priemerom za predchádzajúcich dvanásť mesiacov, miesto alebo miesta musia byť uvoľnené následkom dobrovoľného odchodu pracovníkov, nespôsobilosti, odchodu do dôchodku kvôli veku, dobrovoľného skrátenia pracovného času alebo zákonného prepustenia za porušenie pracovnej disciplíny, a nie z dôvodu nadbytočnosti,
- pracovníci musia mať nárok na nepretržité zamestnanie najmenej po dobu, ktorá je v súlade s príslušnými vnútroštátnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami, ktorými sa upravujú pracovné zmluvy. Ak obdobie zamestnania trvá kratšie ako 12 mesiacov, pomoc sa v súlade s tým úmerne zníži.

Podľa článku 42 nariadenia je pomoc na kompenzáciu dodatočných nákladov spojených so zamestnávaním pracovníkov so zdravotným postihnutím zlučiteľná so spoločným trhom v zmysle článku 87 zmluvy a je oslobodená od notifikačnej povinnosti za predpokladu, že sú splnené tieto podmienky:

- intenzita pomoci nepresahuje 100 % oprávnených nákladov,
- oprávnené náklady sú náklady iné ako mzdové v priebehu doby, počas ktorej je príslušný pracovník zamestnaný, a ktoré predstavujú dodatočné náklady k takým nákladom, ktoré by podnik musel znášať, keby zamestnával pracovníkov, ktorí nie sú zdravotne postihnutí.

Oprávnené náklady sú:

- a) náklady na úpravu priestorov;

b) náklady na zamestnávanie personálu, ktorého výhradnou úlohou je pomáhať zdravotne postihnutým pracovníkom;

c) náklady na úpravu alebo získanie vybavenia, alebo na získanie a validáciu softvéru pre zdravotne postihnutých vrátane upravených alebo pomocných technologických zariadení, ktoré sú dodatočnými nákladmi k nákladom, ktoré by príjemca pomoci musel znášať, keby zamestnával pracovníkov, ktorí nie sú zdravotne postihnutí;

d) ak príjemca pomoci ponúka chránené pracovisko, náklady na výstavbu, inštaláciu alebo rozšírenie príslušnej prevádzky a akékoľvek administratívne náklady a náklady na dopravu, ktoré sú priamym dôsledkom zamestnávania pracovníkov so zdravotným postihnutím.

Nariadenie (ES) 800/2008 priamo ovplyvnilo znenie zákona č. 5/2004

Z. z. o službách zamestnanosti. S účinnosťou od 1. mája 2008:

výška príspevku na čiastočnú úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne a chráneného pracoviska, kam patrí i úhrada mzdových nákladov, je diferencovaná do dvoch súm v závislosti od miery poklesu schopnosti občana so zdravotným postihnutím vykonávať zárobkovú činnosť,

povoľuje sa kumulácia poskytnutých príspevkov na aktívnu politiku trhu práce.

I po ostatnej novele zákona o službách zamestnanosti slovenská právna úprava pomoci pracovníkom so zdravotným postihnutím nevyužíva všetky možnosti, ktoré povoľuje nariadenie.

Naša právna úprava umožňuje poskytovať pomoc pracovníkom so zdravotným postihnutím (s výnimkou príspevku na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní) len v prípade, ak je takýto občan zamestnaný v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, zatiaľ čo nariadenie vyžaduje zriadenie chráneného pracoviska len v prípade, ak zamestnávateľ z poskytnutého príspevku uhradza náklady na výstavbu, inštaláciu alebo rozšírenie príslušnej prevádzky a akékoľvek administratívne náklady, zostávajúce druhy pomoci môžu byť poskytované na pomoc i pracovníkovi so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce. Súčasne táto právna úprava má za následok, že pri štatistickom zisťovaní počtu pracovníkov vykazuje SR vysoký podiel pracovníkov so zdravotným postihnutím v chránených dielnach a na chránených pracoviskách a minimálny počet pracovníkov so zdravotným postihnutím, ktorí sa zamestnali na otvorenom trhu práce.

Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní, ktorý nie je zamestnaný v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, sa poskytuje len na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom, hoci nariadenie i v tomto prípade umožňuje prispievať i na úhradu mzdy pracovníka so zdravotným postihnutím.

Nakoľko ide o nariadenie a nie o smernicu, nemá členský štát povinnosť transponovať vyššie uvedené výhodnejšie podmienky do národnej legislatívy. Má len povinnosť neprekročiť stanovené hranice pomoci.

Z hľadiska nariadenia je v zákone o službách zamestnanosti problematická úprava poskytovania príspevku na úhradu prevádzkových nákladov; pokiaľ zamestnávateľ čerpá príspevok výhradne na úhradu mzdových nákladov pracovníka so zdravotným postihnutím, môže dochádzať k prekročeniu intenzity pomoci, ktorú nariadenie v tomto prípade povoľuje len do výšky 75 % oprávnených mzdových nákladov.

Poznámka:

V texte tejto kapitoly sme nútení dôsledne používať oficiálny preklad anglického pojmu "sheltered employment" ako chránené pracovisko, i keď sa domnievame, i s ohľadom na preklady anglického textu nariadenia do ďalších jazykov, že správne by sa malo uvádzať "chránené zamestnávanie". Preklad nariadenia by mal dôsledne rešpektovať obsah prekladaných pojmov a nemal by ovplyvňovať vykonávanie nariadenia aj s ohľadom na terminológiu užívanú v slovenskej legislatíve, kde pojem chránené pracovisko znamená pracovisko s jedným občanom so zdravotným postihnutím, čo je v rozpore s v nariadení uvedenou definíciou pojmu "sheltered employment/chránené zamestnávanie" označovaného v preklade ako chránené pracovisko.

3. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

V tejto časti stručne opíšeme nástroje aktívnej politiky trhu práce, ktoré sú využívané na podporu zamestnávania a samostatnej zárobkovej činnosti občanov so zdravotným postihnutím (v texte budeme používať i skratku občan so ZP). Ich zákonnú úpravu, obsiahnutú v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ovplyvnila legislatíva Európskej únie, ako je uvedené v predchádzajúcej časti(13).

3.1 Základné pojmy a pôsobnosť úradov práce

3.1.1 Občan so zdravotným postihnutím

(§ 9, § 72, § 72b zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti, § 71, § 263, § 263a zákona č. 461/2003 o sociálnom poistení)

Občanom so ZP je občan uznaný za invalidného občana podľa § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení; občan je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

Podľa prechodných ustanovení zákona o sociálnom poistení (§ 263a ods. 12) pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť poberateľa čiastočného invalidného dôchodku priznaného podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004 je 50 % a

poberateľa invalidného dôchodku priznaného podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004 je viac ako 70 %.

Občan so ZP preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu svojej schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, zmyslovej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia. Pritom je potrebné rozlišovať dva prípady:

1. Občan uznaný za invalidného od 1. januára 2004 preukazuje invaliditu, resp. pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť posudkom Sociálnej poisťovne, v ktorom je uvedená príslušná miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v percentách.

2. Občan uznaný za invalidného alebo čiastočne invalidného do 31. decembra 2003 preukazuje invaliditu alebo čiastočnú invaliditu, resp. pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť posudkom Sociálnej poisťovne o tom, že bol uznaný za invalidného alebo čiastočne invalidného podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení. Za občana so ZP sa považuje i občan, ktorý bol uznaný za invalidného podľa § 29 ods. 3 písm. a) z dôvodu, že pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je neschopný vykonávať akékoľvek sústavné zamestnanie.

3.1.2 Uchádzač o zamestnanie

(§ 6 zákona)

Uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce a ktorý

a) nie je zamestnanec s výnimkou uvedenou v zákone,

b) nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu (napr. na základe zmluvy podľa Občianskeho zákonníka alebo podľa Obchodného zákonníka) s výnimkami uvedenými v zákone,

c) neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,

d) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine.

(pozn.: výnimky, pri splnení ktorých môže uchádzač o zamestnanie v obmedzenom rozsahu vykonávať zárobkovú činnosť, tu neuvádzame.)

3.1.3 Pôsobnosť úradu práce v súvislosti so starostlivosťou o občanov so zdravotným postihnutím

(§ 13, § 39a zákona)

Uchádzačom o zamestnanie so ZP poskytujú úrady práce okrem iných tieto služby:

- sprostredkujú im vhodné zamestnanie; vhodné zamestnanie je zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na niektorú z jeho kvalifikácií, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce,
- poskytujú im informačné a poradenské služby,
- poskytujú im odborné poradenské služby,
- uhrádzajú im náklady na vzdelávanie,
- po schválení im poskytujú príspevky na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,
- po schválení poskytujú zamestnávateľom príspevky na podporu ich zamestnávania,
- rozhodujú o udelení alebo neudelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so ZP.

V súvislosti so zamestnávaním občanov so ZP úrady práce ďalej:

- vedú osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so ZP; okrem všeobecných informácií evidencia obsahuje aj údaje o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ako aj údaje o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so ZP,
- priznávajú, rušia, menia, pozastavujú postavenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a vydávajú duplikát dokladu o priznanom postavení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- zverejňujú na svojom webovom sídle zoznam chránených dielní a chránených pracovísk vo svojom územnom obvode,
- kontrolujú dodržiavanie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa a kontrolujú plnenie povinnosti, ktoré zákon ukladá zamestnávateľovi v súvislosti so zamestnávaním občanov so ZP,
- rozhodujú o povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP.

3.1.4 Výbor pre otázky zamestnanosti

(§ 13, 16 a 18 zákona)

Významnú úlohu vzhľadom na priznané kompetencie pri podpore zárobkovej činnosti občanov so ZP bude zohrávať výbor pre otázky zamestnanosti.

Na riešenie zásadných otázok zamestnanosti a na posudzovanie žiadostí právnických osôb alebo fyzických osôb o poskytnutie príspevkov podľa zákona o službách zamestnanosti, na ktoré nie je právny nárok, zriaďuje úrad práce vo svojom územnom obvode výbor pre otázky zamestnanosti (ďalej len "výbor").

Do pôsobnosti výboru bude okrem iného patriť:

- posudzovanie žiadosti o poskytnutie príspevku podľa zákona o službách zamestnanosti, na ktorý nie je právny nárok,

- odporúčanie úradu práce formou kladného posudku uzatvorenie dohody so žiadateľom o poskytnutie príspevku, na ktorý nie je právny nárok, alebo neodporúčanie úradu práce formou nesúhlasného posudku uzatvorenie dohody so žiadateľom o poskytnutie príspevku, na ktorý nie je právny nárok.

Ďalej výbor zriaďuje komisiu na účely posúdenia efektívnosti, reálnosti a účelnosti podnikateľského zámeru, ktorý úradu práce predkladá občan so ZP - žiadateľ o poskytnutie príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť.

Medzi príspevky, na ktoré nie je právny nárok (fakultatívne príspevky), a teda ich poskytnutie je viazané na kladný posudok výboru, patria:

- príspevok podľa § 56 zákona na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,

- príspevok podľa § 56a na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní,

- príspevok podľa § 57 občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť.

Predložené žiadosti o poskytnutie príspevkov, na ktoré nie je právny nárok, bude posudzovať výbor. Za tým účelom výbor vypracuje posudok, úrad práce bude môcť o priznaní alebo nepriznaní príspevkov rozhodnúť až na základe odporúčania výboru.

Úrady práce budú predkladať výboru vo svojom územnom obvode na posúdenie žiadosti o poskytnutie príspevkov, na ktoré nie je právny nárok, schvaľovať na základe kladného posudku výboru pre otázky zamestnanosti poskytovanie príspevkov, na ktoré nie je právny nárok, zasielať žiadateľom, ktorým nebolo schválené poskytnutie príspevku, písomné oznámenie o neschválení príspevku vrátane odôvodnenia do 15 pracovných dní a zverejňovať informácie o schválených a neschválených príspevkoch vrátane odôvodnenia na svojom webovom sídle.

3.1.5 Zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie

(§ 33, § 34 zákona)

Žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa predkladá osobne na tlačive, ktoré občan získa na úrade práce.

Prečo je dobré sa zaevidovať na úrade práce ako uchádzač o zamestnanie:

- pokiaľ nebudú občania so ZP, ktorí chcú pracovať, na úrade práce evidovaní, pre úrady práce a ústredie fakticky neexistujú a ústredie nebude mať dôvod vyhľadávať a navrhovať nové formy na podporu ich zamestnávania,
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť je možné získať až po určitej dobe od zaradenia do evidencie,
- získajú prístup k poradenským službám v poradensko-informačných centrách na úradoch práce,
- získajú možnosť zúčastniť sa rekvalifikačných kurzov,
- zamestnávateľia môžu získať niektoré vybrané príspevky len v prípade, ak zamestnajú občana so ZP zaevidovaného na úrade práce,
- v prípade dlhodobej nezamestnanosti môžu využiť aktívne opatrenia určené pre túto skupinu nezamestnaných.

3.2 Príspevky na aktívnu politiku trhu práce

Úrady práce na aktívnu politiku trhu práce a na podporu zamestnávania uchádzačov o zamestnanie môžu využívať celý rad nástrojov vo forme príspevkov, z ktorých sú na podporu zamestnávania občanov so ZP určené okrem iných tieto:

- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov,
- príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní,
- príspevok na činnosť pracovného asistenta.

Podmienky na priznávanie uvedených príspevkov boli novo upravené s účinnosťou od 1. mája 2013.

3.2.1 Chránená dielňa a chránené pracovisko

(§ 55 zákona)

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou (zamestnávateľ), na ktorých sú zamestnaní občania so ZP v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so ZP zaškoľujú alebo pripravujú na prácu a na ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbované zdravotnému stavu občanov so ZP.

Zákon jasne definuje, čo je chránená dielňa a čo je chránené pracovisko, čo doposiaľ z legislatívnej úpravy nebolo zrejmé.

Za chránenú dielňu sa považuje pracovisko, na ktorom zamestnávateľ zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so ZP a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so ZP.

Za chránené pracovisko sa považuje pracovisko, na ktorom zamestnávateľ zriadi pracovné miesto pre občana so ZP a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so ZP prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so ZP.

Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska priznáva úrad práce. Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá žiada o priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, po predložení písomnej žiadosti doloží úradu práce rozhodnutie regionálneho úradu verejného zdravotníctva o uvedení priestorov do prevádzky.

O priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska môže písomne požiadať právnická osoba alebo fyzická osoba úrad práce, v ktorého územnom obvode zriadi pracovné miesto pre občana so ZP. Súčasťou žiadosti o priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska je popis pracovnej činnosti, pracoviska a jeho umiestnenia, pracovných podmienok a doklad o vlastníctve priestorov alebo o nájme priestorov.

Úrad práce prizná postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska na dobu neurčitú.

3.2.2 Príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska

(§ 56 zákona)

Novým spôsobom je upravené poskytovanie príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (v ďalšom texte len „chránené pracovisko“). Príspevok sa mení z obligatórneho (pri splnení podmienok nárokovateľného) na fakultatívny (nenárokovateľný), obmedzuje sa účel jeho využitia, znižuje sa maximálna možná výška príspevku, pričom úrad práce môže priznať príspevok i v nižšej sume, ako je jeho maximálna výška a jeho priznanie je podmienené kladným odporúčaním výboru pre otázky zamestnanosti príslušného úradu práce.

Úrad práce môže poskytnúť príspevok na zriadenie chráneného pracoviska zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto na chránenom pracovisku

prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so ZP, vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej jeden mesiac.

Príspevok sa poskytuje na úhradu časti nákladov na zriadenie pracovného miesta pre občana so ZP na chránenom pracovisku. Za náklady na zriadenie pracovného miesta sa považujú náklady, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie vykonávania pracovnej činnosti občana so ZP a súvisia so zriadením tohto pracovného miesta. Príspevok sa neposkytuje na úhradu časti mzdy a odvodov na zdravotné a sociálne poistenie platených zamestnávateľom za zamestnanca, ktorý je občanom so ZP.

Výška príspevku na jedno zriadené pracovné miesto na chránenom pracovisku je

a) v Bratislavskom kraji najviac 4-násobok celkovej ceny práce – v roku 2013 4 228 eur,

b) v ostatných krajoch

1. v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer najviac 4,8-násobok celkovej ceny práce – v roku 2013 5 074 eur,

2. v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer najviac 5,2-násobok celkovej ceny práce – v roku 2013 5 497 eur.

Základom pre výpočet príspevku je celková cena práce vypočítaná z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky v predchádzajúcom kalendárnom roku. V roku 2013 je hodnota celkovej ceny práce 1 057,24 eur.

O výške poskytnutého príspevku rozhoduje úrad práce, nie je povinný poskytnúť maximálnu výšku príspevku stanovenú pre daný okres.

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom práce a zamestnávateľom. Poskytuje ho úrad práce, v ktorého územnom obvode sa zriadi chránené pracovisko. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer a kalkulácia predpokladaných nákladov na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Príspevok sa poskytuje do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov preukazujúcich vynaložené náklady; tieto doklady je zamestnávateľ povinný predložiť najneskôr do šiestich mesiacov odo dňa uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku.

Zamestnávateľ, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný zachovať zriadené pracovné miesto na chránenom pracovisku najmenej dva roky.

Za zriadenie pracovného miesta na chránenom pracovisku u zamestnávateľa sa považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za 12

kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím celkový nárast počtu jeho zamestnancov. Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest podľa predchádzajúcej vety, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.

3.2.3 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť

(§ 57 zákona)

Príspevok sa mení z obligatórneho na fakultatívny, obmedzuje sa účel jeho využitia, znižuje sa maximálna možná výška príspevku, pričom úrad práce môže priznať príspevok i v nižšej sume, ako je jeho maximálna výška a jeho priznanie je podmienené kladným odporúčaním výboru pre otázky zamestnanosti príslušného úradu práce. Menia sa podmienky na opakované poskytnutie príspevku.

Úrad práce môže poskytnúť príspevok občanovi so ZP na samostatnú zárobkovú činnosť na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so ZP vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace a ktorý bude samostatne zárobkovo činnou osobou prevádzkujúcou živnosť alebo vykonávajúcou poľnohospodársku výrobu na chránenom pracovisku. Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so ZP, ktorý v období 6 mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie pozastavil, prerušil alebo skončil prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti, úrad práce môže poskytnúť príspevok, ak bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov.

Uchádzač o zamestnanie, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať na chránenom pracovisku nepretržite najmenej dva roky.

Príspevok sa neposkytuje na úhradu odvodov na zdravotné a sociálne poistenie platených samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so ZP, a na úhradu nájomného.

Výška príspevku je

a) v Bratislavskom kraji najviac 3,2-násobok celkovej ceny práce - v roku 2013 3 383 eur,

b) v ostatných krajoch

1. v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer najviac 4-násobok celkovej ceny práce - v roku 2013 4 228 eur,

2. v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer najviac 4,8-násobok celkovej ceny práce - v roku 2013 5 074 eur.

Základom pre výpočet príspevku je celková cena práce vypočítaná z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky v predchádzajúcom kalendárnom roku. V roku 2013 je hodnota celkovej ceny práce 1 057,24 eur.

O výške poskytnutého príspevku rozhoduje úrad práce, nie je povinný poskytnúť maximálnu výšku príspevku stanovenú pre daný okres.

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom práce a uchádzačom o zamestnanie, ktorý je občanom so ZP. Príspevok poskytuje úrad práce, v ktorého územnom obvode občan so ZP vytvorí chránené pracovisko, na ktorom bude prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer.

Úrad práce poskytne preddavkovo najviac 30 % výšky schváleného príspevku do 30 kalendárnych dní odo dňa uzatvorenia písomnej dohody o poskytnutí príspevku a zvyšnú časť príspevku po predložení dokladov preukazujúcich vynaložené náklady; tieto doklady je občan so ZP povinný predložiť najneskôr do šiestich mesiacov odo dňa uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku.

Úrad práce zabezpečí uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so ZP, na základe písomnej žiadosti absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku. Súčasťou prípravy na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti je vypracovanie podnikateľského zámeru (vrátane predpokladaných nákladov na zriadenie chráneného pracoviska), ktoré sú podkladom na posúdenie komisiou výboru pre otázky zamestnanosti.

Občan so ZP, ktorému bol poskytnutý príspevok a ktorý nesplnil povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku nepretržite najmenej dva roky, je povinný vrátiť úradu práce pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého neprevádzkoval na chránenom pracovisku samostatnú zárobkovú činnosť; to sa nevzťahuje na občana so ZP, ktorý prestal prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia posudkovým lekárom úradu práce alebo z dôvodu úmrtia.

Úrad práce môže opätovne poskytnúť príspevok uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so ZP, najskôr po uplynutí ôsmich rokov od začatia prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorej prevádzkovanie mu bol poskytnutý príspevok.

3.2.4 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov

(§ 60 zákona)

Okrem príspevku na zriadenie chráneného pracoviska a na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti poskytuje úrad práce i opakovaný príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (ďalej len chránené pracovisko). Príspevok je obligatórny.

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov sa poskytuje právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak o tento príspevok písomne požiada najneskôr do konca prvého kalendárneho mesiaca štvrtroka nasledujúceho po štvrtroku, za ktorý príspevok žiada.

Za prevádzkové náklady chráneného pracoviska, na ktorých úhradu sa poskytuje zamestnávateľovi príspevok, sa považujú

- a) nájomné a náklady na služby spojené s nájomným,
- b) náklady spojené s povinnými revíziami a náklady na poistenie objektu, v ktorom je prevádzkované chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní zamestnávateľ,
- c) náklady na palivo a energiu,
- d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidáciu odpadu,
- e) náklady na dopravu materiálu, hotových výrobkov a na dopravu súvisiacu s poskytovaním služieb,
- f) náklady na úhradu mzdy a odvodov na zdravotné a sociálne poistenie platených zamestnávateľom za zamestnancov, ktorí sú občanmi so ZP,
- g) náklady na opravu a údržbu objektu, v ktorom je prevádzkované chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní zamestnávateľ a ak tieto náklady súvisia s prevádzkovaním chráneného pracoviska,
- h) náklady na opravu a údržbu zariadenia chráneného pracoviska, ak toto zariadenie vlastní zamestnávateľ,
- i) náklady súvisiace so zabezpečovaním administratívy chráneného pracoviska.

Za prevádzkové náklady chráneného pracoviska zriadeného občanom so ZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, ktorému sa poskytuje príspevok, sa považujú

- a) nájomné a náklady na služby spojené s nájomným, okrem nájomného za bytovú jednotku a nákladov na služby spojené s týmto nájomným,
- b) náklady spojené s povinnými revíziami a náklady na poistenie objektu, v ktorom je prevádzkované chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní občan so ZP,
- c) náklady na palivo a energiu,
- d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidáciu odpadu,
- e) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobkov,

f) náklady na úhradu odvodov na zdravotné a sociálne poistenie, platených samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so ZP,

g) náklady na opravu a údržbu objektu, v ktorom je prevádzkované chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní občan so ZP a ak tieto náklady súvisia s prevádzkovaním chráneného pracoviska,

h) náklady na opravu a údržbu zariadenia chráneného pracoviska, ak toto zariadenie vlastní občan so ZP,

i) náklady súvisiace so zabezpečovaním administratívy chráneného pracoviska.

Náklady na dopravu zamestnancov sú náklady súvisiace so zabezpečovaním dopravy zamestnancov, ktorí sú občanmi so ZP zamestnávateľom na miesto výkonu zamestnania a späť.

Ročná výška príspevku, ktorý poskytuje úrad práce, v ktorého územnom obvode je zriadené chránené pracovisko, je najviac

a) 2,5-násobok celkovej ceny práce (v roku 2013 2 643 eur), na jedného občana so ZP vykonávajúceho prácu v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času,

b) 5-násobok celkovej ceny práce (v roku 2013 5 286 eur) na jedného občana so ZP, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, vykonávajúceho prácu v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času.

V roku 2013 je hodnota celkovej ceny práce 1 057,24 eur.

Úrad práce pred poskytnutím príspevku overí rozsah týždenného pracovného času u občana so ZP, na ktorého sa príspevok poskytuje. Ak je rozsah týždenného pracovného času nižší ako rozsah ustanoveného týždenného pracovného času, príspevok sa poskytuje v pomernej časti výšky uvedenej vyššie.

Príspevok poskytuje príslušný úrad práce na základe dokladov preukazujúcich vynaložené náklady za príslušný štvrťrok najviac vo výške 25 % z ročnej výšky príspevku, a to do 60 kalendárnych dní odo dňa podania žiadosti o poskytnutie príspevku.

3.2.5 Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní

(§ 56a zákona)

Úplne sa menia podmienky na poskytovanie tohto príspevku. Príspevok sa mení na fakultatívny, neposkytuje sa na úhradu mzdy zamestnancov so ZP. Jeho priznanie je podmienené kladným odporúčaním výboru pre otázky zamestnanosti príslušného úradu práce. Určený je pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú

občanov so ZP na pracovných miestach, ktoré nie sú zriadené ako chránené dielne alebo chránené pracoviská.

Úrad práce môže poskytnúť príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25 % občanov so ZP z priemerného evidenčného počtu zamestnancov a ktorý nemá priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Príspevok sa poskytuje na občana so ZP, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času.

Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu odvodov na zdravotné a sociálne poistenie platených zamestnávateľom mesačne zo mzdy zamestnanca, ktorý je občanom so ZP, najviac vo výške odvodov na zdravotné a sociálne poistenie platených zamestnávateľom vypočítaných zo 60 % priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok, v ktorom sa príspevok poskytuje. V roku 2013 je maximálny základ pre stanovenie výšky príspevku 469 eur.

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom práce a zamestnávateľom. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku sú údaje o celkovom priemernom evidenčnom počte zamestnancov a o priemernom evidenčnom počte zamestnancov, ktorí sú občanmi so ZP, štvrťročne kumulatívne od začiatku roka. Príspevok poskytuje úrad práce, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo alebo trvalý pobyt, ak je zamestnávateľ fyzickou osobou. Príspevok sa poskytuje štvrťročne na základe dokladov preukazujúcich úhradu odvodov na zdravotné a sociálne poistenie, ktoré je zamestnávateľ povinný predložiť úradu práce najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí príslušného štvrťroka.

3.2.6 Príspevok na činnosť pracovného asistenta

(§ 59 zákona)

Upresňujú sa podmienky na poskytnutie tohto príspevku, znižuje sa maximálna výška príspevku, zostáva ale zachovaná jeho obligatornosť. Mení sa miestna príslušnosť úradu práce, ktorý príspevok poskytuje.

Úrad práce poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so ZP, alebo samostatne zárobkovo činnou osobu, ktorá je občanom so ZP, príspevok na činnosť pracovného asistenta, ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnou osoby vyplýva potreba pracovného asistenta. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je údaj o percentuálnej miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť občana so ZP, charakteristika pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba vykonáva na pracovnom mieste, a rozsah pracovného času, zdôvodnenie potreby pracovného asistenta a charakteristika a rozsah pracovnej činnosti pracovného asistenta.

Pracovný asistent je

a) zamestnanec, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi alebo zamestnancom, ktorí sú občanmi so ZP, pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času,

b) fyzická osoba, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnéj osobe, ktorá je občanom so ZP, pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti a pri vykonávaní jej osobných potrieb počas prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Príspevok sa poskytuje mesačne najmenej vo výške 41 % a najviac vo výške 70 % celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky (v roku 2013 je základom pre výpočet výšky tohto príspevku hodnota 1 057,24 eur), na činnosť jedného pracovného asistenta počas trvania:

a) pracovného pomeru zamestnanca, ktorý je občanom so ZP, alebo zamestnancov, ktorí sú občanmi so ZP, ktorí sú v priamej starostlivosti pracovného asistenta,

b) prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti osobou, ktorá je občanom so ZP.

Spôsob výpočtu výšky príspevku určilo vnútorným predpisom ústredie práce. Výška príspevku závisí od počtu hodín za jeden kalendárny deň, počas ktorých poskytuje pracovný asistent pomoc zamestnancom alebo občanovi vykonávajúcemu samostatnú zárobkovú činnosť a od miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť týchto zamestnancov alebo tohto občana.

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom práce a zamestnávateľom, ktorý zamestnáva občana so ZP, alebo medzi úradom práce a samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so ZP. Príspevok poskytuje úrad práce, v ktorého územnom obvode občan so ZP vykonáva prácu alebo prevádzkuje, alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

Medzi samostatne zárobkovo činnou osobou a jej pracovným asistentom nevzniká pracovnoprávny vzťah v zmysle Zákonníka práce. Samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá je občanom so ZP, uzatvára s pracovným asistentom zmluvu podľa Občianskeho zákonníka o poskytovaní pomoci pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti.

3.3 Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím

(§ 62 zákona)

Zákon určuje zamestnávateľom niekoľko povinností v súvislosti so zamestnávaním občanov so ZP.

Zamestnávateľ je povinný

- a) zabezpečovať pre občanov so ZP, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
- b) vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so ZP a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- c) viesť evidenciu občanov so ZP,
- d) zamestnávať občanov so ZP; ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad práce v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so ZP v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva občana so ZP, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, si takéhoto zamestnanca na účely plnenia povinného podielu zamestnávania zamestnancov so ZP započítava, ako keby zamestnával troch občanov so ZP.

3.4 Zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (náhradné plnenie)

(§ 64 zákona)

Zákazky, ktorými si môžu zamestnávatelia plniť povinnosť zamestnávať povinný podiel občanov so ZP - 3,2 % z počtu svojich zamestnancov - bude možné zadávať len zamestnávateľom, ktorí majú zriadené chránené dielne, alebo chráneným pracoviskám zriadených občanmi so ZP, ktorí prevádzkujú alebo vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť. Zamestnávatelia si túto povinnosť už nebudú môcť plniť zadaním zákazky zamestnávateľom, ktorí majú zriadené len chránené pracoviská.

Povinnosť zamestnávať 3,2 % občanov so ZP z celkového počtu svojich zamestnancov môže zamestnávateľ plniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so ZP alebo zadaním zákazky občanovi so ZP, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

Výška zákazky na započítanie jedného občana so ZP je 0,8-násobok celkovej ceny práce, v roku 2013 je potrebné na započítanie jedného občana so ZP zadať zákazku vo výške 845 eur.

Na započítanie počtu občanov so ZP, ktorých si zamestnávateľ môže započítať, 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 povinný podiel občanov so ZP a výškou zákazky potrebnej na započítanie jedného občana so ZP, t. j. 0,8-násobok celkovej ceny práce. Výsledná hodnota vypočítaná podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

Ak chránená dielňa alebo chránené pracovisko, ktoré zriadil občan so ZP, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, realizujú činnosti spojené s nákupom a predajom výrobkov, ktoré nezhotovujú, na výpočet počtu občanov so ZP, ktorých si zamestnávateľ môže započítať, sa zamestnávateľovi, ktorý odoberá takéto výrobky, započítava výška 10 % peňažného plnenia bez započítania dane z pridanej hodnoty.

3.5 Vysvetlivky k 3. časti

Odvodom na zdravotné a sociálne poistenie sa rozumie preddavok na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie

Úradom práce sa v celom texte rozumie úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Zákomom sa v celom texte rozumie zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov účinný k 1. máju 2013

Záver

I keď brožúra je prednostne určená pre osoby so zrakovým postihnutím, informácie v nej obsiahnuté sú natoľko „univerzálne“, že pomôže zorientovať sa v problematike podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím i iným skupinám občanov so zdravotným postihnutím, ako i ostatnej verejnosti.

Rozsah brožúry nám neumožnil poskytnúť v plnej šírke informáciu o podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, preto je potrebné ďalšie informácie hľadať v zákone o službách zamestnanosti i v ďalších materiáloch, ktoré sa touto problematikou budú zaoberať.

Príloha 1

Transpozícia vybraných článkov Smernice Rady 2000/78/ES týkajúcich sa špecificky osôb so zdravotným postihnutím do legislatívy SR.

Smernica:

Čl. 1:

Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani (zárobkovej činnosti) na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Transpozícia:

Zák. č. 365/2004 Z. z., § 6 ods. 1

(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu zdravotného postihnutia...

Smernica:

Čl. 2 ods. 1:

1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom "zásada rovnakého zaobchádzania" rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

Transpozícia:

Zák. č. 365/2004 Z. z., § 2 ods. 1

(1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia...

Zák. č. 5/2004 Z. z., § 14 ods. 2

(2) Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom.

Zák. 311/2001 Z. z., § 13 ods. 1 a 2

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(2) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia...

Smernica:

Čl. 2 ods. 2 písm. (b) (II):

(b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby s určitým zdravotným postihnutím do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:

(ii) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba, alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, bola

povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.

Transpozícia:

Zák. č. 365/2004 Z. z., § 7 ods. 1

(1) Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa prijímú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.

Zák. č. 5/2004 Z. z., § 63 ods. 1 písm. a), b) a d)

(1) Zamestnávateľ je povinný

a) zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,

b) vykonávať zaškolenie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,

d) 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.

Zák. č. 311/2001 Z. z., § 158 ods. 1

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získať potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci, a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

Smernica:

Čl. 4 ods. 1:

1. Bez ohľadu na článok 2(1) a (2) členské štáty môžu stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie/ zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.

Transpozícia:

Zák. č. 365/2004, § 8 ods. 1

(1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Smernica:

Čl. 5:

Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôbenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.

Transpozícia:

Zák. 365/2004 Z. z., § 7

(1) Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľia prijímú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k určitému zamestnaniu, výkonu určitej činnosti v zamestnaní, funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.

(2) Pri posúdení, či je prijatie opatrení podľa odseku 1 neprimerane náročné, sa berie do úvahy

a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím,

b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a

c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.

(3) Za neprimerane náročné sa nepovažuje prijatie takého opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov.

(4) Za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať opatrenia podľa odseku 1.

Zák. č. 5/2004 Z. z., § 63 ods. 1 písm. a), b) a d)

Citácia vid' vyššie

Zák. č. 5/2004 Z. z., § 55 - § 60

Vzhľadom na rozsah ich necitujeme

Zák. 311/2001 Z. z. § 158 ods. 1 a 2, § 159 ods. 1

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

(2) Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu, alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.

Smernica:

Čl. 7 ods. 1:

1. Zásada rovnakého zaobchádzania nebude brániť žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1.

Transpozícia:

Zák. č. 5/2004 Z. z., § 55 - § 60

Vzhľadom na rozsah ich necitujeme

Použitá literatúra

1 <http://www.unss.sk/projekty.php>

2 <http://www.euractiv.sk/europa-online/europska-legislativa-000300.html>

<http://www.euroinfo.gov.sk/248/legislativa-eu/>

3 <http://www.euractiv.sk/europa-online/zmluvy-000303.html>

- 4 <http://www.euractiv.sk/europa-online/podkapitola-12-000302.html>
- 5 <http://www.euractiv.sk/europa-online/podkapitola-13-000301.html>
- 6 <http://www.euractiv.sk/europa-online/podpodkapitola-131-000310.html>
- 7 <http://www.euractiv.sk/europa-online/podpodkapitola-132-000309.html>
- 8 http://europa.eu/eu-law/decision-making/procedures/index_sk.htm
- 9 Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky
- 10 Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú.v. ES L 303, 2.12.2000).
- 11 <http://www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=264112>
<http://www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=187206>
- 12 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?Furi%3DOJ:L:2008:214:0003:0047:sk:PDF&sa=U&ei=4rNXUsqPNMeI4ATzj4HYCg&ved=0CB0QFjAA&usg=AFQjCNHFX3KP BNTF0Ik991IE94Z68UM3ag>
- 13 Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.



Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska

Sekulská 1

842 50 Bratislava

Tel.: 02/69 20 34 20

Fax: 02/69 20 34 47

unss@unss.sk

www.unss.sk

Realizované s finančnou podporou Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR v rámci dotačného programu Podpora a ochrana ľudských práv a slobôd. Za obsah tohto dokumentu je výlučne zodpovedná ÚNSS.

Zodpovedá zásadám jasnej tlače.

