



ĽUDSKÉ PRÁVA ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

VYBRANÉ ASPEKTY



Bratislava 2016

**ĽUDSKÉ PRÁVA ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN
V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

VYBRANÉ ASPEKTY



**MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ
A EURÓPSKÝCH ZÁLEŽITOSTÍ
SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

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 zodpovedné o. z. Liga proti bezpráviu.

Názov publikácie:

Ludské práva znevýhodnených skupín v podmienkach Slovenskej republiky – vybrané aspekty

Recenzenti publikácie:

doc. JUDr. PhDr. Miroslav Slašťan, PhD.

doc. JUDr. Ing. Bernard Pekár, PhD.

Autori:

Mgr. Filip Kvetko

JUDr. Jana Neuschl

Mgr. Beáta Oravcová

Mgr. Lucia Pavlíková

Mgr. Lukáš Svetlík

Editor publikácie:

JUDr. Jana Neuschl

Mgr. Zuzana Hesková

Grafika:

Mgr. art. Katarína Chlebničianová

December 2016. 1.vydanie

ISBN: 978-80-972194-2-0

Všetky práva vyhradené. Túto publikáciu, ani žiadnu jeho časť nie je možné reprodukovat', ukladať do informačných systémov alebo iným spôsobom rozširovať bez predchádzajúceho súhlasu autora diela.

Za jazykovú úpravu daného zborníka zodpovedajú autori jednotlivých príspevkov.

OBSAH

ÚVODNÉ SLOVO 5

Mgr. Filip Kvetko

I. PRÁVA SENIOROV9

Starobný dôchodok a otázky pracovného pomeru seniorov.....11

Zvýšenie dôchodkov v roku 2017 a iné príspevky.....21

Mgr. Lukáš Svetlík

II. EXEKUČNÉ KONANIA, ICH POSTUPY A DOPADY SO ZAMERANÍM NA ZNEVÝHODNENÚ SOCIÁLNU SKUPINU.....32

Exekučné konanie v podmienkach Slovenskej republiky.....34

Výkon exekučného práva u znevýhodnených skupín obyvateľstva v praxi47

Mgr. Beáta Oravcová

III. PRACOVNÉ PRÁVA.....55

Právo na prácu a pracovné úrazy56

Práva, povinnosti a nároky zamestnanca a zamestnávateľa v prípade pracovných úrazov.....64

JUDr. Jana Neuschl

IV. PRÁVA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM.....95

Občan so zdravotným postihnutím – legálna definícia.....98

Občan so zdravotným postihnutím – právo na prácu a ochrana pracovnoprávnych vzťahov.....104

Inštitút ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím vo svetle novej právnej úpravy.....118

Mgr. Lucia Pavlíková

V. JUDIKATÚRA.....128

Práva zdravotne postihnutých osôb vo svetle súdnych rozhodnutí129

ÚVODNÉ SLOVO

Občianske združenie Liga proti bezpráviu realizovalo v roku 2016 vďaka finančnej podpore Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky, v rámci dotačného programu Podpora a ochrana ľudských práv a slobôd, projekt s názvom Tvorba komplexnej platformy pre poradenstvo v oblasti ochrany ľudských práv zraniteľných skupín. Projekt sa zameriaval na edukáciu a zvyšovanie informovanosti zraniteľných skupín o ochrane práv a slobôd z pohľadu rôznych právnych oblastí. V rámci projektu boli k zraniteľným skupinám zaradené osoby vyššieho veku (seniori), osoby so zdravotným postihnutím, ale i osoby s odlišným sociálnym, majetkovým pôvodom. Hlavným cieľom projektu bolo i poskytovanie odborného bezplatného poradenstva prostredníctvom telefonickej linky, e – mailovej poradne, kontaktného formulára na webovej stránke občianskeho združenia alebo pomocou novovzniknutej on - line chatovej platformy dostupnej na webovej stránke združenia. Verejnosť mala pravidelne možnosť získavať relevantné a aktuálne právne informácie i pomocou internetového prostredia, a to vďaka kontu na sociálnej sieti Facebook alebo na stránke www.ligaprotibezpraviu.sk. Na týchto platformách boli zverejňované rôzne odborné články, prípadové štúdie alebo aktuálne aktivity združenia. Za účelom prehĺbenia informovanosti zraniteľných skupín o ich právach a slobodách, sa vo vybraných mestách a pre vybrané subjekty uskutočnili odborné semináre a bezplatné právne konzultácie. Podporiť aktivity združenia a zasiahnuť tak cieľové skupiny, ktoré nemajú dosah na internetové prostredie, sa združeniu podarilo aj vďaka vydaniu rôznych printových materiálov – letáky, bulletiny alebo reklama v novinách. Komplexnú platformu pre poradenstvo v rámci projektu dotvorilo aj zriadené kontaktné miesto, dostupné pre osobné konzultácie v stanovených termínoch, kde jednotlivci alebo skupiny mali možnosť konzultovať svoje problémy, príp. získať nové informácie v kontexte ochrany práv, právom chránených záujmov a slobôd.

Občianske združenie v rámci realizovaného projektu *Tvorba komplexnej platformy pre poradenstvo v oblasti ochrany ľudských práv zraniteľných skupín* prináša v neposlednom rade publikáciu s názvom LUDSKÉ PRÁVA ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY – VYBRANÉ ASPEKTY, v ktorej sa jednotliví autori zamerali na problematiku, s ktorou sú najčastejšie konfrontovaní vo svojej praxi, príp. boli konfrontovaní, a to v zmysle podnetov, dotazov zo strany jednotlivých občanov, ktorí sa obrátili na občianske združenie Liga proti Bezpráviu v rámci ich jednotlivých kontaktných miest a platforiem. Z priebežného sledovania a zaznamenávania podnetov, príp. otázok zo strany občanov na rôznych seminároch, je možné konštatovať, že občania sa stretávajú v praxi s nedostatkom relevantných a aktuálnych informácií právneho a sociálneho charakteru v súvislosti s ich vekom, zdravotným stavom, postihnutím alebo sociálnym statusom, príp. majetkovými pomermi.

V prípade občanov – seniorov je možné konštatovať, že si v praxi často mylia jednotlivé nároky, a príspevky, ktoré im v zmysle príslušných právnych noriem prináležia, a preto sa prvá kapitola venuje práve našim najstarším občanom s cieľom sprehľadniť ich aktuálne nároky, príspevky a uviesť možnosti ich čerpania, vrátane informácií o dôchodkoch pre rok 2017. Druhá kapitola sa zameriava na veľmi páľčivý problém, ktorý sa preukázal aj vyplývajúc z rozhovorov medzi autorom, lektormi, projektovým asistentom a následne občanmi na stretnutiach alebo v poradni ako „novodobý mor, t.j. exekučné konanie,“ ktoré zasahuje rôzne skupiny obyvateľstva (seniorov, nízko príjmové domácnosti, strednú vrstvu a pod.). V roku 2015 bolo vybavených takmer 520 000 exekučných konaní, z čoho až 32-tisíc sa týkalo penzistov, ktorým bola exekvovaná časť dôchodku. Prezumuje sa, že ďalších 2,8 milióna exekúcií nebolo doposiaľ rozhodnutých, čo z nášho pohľadu predstavuje časovanú bombu a občania by mali byť lepšie informovaný o priebehu, samotnom konaní a výkone jednotlivých a exekučných konaní. Tretia kapitola pojednáva o ústavnom práve na prácu, a zameriava sa na práva, nároky, dávky pracujúcich

občanov, ktorí utrpia pracovný úraz, a teda majú následne určité zdravotné problémy, komplikácie alebo následky. Autorka analyzuje práva a povinnosti nielen zamestnancov, ale aj zamestnávateľov v prípade, ak nastane daná situácia, vrátane postupov a odporúčaní pre zamestnancov ako v takýchto situáciách postupovať. Štvrtá kapitola danej publikácie sa venuje vybraným aspektom ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím, a to v kontexte medzinárodného a európskeho práva, ktoré pokladá základy aplikácie právnych štandardov ochrany ľudských práv zdravotne postihnutých občanov v podmienkach Slovenskej republiky. Kapitola sa venuje medzinárodnému Dohovoru o ochrane práv osôb so zdravotným postihnutím, a iným medzinárodným právne záväzným zmluvám, ktoré sa venujú problematike ochrany osôb so zdravotným postihnutím, pričom autorka analyzuje aj novovzniknutý inštitút ombudsmanovského typu a vybrané nároky pre osoby so zdravotným postihnutím v podmienkach Slovenskej republiky. Posledná kapitola sa venuje významným súdnym rozhodnutiam, ktoré majú vplyv na ochranu práv znevýhodnenej skupiny obyvateľstva nielen na Slovensku, ale i v celoeurópskom meradle.

Veríme, v mene celého autorského kolektívu, že jednotlivé príspevky budú pre čitateľov prínosom a upriamia pozornosť znevýhodnených skupín obyvateľstva, príp. ich rodinných príslušníkov, priateľov alebo osoby, ktoré sa o ne starajú alebo prichádzajú s nimi do kontaktu, na práva, možnosti a predovšetkým legitímne nároky, ktoré im z pohľadu medzinárodného, európskeho a slovenského práva, a samozrejme i z judikatúry prináležia, čím prispějeme k zvýšeniu informovanosti tejto skupiny obyvateľstva.

Editori



I. Práva seniorov

Ludské práva znevýhodnených skupín v podmienkach Slovenskej republiky

Práva seniorov

Jeden zaujímavý vtíp hodnotí situáciu dôchodcov v Slovenskej republike: „Aký je rozdiel medzi švédskym, francúzskym a slovenským dôchodcom? Švédsky dôchodca si ráno urobí švédske raňajky, zoberie si tenisovú raketu a ide hrať tenis. Francúzsky dôchodca si ráno urobí francúzske raňajky, zoberie golfové palice a ide hrať golf. Slovenský dôchodca si dá ráno švédske kvapky, zoberie francúzsku barlu a ide do roboty.“

Dosiahnutie dôchodkového veku predstavuje v živote človeka významný medzník. Po celoživotnom úsilí a tvrdej práci v zamestnaní si človek zaslúži čas oddychu, ktorý by mal byť sprevádzaný dostatkom finančných prostriedkov zabezpečujúcich dôchodcom dôstojnú životnú úroveň. Dôstojný život v starobe garantuje už samotná Ústava Slovenskej republiky, ktorá v čl. 39 uvádza: „*Občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa.*“ Uvedené má zabrániť tomu, aby boli dôchodcovia aj po dosiahnutí dôchodkového veku nútení pokračovať v pracovnom pomere, hoci samotný právny poriadok Slovenskej republiky však umožňuje pracovať aj popri poberaní starobného dôchodku. Náročná právna úprava v oblasti sociálneho zabezpečenia seniorov predstavuje komplikáciu pre našich najstarších občanov a preto sa budeme v nasledujúcich riadkoch snažiť o sumarizáciu stavu, na aké dávky či príspevky majú dôchodcovia nárok, a aké podmienky musia splniť na ich získanie.

1 Starobný dôchodok a otázky pracovného pomeru seniorov

1.1 Starobný dôchodok

Starobný dôchodok môžeme definovať ako povinnú peňažnú a opakujúcu sa dávku, ktorej hlavnou funkciou je hmotne zabezpečiť občana v starobe. Jeho účelom je nahradiť stratu alebo obmedzenie pracovného príjmu, ktorá je spôsobená vyšším vekom ako sociálnou udalosťou.¹

V zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení je predpokladom na získanie nároku na starobný dôchodok dosiahnutie dôchodkového veku a dôchodkové poistenie v trvaní najmenej 15 rokov.

V zásade platí, že dôchodkovým vekom je vek 62 rokov. Zákon pri tomto všeobecnom pravidle nerozlišuje medzi dôchodkovým vekom muža a ženy, ako to bolo v minulosti. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR však dôchodkový vek každoročne upravuje v svojom opatrení, a to v závislosti od dynamiky vývinu priemernej strednej dĺžky života spoločnej pre ženy a mužov zistenej Štatistickým úradom SR. Dôchodkový vek na kalendárny rok 2017 je 62 rokov a 76 dní. Vzhľadom na všeobecne známu skutočnosť, že obyvateľstvo Slovenska starne, môžeme predpokladať, že v najbližších rokoch bude dochádzať k ďalšiemu zvyšovaniu dôchodkového veku.

Nový dôchodkový vek zvýšený od 01.01.2017 sa nebude týkať troch skupín osôb. Prvou skupinou sú osoby narodené do 31. decembra 1954 – muži a ženy, ktoré nemali žiadne deti. Druhú skupinu tvoria ženy narodené do 31. decembra 1961, na ktoré sa vzťahujú ustanovenia o znížení dôchodkového veku v závislosti od počtu vychovaných detí. Do poslednej skupiny patria muži a ženy, ktorým sa zachováva nárok na znížený dôchodkový vek vzhľadom na počet odpracovaných rokov v zamestnaní zaradenom do I. pracovnej kategórie alebo do I. alebo II. kategórie funkcií.

¹ MATLÁK, J. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečenia*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 145.

Do I. pracovnej kategórie boli zaradené zamestnania, v ktorých sa vykonávali najmä rizikové práce, pri ktorých dochádzalo k trvalým a častým poruchám na zdraví, a to predovšetkým pôsobením škodlivých látok. Ako príklad možno uviesť prácu v bani, prácu leteckých posádok či ťažké, zdraviu škodlivé práce v chemických prevádzkach, v jadrových elektrárnach a pri ťažbe kameňa. Dôchodkový vek týchto osôb sa určuje naďalej podľa zákona č. 100/1988 Zb. Ide o vek v rozpätí 55 až 59 rokov v závislosti od toho, koľko rokov doby zamestnania získali výkonom zamestnania v I. pracovnej kategórii, I. alebo II. kategórii funkcií.

Výška starobného dôchodku a minimálny dôchodok

Suma starobného dôchodku sa určí ako súčin priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia získaného ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok a aktuálnej dôchodkovej hodnoty. Výška starobného dôchodku teda závisí najmä od výšky mzdy, z ktorej bolo odvádzané poistné na dôchodkové poistenie a od doby dôchodkového poistenia.

S účinnosťou od 01.07.2015 bol do nášho právneho poriadku zavedený inštitút minimálneho dôchodku. Jeho účelom je zabezpečiť osobe minimálny dôchodkový príjem na takej úrovni, aby sa nedostala do stavu hmotnej núdze. Nárok na zvýšenie dôchodku na minimálny dôchodok má poberateľ starobného dôchodku, ktorý odpracoval najmenej 30 rokov a výška jeho dôchodkových príjmov je nižšia ako výška minimálneho dôchodku. Zároveň platí, že táto osoba musela požiadať o priznanie všetkých dôchodkov, na ktoré má nárok (napr. vdovský dôchodok).

Ak osoba odpracovala 30 rokov, suma minimálneho dôchodku predstavuje 136% sumy životného minima na jednu plnoletú fyzickú osobu (do 30.6.2017 je životné minimum stanovené na sumu 198,09 EUR), t. j. ide o sumu 269,50 EUR. Za každý ďalší rok obdobia dôchodkového poistenia sa minimálny

dôchodok zvýši o dve percentá sumy životného minima a po 39. odpracovanom roku sa táto suma zvýši o tri percentá sumy životného minima za každý ďalší odpracovaný rok. Presné sumy minimálneho dôchodku sú uvedené v tabuľke.

Tabuľka č. 1: Minimálny dôchodok na roky 2015 až 2017

Počet kvalifikovaných rokov	Násobok životného minima	Minimálny dôchodok (EUR)
30	1,36	269,50 EUR
31	1,38	273,40 EUR
32	1,40	277,40 EUR
33	1,42	281,30 EUR
34	1,44	285,30 EUR
35	1,46	289,30 EUR
36	1,48	293,20 EUR
37	1,50	297,20 EUR
38	1,52	301,10 EUR
39	1,54	305,10 EUR
40	1,57	311,10 EUR
41	1,60	317,00 EUR
42	1,63	322,90 EUR
43	1,66	328,90 EUR
44	1,69	334,80 EUR
45	1,72	340,80 EUR
46	1,75	346,70 EUR
47	1,78	352,70 EUR
48	1,81	358,60 EUR
49	1,84	364,50 EUR
50	1,87	370,50 EUR
...

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Predčasný starobný dôchodok

Nárok na predčasný starobný dôchodok vzniká za predpokladu, že osoba získala najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia a chýbajú jej najmenej dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku. Zároveň však suma predčasného starobného dôchodku musí prevyšovať 1,2 násobok sumy životného minima na pre jednu plnoletú fyzickú osobu, t. j. v súčasnosti sumu 237,71 EUR. Na rozdiel od starobného dôchodku nárok na predčasný starobný dôchodok nevzniká v prípade, ak je osoba ešte zamestnaná alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť. O priznanie predčasného starobného dôchodku je potrebné požiadať prostredníctvom príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne. Dôsledkom priznania predčasného starobného dôchodku je zníženie sumy vyplácaného dôchodku, a to o 0,5% za každých začatých 30 dní odo dňa vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku. Z vyššie uvedeného vyplýva, že ak osoba požiada o predčasný starobný dôchodok v najskoršom možnom termíne, suma predčasného starobného dôchodku bude znížená o 12% oproti výške starobného dôchodku, na ktorú by tejto osobe vznikol nárok. Poberaný predčasný starobný dôchodok sa po dosiahnutí dôchodkového veku transformuje na starobný dôchodok.

Prípadová štúdia č. 1

Pán Ján po dovŕšení veku 60 rokov začal uvažovať o predčasnom starobnom dôchodku. Po 35 odpracovaných rokoch už nemá chuť denne dochádzať za prácou. Na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne mu vypočítali, že výška jeho predčasného starobného dôchodku by predstavovala sumu 440 EUR. Oplatí sa pánovi Jánovi poberať predčasný starobný dôchodok?

Pánovi Jánovi vznikol nárok na predčasný starobný dôchodok, nakoľko získal 35 rokov dôchodkového poistenia, do dovŕšenia dôchodkového veku (62 rokov)

mu chýbajú dva roky a suma jeho predčasného starobného dôchodku prevyšuje 1,2 násobok sumy životného minima pre plnoletú fyzickú osobu. Ak by o priznanie predčasného starobného dôchodku požiadal ihneď, suma dôchodku sa mu zníži až o 12%. V prípade pána Jána pôjde o sumu 60 EUR. Pán Ján si uvedomuje, že nie je možné súčasne pracovať aj poberať predčasný starobný dôchodok. Vzhľadom na to, že pán Ján nemá vážnejšie zdravotné problémy, rozhodol sa, že je pre neho finančne výhodnejšie ostať pracovať. Ak by pracoval aj po dovŕšení dôchodkového veku, bude sa môcť rozhodnúť, či bude súčasne poberať starobný dôchodok. Pokiaľ starobný dôchodok popri zamestnaní poberať nebude, zvýši si tak výšku svojho starobného dôchodku.

1.2 Starobný dôchodok a pracovný pomer

Aj po dosiahnutí dôchodkového veku je možné pracovať bez toho, aby osoba prišla o svoj nárok na dôchodok. To znamená, že môže súčasne poberať starobný dôchodok aj mzdu. Rovnako je možné popri poberaní starobného dôchodku vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť.

V prípade, že osoba po vzniku nároku na starobný dôchodok zostane pracovať, no rozhodne sa nepoberať starobný dôchodok, bude to mať za následok zvýšenie sumy starobného dôchodku. Jej starobný dôchodok sa navýši o **0,5% za každých odpracovaných 30 dní**, počas ktorých nepoberala starobný dôchodok. Ak by bol počet dní, ktoré po vzniku nároku na dôchodok odpracuje a zároveň pritom nepoberá starobný dôchodok nižší ako 30, zvýšenie sa neposkytne. Za 365 dní, t. j. za celý kalendárny rok sa poskytne zvýšenie starobného dôchodku o 6%.

Starobný dôchodok sa nevypláca počas obdobia, v ktorom má osoba z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo nemocenské, a to v prípade, ak dočasná pracovná neschopnosť vznikla pred priznaním starobného dôchodku.

Invalidný dôchodok

Účelom invalidného dôchodku je zabezpečiť osobe príjem v prípade poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu.

Nárok na invalidný dôchodok má osoba, ktorá je invalidná, získala potrebný počet rokov dôchodkového poistenia a zároveň nespĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok alebo jej nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Osoba sa považuje za invalidnú, ak má pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40% v porovnaní so zdravou osobou. Za dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav sa považuje taký zdravotný stav, ktorý má trvať viac ako jeden rok. Pri posudzovaní poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje telesná, duševná schopnosť a zmyslová schopnosť osoby v porovnaní so zdravou osobou. Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje na základe lekárskeho správ a údajov zo zdravotnej dokumentácie, ako aj komplexných funkčných vyšetrení a ich záverov.

Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa určuje podľa druhu zdravotného postihnutia, ktoré je rozhodujúcou príčinou dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu. Ak je druhov zdravotného postihnutia viac, jednotlivé miery poklesu sa nespočítavajú. Mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je však možné navýšiť až o 10 %, pokiaľ závažnosť ostatných zdravotných postihnutí ovplyvňuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

Tabuľka č. 2: Potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia na priznanie invalidného dôchodku

Vek	Počet rokov poistenia
do 20 rokov	menej ako jeden rok
od 20 do 24 rokov	najmenej jeden rok
od 24 do 28 rokov	najmenej dva roky
od 28 do 34 rokov	najmenej päť rokov
od 34 do 40 rokov	najmenej osem rokov
od 40 do 45 rokov	najmenej 10 rokov
nad 45 rokov	najmenej 15 rokov

Máme za to, že nastavenie potrebného počtu rokov obdobia dôchodkového poistenia na priznanie invalidného dôchodku nerešpektuje dnešný stav spoločnosti. V súčasnosti je bežným javom, že mladá generácia nenastúpi do zamestnania ihneď po ukončení strednej školy, ale pokračuje ďalej v štúdiu na vysokej škole. Vo väčšine prípadov osoba, ktorá ukončila vysokú školu začína pracovať až vo veku 24 rokov. Zákon však na priznanie invalidného dôchodku pre takúto osobu vyžaduje najmenej dva roky dôchodkového poistenia, čo táto osoba nedokáže splniť. Z uvedeného dôvodu by sme navrhovali úpravu potrebného počtu rokov dôchodkového poistenia tak, aby zákon umožňoval priznať nárok na invalidný dôchodok aj týmto kategóriám osôb.

Počet rokov dôchodkového poistenia na priznanie invalidného dôchodku nemusí splniť osoba, ktorá sa stala invalidnou v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, osoba, ktorá sa stala invalidnou v období, v ktorom je nezaopatrené dieťa alebo doktorand v dennej forme štúdia, ktorý nedovŕšil vek 26 rokov.

Suma invalidného dôchodku závisí od miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Pokiaľ táto schopnosť poklesla o viac ako 70%, suma invalidného dôchodku sa určí ako súčin priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia a aktuálnej dôchodkovej hodnoty ku dňu vzniku nároku na výplatu dôchodku. Ak miera schopnosti

vykonávať zárobkovú činnosť dosahuje viac ako 40%, ale najviac 70%, takto určená suma sa ešte vynásobí percentuálnou mierou poklesu.

Ak osoba zároveň spĺňa podmienky na výplatu starobného dôchodku aj invalidného dôchodku, v plnej sume sa vypláca iba ten dôchodok, ktorý je vyšší. Invalidný dôchodok sa nevypláca počas obdobia, v ktorom má poistenec nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo nemocenské.

Vyrovňavací príplatok

Účelom tejto dávky je kompenzácia negatívnych dopadov rozdelenia Českej a Slovenskej federatívnej republiky na niektorých poberateľov starobného dôchodku. Vyrovňavacím príplatkom sa má zabezpečiť, aby výška starobného dôchodku (spolu českého a slovenského) nebola nižšia ako suma dôchodku, na ktorú by mal poistenec nárok, keby sa jeho nárok na starobný dôchodok posudzoval len podľa slovenských právnych predpisov.

Na priznanie vyrovňavacieho príplatku má nárok osoba, ktorej bol priznaný nárok na slovenský a súčasne aj na český starobný dôchodok. Zároveň však musí spĺňať podmienku získania aspoň 25 rokov dôchodkového poistenia pred 01.01.1993, za ktoré jej bol priznaný starobný dôchodok z Českej republiky a získania aspoň jedného roku poistenia v Slovenskej republike v období od 01.01.1993 do 31.12.2003. Vyrovňavací príplatok sa poskytne len v prípade, že jeho suma má kladnú hodnotu.

Na určenie výšky vyrovňavacieho príplatku je potrebné najprv vypočítať fiktívnu sumu starobného dôchodku, t. j. sumu dôchodku, ktorá by poistencovi patrila, ak by dôchodok za doby zabezpečenia získané pred 1. januárom 1993 priznala Sociálna poisťovňa. Od fiktívnej sumy starobného dôchodku sa potom odpočíta suma reálne vyplácaného dôchodku (t. j. súčet sumy slovenského starobného dôchodku a českého starobného dôchodku vrátane výsluhového

dôchodku a starobného dôchodku vyplácaného z II. piliera). Ak je výsledok kladný, táto suma bude predstavovať vyrovnávací príplatok.

O vyplácanie vyrovnávacieho príplatku je potrebné požiadať. Ak je platiteľom dôchodku Sociálna poisťovňa, žiadosť sa podáva na predpísanom tlačive, ktoré je zverejnené na webovej stránke Sociálnej poisťovne. Žiadosť je možné odovzdať na príslušnej pobočke alebo na ústredí Sociálnej poisťovne.

Vdovský a vdovecký dôchodok

Z historického hľadiska patria dôchodky po pozostalých medzi najstaršie dávky sociálneho zabezpečenia. Pri úprave týchto dôchodkov sa vychádza z princípu vzájomnej vyživovacej povinnosti. Strata člena rodiny vyvoláva potrebu zabezpečenia ostatných členov rodiny. Účelom vdovského dôchodku je predovšetkým pomoc pre vdovu, aby sa mohla prispôsobiť zmeneným ekonomickým podmienkam.²

O vdovskom dôchodku sa hovorí v prípade, ak nárok na jeho výplatu vznikol žene, o vdoveckom naopak v prípade, ak je jeho poberateľom muž. Nakoľko zákonné podmienky na vznik nároku na vdovský a vdovecký dôchodok sú rovnaké, v ďalšom texte budeme rozoberať len vdovský dôchodok. Všetky informácie sa však primerane vzťahujú aj na vdovecký dôchodok.

Vdova má nárok na vdovský dôchodok po manželovi za predpokladu, že jej manžel bol ku dňu smrti poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku alebo mu vznikol nárok na predčasný starobný dôchodok. Nárok na výplatu vdovského dôchodku vzniká aj vdove, ktorej manžel ku dňu smrti splnil podmienky na získanie starobného dôchodku, získal potrebný počet rokov poistenia na nárok na invalidný dôchodok alebo ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

² MATLÁK, J. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečenia*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009 s. 167 – 168.

Vdova má nárok na výplatu vdovského dôchodku len počas jedného roka od smrti jej manžela. Po uplynutí jedného roka nárok na výplatu vdovského dôchodku pretrváva za predpokladu, že sa vdova stará o nezaopatrované dieťa (t. j. dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo v období od jej skončenia do dovŕšenia veku 26 rokov, ak dieťa študuje, prípadne nemôže študovať ani vykonávať zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov), je invalidná, pričom jej pokles vykonávať zárobkovú činnosť dosahuje viac ako 70% alebo vychovala aspoň tri deti. Nárok vdovy pretrváva aj v prípade, že dovŕšila vek 52 rokov a vychovala dve deti alebo dovŕšila dôchodkový vek.

Nárok na vdovský dôchodok však zanikne v prípade, že vdova uzatvorí nové manželstvo alebo súd právoplatne rozhodne, že smrť manžela spôsobila vdova spáchaním úmyselného trestného činu.

Vdovský dôchodok sa poskytuje vo výške 60% starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, na ktorý mal manžel nárok ku dňu smrti. Ak sú splnené podmienky na vznik nároku na viaceré dôchodky, na výpočet sumy vdovského dôchodku sa použije ten dôchodok, ktorý je vyšší.

Ak osoba zároveň spĺňa podmienky na výplatu starobného dôchodku aj vdovského dôchodku, v plnej sume sa vypláca iba ten dôchodok, ktorý je vyšší. Nižší dôchodok sa vypláca v sume jednej polovice.

Prípadová štúdia č. 2

Pán Marek je starobný dôchodca, ktorého dôchodok predstavuje sumu 332,60 EUR. Jeho manželka dostávala dôchodok vo výške 602,30 EUR. Po jej smrti sa pán Marek dostáva do nepriaznivej finančnej situácie, keď zo svojho dôchodku nedokáže utiahnuť všetky výdavky na domácnosť a udržať si životný štandard, na ktorý bol zvyknutý. Ako si pán Marek môže zlepšiť svoju finančnú situáciu?

Pán Marek má nárok na vdovecký dôchodok, ktorý mu vznikol dňom úmrtia jeho manželky. O výplatu vdoveckého dôchodku musí požiadať na pobočke Sociálnej poisťovne v mieste svojho trvalého bydliska. Výška vdoveckého dôchodku predstavuje 60% zo sumy starobného dôchodku, ktorý ku dňu smrti poberala jeho manželka, v prípade pána Mareka pôjde o sumu 361,40 EUR (suma 361,38 EUR sa zaokrúhľuje na 10 eurocentov nahor). Pán Marek však nebude mať nárok na výplatu svojho starobného dôchodku a vdoveckého dôchodku v plnej výške. V prípade súbehu nárokov na výplatu dôchodkov sa v plnej sume vypláca iba vyšší dôchodok, nižší sa vypláca v sume jednej polovice. V tomto prípade je vyšším vdovecký dôchodok, ktorý sa pánovi Marekovi bude vyplácať v plnej výške. Zároveň bude pán Marek dostávať polovicu sumy svojho starobného dôchodku. Celkovo bude mať pán Marek nárok na dôchodkové dávky vo výške 527,70 EUR (361,40 EUR – vdovecký dôchodok + 166,30 EUR – starobný dôchodok).

2 Zvýšenie dôchodkov v roku 2017 a iné príspevky

S účinnosťou od 01.01.2017 sa dôchodkové dávky zvyšujú o pevnú sumu uvedenú v tabuľke.

Tabuľka č. 3: Zvýšenie dôchodkových dávok v roku 2017

Dôchodková dávka	Suma zvýšenia
starobný dôchodok	8,20 EUR
starobný dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice	2,50 EUR
predčasný starobný dôchodok	7,90 EUR
predčasný starobný dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice	3,00 EUR

invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, invalidný dôchodok podľa § 266 a sociálny dôchodok	7,10 EUR
invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% vyplácaný v sume jednej polovice a invalidný dôchodok podľa § 266 vyplácaný v sume jednej polovice	2,60 EUR
invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70%	4 EUR
invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70% vyplácaný v sume jednej polovice	1,70 EUR
vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok	5,30 EUR
vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice	2,30 EUR
sirotský dôchodok	2,60 EUR
sirotský dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice	1,40 EUR

Z tabuľky vyplýva, že dochádza k nerovnomernému zvyšovaniu starobného dôchodku oproti invalidnému dôchodku. Máme za to, že takéto nerovnomerné zvyšovanie nie je spravodlivé a invalidné dôchodky by sa mali zvyšovať o rovnakú sumu ako starobný dôchodok. Zastávame názor, že neexistuje dôvod na to, aby sa invalidné dôchodky nemohli navýšiť o rovnakú sumu ako starobné dôchodky.

Vianočný príspevok

Vianočný príspevok je regulovaný samostatným zákonom č. 592/2006 Z. z. o poskytovaní vianočného príspevku niektorým poberateľom dôchodku a o doplnení niektorých zákonov. Účelom vianočného príspevku je zmiernenie sociálnej situácie poberateľov niektorých dôchodkov. Na jeho výplatu má nárok poberateľ starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku,

vdovského dôchodku, vdoveckého dôchodku, sociálneho dôchodku, invalidného dôchodku alebo sirotského dôchodku.

Nárok na vianočný dôchodok v roku 2016 vzniká osobe, ktorá má bydlisko na území Slovenskej republiky a má nárok na výplatu dôchodku za december 2016. Zároveň však musí byť splnená podmienka, že suma dôchodkových príjmov tejto osoby za mesiac december 2016 nepresiahne sumu vo výške 529,80 EUR (60% z priemernej mesačnej mzdy za rok 2015, ktorá bola vo výške 883 EUR).

Vianočný príspevok sa vypláti v decembri kalendárneho roka. V prípade, ak bol dôchodok priznaný pred 1. decembrom kalendárneho roka, vypláti sa v januári nasledujúceho kalendárneho roka. V prípade priznania dôchodku od 1. decembra do 31. decembra kalendárneho roka sa vianočný príspevok vypláti v deň prvej splátky priznaného dôchodku. O vianočný príspevok nie je potrebné požiadať, Sociálna poisťovňa ho vypláti spolu s dôchodkom automaticky.

V zásade platí pravidlo, že čím je poberaný dôchodok nižší, tým je vyššia suma vianočného príspevku. Maximálny vianočný príspevok v roku 2016 je stanovený na výšku 87,26 EUR a vypláca sa pri poberaní dôchodku do výšky 198,09 EUR. Minimálny vianočný príspevok predstavuje sumu 27,56 EUR, ktorá sa vypláca maximálne pri výške dôchodku 529,80 EUR.

V prípade, ak dôchodok nepresiahne dvojnásobok sumy životného minima, t. j. sumu 396,18 EUR, k vianočnému príspevku sa poskytne aj jednorazové zvýšenie vo výške 12,74 EUR. Dôchodcovia s najmenšími dôchodkami si tak v roku 2016 prilepšia až o sumu 100 EUR (vianočný príspevok + jednorazové zvýšenie).

Limit spoluúčasti (ochranný limit na doplatky za lieky)

Limit spoluúčasti je regulovaný zákonom č. 363/2011 Z. z. o rozsahu a podmienkach úhrady liekov, zdravotníckych pomôcok a dietetických potravín

na základe verejného zdravotného poistenia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Limit spoluúčasti predstavuje sumu, ktorou sa osoba spolupodieľa na úhrade lieku hradeného z verejného zdravotného poistenia. Nárok na limit spoluúčasti sa týka poberateľov starobného dôchodku, invalidného dôchodku, osoby v dôchodkovom veku, ktorej nevznikol nárok na starobný dôchodok, invalidnej osoby, ktorej nevznikol nárok na invalidný dôchodok či ťažko zdravotne postihnutej osoby.

Dôchodcovia majú nárok na ochranný limit na doplatky za lieky v prípade, ak úhrnná výška úhrad dôchodcu za doplatky za lieky prekročí **v kalendárnom štvrtroku sumu 25 EUR**. V takom prípade zdravotná poisťovňa dôchodcovi uhradí čiastku, o ktorú je ochranný limit prekročený. Je však potrebné zdôrazniť, že do úhrnnej výšky úhrad za lieky sa započítavajú doplatky za lieky čiastočne uhrádzané na základe verejného zdravotného poistenia vo výške prepočítaného doplatku za najlacnejší náhradný liek. Za najlacnejší náhradný liek sa považuje liek s najnižším doplatkom za štandardnú dávku liečiva s obsahom rovnakého liečiva, s rovnakou cestou podania a s rovnakým množstvom liečiva ako liek predpísaný na lekárskom predpise. Uvedené znamená, že ak si dôchodca vyberie drahší liek, do úvahy sa nebude brať suma doplatku za drahší liek, ale suma doplatku za najlacnejší náhradný liek.

O ochranný limit nie je potrebné osobitne žiadať. Právo na limit spoluúčasti vzniká automaticky a poisťovňa je povinná zaslať sumu, o ktorú bol limit prekročený na bankový účet alebo formou poštovej poukážky.

Prípadová štúdia č. 3

Pani Mária je starobná dôchodkyňa. Každý mesiac jej lekár predpíše 4 druhy liekov. Liek A stojí 10,65 EUR, pani Mária zaň dopláca 4,21 EUR. Liek B stojí 6,43 EUR a pani Mária ho platí v plnej sume, nakoľko tento liek nie je preplácaný zdravotnou poisťovňou. Liek C stojí 12,91 EUR, pani Mária hradí doplatok vo výške 8,15 EUR. Za liek D je potrebné zaplatiť 8,92 EUR, je však plne

hradený zo zdravotného poistenia a pani Mária tak za tento liek neplatí žiaden doplatok. Pani Mária sa dozvedela, že ak zaplatí za lieky viac ako 25 EUR za tri mesiace, zvyšnú sumu jej pošlú späť. Vypočítala, že každý štvrtrok zaplatí za lieky 56,37 EUR. Zdravotná poisťovňa by jej tak mala vrátiť 31,37 EUR. Zdravotná poisťovňa jej však vrátila len 7,10 EUR. Vypočítala zdravotná poisťovňa nárok pani Márie na vrátenie doplatkov za lieky správne?

Pani Márii vznikne nárok na ochranný limit na doplatky za lieky v prípade, ak výška jej úhrad za doplatky za lieky prekročí v kalendárnom štvrtroku sumu 25 EUR. Do výšky úhrad sa však započítavajú iba doplatky za lieky čiastočne uhrádzané na základe verejného zdravotného poistenia, a to vo výške prepočítaného doplatku za najlacnejší náhradný liek. Za liek A pani Mária za tri mesiace zaplatí 12,63 EUR. Celá táto suma sa započíta do výšky úhrad. Za liek B pani Mária za tri mesiace zaplatí 19,29 EUR. Tento liek však nie je hradený zo zdravotného poistenia, táto suma sa tak do výšky úhrad nezapočítava. Za liek C pani Mária za tri mesiace zaplatí 24,45 EUR. Za iný liek s rovnakým liečivom, rovnakou cestou podania a rovnakým množstvom liečiva ako je liek C (t. j. za najlacnejší náhradný liek) sa však dopláca iba 6,49 EUR, t. j. 19,47 EUR za tri mesiace. Do výšky úhrad je tak potrebné započítať túto sumu. Za liek D pani Mária neplatí nič, preto sa tento liek pri ochrannom limite neberie do úvahy. Celkovo tak výška úhrad pani Márie za lieky, ktorá sa berie pri výpočte limitu spoluúčasti do úvahy, predstavuje sumu 32,10 EUR. Po odpočítaní ochranného limitu je tak zdravotná poisťovňa povinná vrátiť pani Márii sumu 7,10 EUR.

Zníženie výšky koncesionárskych poplatkov

Zníženie sadzby úhrad za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska (tzv. koncesionárskych poplatkov) je regulované zákonom č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované

Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle uvedeného zákona je fyzická osoba, ktorá je odoberateľom elektriny v domácnosti povinná platiť koncesionárske poplatky vo výške 4,64 EUR za každý, aj začatý kalendárny mesiac.

Zákon však upravuje osobitné situácie, v ktorých je osoba od platenia tejto úhrady oslobodená, a v ktorých sa sadzba úhrady znižuje na polovicu. Ak je platiteľom poberateľ dôchodku (starobného, predčasného starobného, invalidného, ale aj vdovského či vdoveckého), ktorý nemá pravidelný príjem zo zárobkovej činnosti (t. j. nie je zamestnaný v pracovnom pomere ani nemá príjmy z podnikania) a nežije v domácnosti s inou osobou s pravidelným príjmom zo zárobkovej činnosti, sadzba koncesionárskych poplatkov sa znižuje na polovicu, t. j. na **sumu 2,32 EUR**.

Splnenie vyššie uvedených podmienok je potrebné preukázať vyberateľovi úhrady, ktorým je Rozhlas a televízia Slovenska. Nárok na zníženie sadzby úhrady na polovicu vzniká od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom osoba oznámila a preukázala vznik podmienok nároku na zníženie sadzby úhrady.

Príspevok na pohreb

Príspevok na pohreb je upravený zákonom č. 238/1998 Z. z. o príspevku na pohreb. Ide o sociálnu dávku, ktorou štát prispieva na úhradu nákladov súvisiacich so zabezpečením pohrebu zomretého.

Nárok na príspevok na pohreb má plnoletá osoba s trvalým alebo prechodným pobytom na území Slovenskej republiky, ktorá zabezpečí pohreb zomretého. Ďalšou podmienkou na vznik nároku je skutočnosť, že aj zomretá osoba mala v čase smrti trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, prípadne tam mala prechodný pobyt a zároveň bola pochovaná na území Slovenskej republiky.

Príspevok sa vypláca jednorázovo a jeho **výška je 79,67 EUR**. Nárok sa uplatňuje podaním písomnej žiadosti alebo podaním žiadosti elektronickými prostriedkami podpísanej zaručeným elektronickým podpisom na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny príslušnom podľa miesta posledného trvalého alebo prechodného pobytu zomretého. Žiadosť musí byť potvrdená pohrebnou službou, ktorá poskytla služby spojené so zabezpečením pohrebu a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta úmrtia.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vyplatí príspevok oprávnenej osobe najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca po podaní žiadosti o jeho výplatu, a to v hotovosti alebo na žiadosť oprávnenej osoby poukázaním na jej účet v banke v Slovenskej republike. Nárok na príspevok na pohreb zanikne po uplynutí jedného roka od pohrebu zomretého.

Pomoc v hmotnej núdzi

Pomoc v hmotnej núdzi je regulovaná zákonom č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Hmotná núdza je stav, keď príjem členov domácnosti nedosahuje sumy životného minima ustanovené osobitným predpisom a členovia domácnosti si nevedia alebo nemôžu prácou, výkonom vlastníckeho práva alebo iného práva k majetku a uplatnením nárokov zabezpečiť alebo zvýšiť príjem.

Za pomoc v hmotnej núdzi sa považuje dávka v hmotnej núdzi, ochranný príspevok, príspevok na bývanie, aktivačný príspevok a príspevok na nezaopatrené dieťa. V ďalšom texte sa budeme podrobnejšie venovať prvým trom z nich.

Nárok na pomoc v hmotnej núdzi vzniká fyzickej osobe, ktorá sa nachádza v hmotnej núdzi, ak spĺňa podmienky ustanovené pre jednotlivé dávky a príspevky na pomoc v hmotnej núdzi a úhrn súm týchto dávok a príspevkov je vyšší ako úhrn súm príjmov členov domácnosti.

Do výšky príjmu sa nezapočítavajú zákonom určené príjmy, u poberateľov starobných dôchodkov ide o sumu rovnajúcu sa 25% zo starobného dôchodku (bez jeho zvýšenia na sumu minimálneho dôchodku) a z predčasného starobného dôchodku. Ak však dôchodca získal obdobie dôchodkového poistenia viac ako 25 rokov, táto suma sa zvyšuje o 1% za každý ďalší rok poistenia získaného po 25. roku dôchodkového poistenia. Za príjem sa nepovažuje ani suma vo výške 25% z invalidného dôchodku (bez jeho zvýšenia na sumu minimálneho dôchodku), sociálneho dôchodku priznaného z dôvodu invalidity, sirotského dôchodku, vdovského dôchodku a vdoveckého dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku a z vyrovnávacieho príplatku.

Fyzická osoba a členovia domácnosti však nie sú považovaní za osoby v hmotnej núdzi, aj keď príjem členov domácnosti nedosahuje sumy životného minima, pokiaľ si svojím majetkom alebo uplatnením nárokov môžu zabezpečiť základné životné podmienky a riešiť si tak hmotnú núdzu.

Dávka v hmotnej núdzi

Dávka v hmotnej núdzi slúži na zabezpečenie základných životných podmienok.

Tabuľka č. 4: Sumy dávok v hmotnej núdzi

Domácnosť	Suma za mesiac
jednotlivec	61,60 EUR
jednotlivec s dieťaťom, najviac so štyrmi deťmi	117,20 EUR
dvojica bez detí	107,10 EUR
dvojica s dieťaťom, najviac so štyrmi deťmi	160,40 EUR
jednotlivec s viac ako štyrmi deťmi	171,20 EUR
dvojica s viac ako štyrmi deťmi	216,10 EUR

Ochranný príspevok

Ochranný príspevok je určený predovšetkým na zabezpečenie osobných výdavkov člena domácnosti, ktorý nemá možnosť zabezpečiť si príjem alebo zvýšiť si príjem vlastnou prácou. Ochranný príspevok patrí občanovi v hmotnej núdzi a každej fyzickej osobe, ktorá sa s ním spoločne posudzuje, ak si nemôže zabezpečiť základné životné podmienky a pomôcť si v hmotnej núdzi napríklad z dôvodu dosiahnutia veku potrebného na nárok na starobný dôchodok, či z dôvodu, že ide o osobu invalidnú z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%. Ochranný príspevok sa poskytuje vo **výške 63,07 EUR mesačne**.

Príspevok na bývanie

Príspevok na bývanie slúži na úhradu nákladov spojených s bývaním osôb v hmotnej núdzi. Podmienkou vzniku nároku na príspevok na bývanie je skutočnosť, že niektorý člen domácnosti je vlastníkom, spoluvlastníkom či nájomcom bytu alebo rodinného domu, ktorý domácnosť užíva na bývanie. Príspevok sa poskytuje aj v prípade, ak domácnosť býva v zariadení pre seniorov, domove sociálnych služieb alebo špecializovanom zariadení, prípadne pokiaľ domácnosť býva v byte alebo v rodinnom dome na základe práva doživotného užívania. Ďalším predpokladom vzniku nároku na príspevok na bývanie je riadne platenie záväzkov, t. j. nákladov za služby spojené s bývaním, dane z nehnuteľnosti, poplatkov za komunálny odpad, nájomného či úhrady za sociálnu službu, v závislosti od toho, o aký typ bývania ide.

Príspevok na bývanie sa poskytuje vo výške **55,80 EUR** mesačne, ak ide o domácnosť s jedným členom domácnosti. Ak má domácnosť viacerých členov, prípadne ide o nájom bytu viacerými nájomcami, príspevok na bývanie

dosahuje sumu **89,20 EUR**. Príspevok na bývanie v jednom byte, rodinnom dome alebo v obytnej miestnosti v zariadení určenom na trvalé bývanie patrí len raz bez ohľadu na počet domácností užívajúcich byt.

Ďalšie dobrovoľné zľavy

Dôchodcovia majú nárok aj na ďalšie príspevky a zľavy, ktoré poskytovatelia služieb či mestá a obce poskytujú na dobrovoľnom základe. Ide napríklad o lacnejšie cestovanie mestskou, železničnou a autobusovou dopravou, zvýhodnené relaxačné pobyty, znížené vstupné na plaváreň, do kina, do divadla, na rôzne športové a iné podujatia. Typické je tiež lacnejšie vedenie účtov v bankách či zvýhodnená sadzba dane za psa či dane z nehnuteľnosti. Nárok na tieto zľavy a príspevky nevyplýva dôchodcom zo zákona, ale v prípade splnenia podmienok určených konkrétnym poskytovateľom služieb.

Záver

Slovenská republika sa svojou sociálnou politikou snaží zabezpečiť dôstojný život ľuďom v starobe, ako aj osobám s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom.

Zastávame však názor, že systém sociálneho zabezpečenia je príliš komplikovaný a pre občanov nezrozumiteľný. Jednotlivé sociálne dávky sú regulované viacerými zákonmi, čo pre bežného človeka spôsobuje ťažkosti pri zisťovaní nároku na konkrétnu sociálnu dávku. Štát by mal preto venovať väčšiu pozornosť tomu, aby boli jeho občania informovaní o jednotlivých dávkach sociálneho zabezpečenia.

Zároveň je potrebné venovať náležitú pozornosť tomu, aby bola životná úroveň dôchodcov primeraná, s prihliadnutím na poistné odvádzané počas ich aktívnej ekonomickej činnosti. Pokiaľ totiž osoba celý život tvrdo pracuje

a prispieva do dôchodkového systému, zaslúži si, aby jej štát zabezpečil podmienky na dôstojné dožitie.

Netreba však zabúdať na určitú mieru solidarity, pozitívne preto hodnotíme zavedenie minimálneho dôchodku. Aj tu je však potrebné dbať na jeho spravodlivé nastavenie a dostatočnú výšku. Solidarita sa musí prejavovať aj v prípade osôb, ktoré si pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav či z iných dôvodov nedokážu zabezpečiť príjem vlastnou prácou, štát preto musí myslieť aj na ich hmotné zabezpečenie.

Považujeme tiež za dôležité, aby bol systém sociálneho zabezpečenia zamestnancov a živnostníkov postavený na rovnakých princípoch, a aby nedochádzalo k neodôvodnenej diskriminácii v podobe získavania rovnakých dávok napriek odvádzaniu vyššieho poistného.

Dôchodkový systém komplikuje aj tzv. starnutie obyvateľstva, pričom zvyšovanie dôchodkového veku podľa nášho názoru nepredstavuje ideálny spôsob riešenia tohto problému. Práve naopak, k tomuto opatreniu je potrebné pristupovať citlivo a po dôslednej analýze. Máme za to, že odpoveďou na tento demografický problém by mohlo byť vhodné nastavenie a podpora II. a III. piliera, ktoré predstavujú väčšiu istotu pre budúcu generáciu dôchodcov.

Veríme, že situácia dôchodcov v Slovenskej republike sa bude zlepšovať, aby si mohli dovoliť hrať tenis, golf, či inak užívať život po celoživotnom úsilí, podobne ako dôchodcovia vo Švédsku či vo Francúzsku.



II. Exekučné konania, ich postupy a dopady so zameraním na znevýhodnenú sociálnu skupinu

Ľudské práva znevýhodnených skupín v podmienkach Slovenskej republiky

Exekučné konania, ich postupy a dopady so zameraním na znevýhodnenú sociálnu skupinu

V tomto článku si na úvod priblížime čo to vlastne exekučné konanie je, prejdeme si jeho jednotlivé fázy a povieme si o možnostiach právnej obrany dlžníka v exekučnom konaní. Následne sa budeme venovať častým príčinám smerujúcim k vzniku pohľadávok a na dopady exekučných konaní na úzko vyprofilovanú skupinu, ktorá je v spoločnosti znevýhodnená svojím vyšším vekom - dôchodcov. V závere si prejdeme rôzne prípadové štúdie, ktoré v praxi poukazujú na časté situácie spojené s exekúciami, v ktorých sa najmä ľudia v dôchodkovom veku ocitajú najčastejšie a pokúsime sa nájsť vhodné riešenia týchto problémov.

1 Exekučné konanie v podmienkach Slovenskej republiky

1.1 Čo je to exekučné konanie ?

Exekučné konanie je vo všeobecnosti spájané s vymáhaním dlhov, odbornejšie – s vymáhaním pohľadávok. Ide o konanie, ktoré cielenými postupmi, ktoré sú zákonom presne definované, slúži k čo najefektívnejšiemu a najrýchlejšiemu vymoženiu dlhu a uspokojeniu oprávneného za účasti súdneho exekútora vykonávajúceho nútený výkon súdnych a iných rozhodnutí. Oprávneným je v exekučnom konaní označovaná strana, ktorá je fyzickou alebo právnickou osobou, pričom je účastníkom exekučného konania. Oprávnenému vznikla pohľadávka, ktorá sa vymáha v jeho prospech – môžeme ho preto označiť aj ako veriteľa. Na druhej strane je povinný, ktorý môže byť rovnako fyzickou alebo aj právnickou osobou, ktorá je účastníkom exekučného konania, avšak je stranou, ktorej vznikli záväzky, ktoré sa vymáhajú – teda zjednodušene je to aj dlžník, voči ktorému sa vedie exekučné konanie.

Exekučné konanie je záverečnou fázou vymáhania dlhov, resp. pri nútenom výkone rozhodnutia súdu. Upravuje rovnako aj postupy vynucovania nepeňažného plnenia- napríklad rozdelenie vecí, vypratanie nehnuteľnosti a podobne. Exekučné konanie však predstavuje výrazný zásah do majetkovej integrity povinných osôb. O to závažnejšie je množstvo exekučných konaní vedených na slovenských súdoch. Podľa štatistiky ministerstva spravodlivosti je momentálne vedených až vyše 3,6 milióna exekučných konaní, pričom mnohé z nich sú staré aj niekoľko rokov. Pritom podľa neoficiálnych odhadov by viac ako 2,3 milióna konaní mohlo byť zastavených z dôvodu nemajetnosti povinného. Medziročne pribúda priemerne 500-tisíc exekučných sporov, zatiaľ čo ukončiť sa podarí len približne pätinu z tohto čísla.

Prehľad podaných exekúcií		
rok	počet žiadostí o exekúcie	počet vybavených exekúcií
2005	211 395	100 088
2006	360 649	130 201
2007	384 143	159 739
2008	396 455	195 498
2009	414 492	179 330
2010	460 341	438 033
2011	552 093	509 441
2012	630 959	626 055
2013	669 039	659 834
2014	544 644	548 888
2015	540 986	519 738

Zdroj: <http://spravy.pravda.sk/domace/clanok/383643-pocet-exekucii-klesa-uz-druhy-rok/>

1.2 Exekučný titul

Pred samotným rozborom exekučného konania je nutné si uvedomiť, že aj toto konanie, ktoré vykonáva súdny exekútor, je „dozorované“ vecne a miestne príslušným súdom, ktorý je momentálne ako jediný oprávnený v tomto konaní rozhodovať. Týmto súdom je okresný súd v mieste bydliska povinného. Je preto nutné, aby každý návrh na vykonanie exekúcie obsahoval okrem zákonom predpísaných náležitostí ako prílohu aj podklad pre vykonanie exekúcie – a tým je vykonateľný exekučný titul. Ide o právny akt, na základe ktorého sa má dlžník správať určitým spôsobom v ňom uvedenom. V praxi najčastejšie ide o vykonateľné rozhodnutie súdu zaväzujúce k povinnosti alebo postihujúce majetok, prípadne iný exekučný titul – notárska zápisnica obsahujúca právny záväzok plnenia, predmet plnenia, čas plnenia a súhlas povinnej osoby s jej vykonateľnosťou. Ďalším typom exekučného titulu sú

vykonateľné rozhodnutia orgánov verejnej správy a územnej samosprávy – časté sú blokové pokuty ktoré nezaplatíme na mieste, platobné výmery a nedoplatky na daniach a poplatkoch. Zvlášť veľkou skupinou exekučných titulov sú vykonateľné rozhodnutia a výkazy nedoplatkov vo veciach sociálneho zabezpečenia, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia a vo veciach zdravotného poistenia.

Právoplatným rozhodnutím súdu o zaplatenie peňažnej sumy – väčšinou rozsudkom, alebo platobným rozkazom sa končí súdne konanie medzi dvomi stranami, ktoré začalo žalobou. Strana, ktorá toto súdne konanie prehrala a bola jej uložená povinnosť zaplatiť protistrane požadované a súdom priznané finančné plnenie, má ešte stále možnosť dobrovoľne ho uhradiť. Častým je napríklad plnenie v splátkach, zakotvené priamo v rozhodnutí súdu, pokiaľ o to druhá strana požiadala. Po uplynutí lehoty na podanie opravného prostriedku (odvolania pri rozsudku alebo odporu pri platobnom rozkaze) – teda po uplynutí lehoty 15 dní od doručenia sa stáva predmetný exekučný titul právoplatným. Právoplatným znamená, že súdne rozhodnutie má *vlastnosť, ktorá spôsobuje záväznosť a zásadnú nezmeniteľnosť rozhodnutia*. Nadobudnutím právoplatnosti začína plynúť tzv. paričná lehota – lehota súdom určená na plnenie. Väčšinou je vo výrokovej časti rozhodnutia formulovaná ako: „*Žalovaný je povinný uhradiť v lehote troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozhodnutia k rukám žalobcu žalovanú sumu vo výške ...*“. Uplynutím takto súdom stanovenej lehoty na plnenie sa stáva rozhodnutie „vykonateľným“ – teda dlžník nesplnil svoju povinnosť v súdom alebo zákonom určenej lehote. Vykonateľnosť predstavuje vlastnosť súdneho rozhodnutia ukladajúceho povinnosť plniť, ktorá spočíva v možnosti jeho priamej a bezprostrednej vynútiteľnosti zákonnými prostriedkami. V praxi súd často prihliadne na žiadosť žalovaného v konaní o „oddialenie“ vykonateľnosti súdneho rozhodnutia po tom, čo rozhodnutie nadobudne právoplatnosť. Niekedy sudca predĺži túto bežne 3-dňovú paričnú lehotu o mesiac, najviac sme sa v praxi stretli s predĺžením lehoty o 3 mesiace.

Prihliada sa najmä na to, či ide o dôvody hodné osobitného zreteľa majúce za následok odloženie vykonateľnosti. Ako som už vyššie uviedol, rozhodnutie k povinnosti uhradiť žalovanú sumu môže znieť aj v možnosti pravidelných mesačných splátok. V tomto prípade sa rozhodnutie nestane vykonateľným až do chvíle, kým nie je splátka riadne (teda v stanovenej výške) a včas uhradená. Neuhradením ktorejkoľvek splátky riadne a včas stráca dlžník možnosť splácať dlh podľa rozhodnutia v splátkach a je už len na vóli veriteľa či bude akceptovať ďalšie splátky, alebo podá návrh na nútený výkon súdneho rozhodnutia, teda návrh na vykonanie exekúcie.

Keď sa strana sporu ani po celom súdnom konaní a po vydaní rozhodnutia, ktoré nadobudlo vykonateľnosť nemá k tomu, aby svojmu veriteľovi splnila uloženú povinnosť – v tomto článku ďalej najmä posudzovanú ako „povinnosť uhradiť finančnú sumu“, obracia sa veriteľ na súdneho exekútora s písomným návrhom o vymoženie pohľadávky. Súdny exekútor je štátom určenou a splnomocnenou osobou na vykonávanie núteného výkonu súdnych a iných rozhodnutí. Pri výkone svojej činnosti pôsobí nestranné a nezávisle, a je viazaný len Ústavou SR, ústavnými zákonmi, medzinárodnými zmluvami podľa čl. 7 ods. 2 a 5 Ústavy SR, zákonmi, inými všeobecne záväznými právnymi predpismi vydanými na ich vykonanie a rozhodnutím súdu vydanom v exekučnom konaní.

1.3 Výber súdneho exekútora

Proces exekúcie upravuje zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (ďalej len „Exekučný poriadok“). Každé exekučné konanie sa začína na písomný návrh, najčastejšie spísaný v právnom zastúpení advokátom, ktorý ho za oprávneného zasiela súdnemu exekútorovi. Oprávnenosť návrhu nastáva až vtedy, pokiaľ povinný dobrovoľne nesplní povinnosť, ktorú mu ukladá vykonateľné rozhodnutie v spomínanej paričnej lehote. Samotný výber exekútora nie je aktuálne ovplyvnený žiadnymi pravidlami a je preto na oprávnenom,

na ktorého súdneho exekútora sa obráti. V praxi sa preto môže stať napríklad situácia, že oprávnený so sídlom v Bratislave pošle návrh na vykonanie exekúcie súdnemu exekútorovi so sídlom v Prešove a pritom povinný býva v obci pri Komárne. Preferencie oprávneného, alebo často krát pozitívne skúsenosti jeho právneho zástupcu v spolupráci so súdnym exekútorom pri rýchlom a účelnom vymáhaní pohľadávky sú v súčasnosti rozhodujúcim faktorom pre výber súdneho exekútora. Napriek tomu aj po začatí exekučného konania môže dôjsť k zmene súdneho exekútora vykonávajúceho exekúciu, pokiaľ o to oprávnený požiada. Exekučný súd v tomto prípade rozhodne o zmene súdneho exekútora, a poverí výkonom exekúcie nového súdneho exekútora.

Od 1. februára 2017 sa ale vo veľkej novele Exekučného poriadku zavádza reformácia celého trhu s exekúciami. Právo výberu súdneho exekútora už nebude na veriteľovi, ale na základe elektronického systému náhodného pridelovania sa bude vyberať súdny exekútor náhodným výberom v rámci príslušného kraja. V súčasnosti totiž podľa štatistík vykonáva pre najväčších veriteľov akými sú banky, nebankové subjekty poskytujúce úvery a pôžičky, mobilní operátori a iní až jednu tretinu všetkých exekúcií len 9 súdnych exekútorov z celkového počtu 330 súdnych exekútorov na Slovensku. Predmetnou novelou bude systém pridelovania pohľadávok vyváženejší, nakoľko v ňom exekútora určí súd náhodným výberom v elektronickom systéme na báze príslušného kraja. Zároveň celá exekučná agenda miestne a vecne príslušných exekučných súdov prejde pod jeden súd s vybudovaným špecializovaným pracoviskom. Toto špeciálne pracovisko bude spadať pod Okresný súd v Banskej Bystrici. Komunikácia medzi súdnym exekútorom a špeciálnym pracoviskom na Okresnom súde v Banskej Bystrici bude pre zjednodušenie a urýchlenie prebiehať len elektronicky. V rámci počítačového systému náhodného pridelovania bude existovať ale jedna výnimka. Touto je pridelovanie viacerých exekučných konaní rovnakého povinného automaticky tomu istému exekútorovi, ktorému bola pridelená prvá exekúcia povinného od zavedenia systému.

Exekúcie na Slovensku v roku 2015				
	Exekútori	Exekučné konania	Skončené	Neskončené
Exekútori s exekučnými konaniami nad 20-tisíc konaní	5	133 812	15 337	118 475
Exekútori s exekučnými konaniami nad 10-tisíc konaní	4	45 095	4 653	40 442
Ostatní exekútori	321	333 948	53 961	279 918
Celkom	330	512 855	73 951	438 835

Zdroj: <http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-2016/cislo-40/biznis-s-exekuciami-si-delilo-iba-devat-uradov.html>

1.4 Centrálny register exekúcií

Od júla 2016 je zároveň verejne prístupný Centrálny register exekúcií, vedený na webe exekútorskej komory. V ňom sa každý občan ale aj firma za malý poplatok môže presvedčiť, či voči nemu nie je vedené exekučné konanie, ale zároveň si s jeho pomocou dokáže preveriť firmy, s ktorými plánujú uzatvoriť obchodnú spoluprácu. Centrálny register exekúcií je vhodný nástroj aj pre finančné inštitúcie, ktorým pomáha lepšie vyhodnotiť potencionálne riziká u pôžičiek ľuďom, ktorí by sa mohli po získaní úveru a následných problémoch so splátkami dostať do tzv. dlhovej špirály. Táto dlhová špirála predstavuje proces, kedy sa dlžník snaží novým úverom získať finančné prostriedky na splatenie predchádzajúceho úveru, pričom sám nemá dostatok finančných prostriedkov na splatenie novšieho úveru, a preto bude aj v budúcnosti musieť požiadať o úver na úhradu predchádzajúceho úveru. Takéto konanie sa opakuje ďalej a ďalej, čím vzniká špirála, ktorej častým ukončením je práve exekučné

konanie viacerých oprávnených. Do Centrálného registru exekúcií je zároveň zapisovaná každá nová exekúcia do siedmych dní od jej začatia. V registri ale nenájde informácie o veriteľoch ani už ukončené exekučné konania. Tieto sa z registru vymazávajú do dvoch týždňov po tom čo exekútor úspešne vymohol dlh, alebo po zastavení exekučného konania súdom.

1.5 Začiatok exekučného konania a jeho proces

Exekučné konanie začína doručením návrhu na vykonanie exekúcie súdnemu exekútorovi, avšak samotný výkon exekúcie začína až udelením poverenia na výkon exekúcie súdnemu exekútorovi zo strany súdu. Začatie exekučného konania bráni tomu, aby v rovnakej veci na základe rovnakého exekučného titulu prebiehalo iné exekučné konanie. Po doručení návrhu na vykonanie exekúcie, ktorý spĺňa minimálne zákonné náležitosti – označenie exekútora, označenie oprávneného a povinného, opis akej veci sa týka, uvedenie dátumu a vlastnoručný podpis oprávneného/jeho právneho zástupcu, požiada súdny exekútor o vydanie poverenia exekučný súd. K návrhu na vykonanie exekúcie je nutné doložiť originál a kópiu exekučného titulu, v prípade zastúpenia advokátom plnomocenstvo a tiež uhradiť súdny poplatok za vydanie poverenia na výkon exekúcie vo výške 16,50 Eur. Tento poplatok uhradza na svoje náklady oprávnený. Môže si ho však dať u súdneho exekútora v exekučnom konaní vymôcť späť a to aj napriek tomu, že sa nejedná o súdom priznanú pohľadávku. Takisto ako aj trovy právneho zastúpenia advokátom v exekučnom konaní, či trovy súdneho exekútora vymáha súdny exekútor od povinného.

Pri splnení všetkých vyššie uvedených náležitostí predloží súdny exekútor návrh na vykonanie exekúcie spolu s exekučným titulom do 15 dní od doručenia návrhu miestne príslušnému okresnému súdu so žiadosťou o udelenie poverenia na vykonanie exekúcie. Súd o tejto žiadosti v lehote 15 dní rozhodne, a v prípade že nezistí žiadny rozpor medzi žiadosťou o udelenie

poverenia na vykonanie exekúcie alebo návrhu na vykonanie exekúcie alebo exekučného titulu so zákonom, do 15 dní od doručenia žiadosti písomne poverí exekútora, aby vykonal exekúciu. Vydaním poverenia osvedčí súd splnenie všetkých podmienok pre výkon exekúcie a „posväti“ jej výkon súdnym exekútorom. Dňom doručenia poverenia príslušnému exekútorovi nastáva pre neho oprávnenie vykonávať všetky kroky smerujúce k vymoženiu povinnosti povinného proti jeho vôli.

Exekútor poverený výkonom následne zašle oprávnenému aj povinnému upovedomenie o začatí exekúcie. Doručením tohto dokumentu do vlastných rúk sa povinný dlžník prvý krát dozvie, že je voči nemu vedený nútený výkon súdneho rozhodnutia. Ak by povinný odoprel prevziať upovedomenie o začatí exekúcie, považuje sa toto upovedomenie za doručené dňom, kedy jeho prijatie bolo odopreté. O uvedenej skutočnosti je povinný poučený doručovateľom. Neodporúčame preto v žiadnom prípade nepreberať zásielky. Ich riadnym prebratím majú povinní možnosť vykonať písomné úkony smerujúce k ich právnej obrane alebo požiadať o možnosť splátok v exekučnom konaní.

Povinnému sa v doručenom upovedomení o začatí exekúcie uloží povinnosť uspokojiť pohľadávku, alebo podať v lehote 14 dní od doručenia upovedomenia námietky voči exekúcií. Ďalej sa uloží povinnému zákaz odo dňa doručenia upovedomenia o začatí exekúcie nakladať so svojím majetkom, ktorý by podliehal exekúcií na účel vymoženia pohľadávky. Povinný však môže nakladať so svojím majetkom za účelom uspokojenia pohľadávky oprávneného, jej príslušenstva a trov exekúcie v hotovosti alebo bezhotovostným prevodom z účtu v banke.

V prípade, kedy povinný uhradí pohľadávku po začatí exekučného konania, ale skôr ako mu uplynie 14 dňová lehota na podanie námietok, má súdny exekútor nárok na náhradu trov konania v menšom rozsahu ako pri nútenom výkone po vydaní exekučných príkazov. V tomto prípade ide o rozsah trov konania ako pri upustení od vykonania exekúcie. Vtedy pozostáva

náhrada trov konania z náhrady hotových výdavkov, náhrady za stratu času pri výkone exekučnej činnosti a z odmeny, ktorá sa kráti o polovicu. Odmena súdneho exekútora je vo výške 20% zo základu na jej určenie. Najmenej je takáto odmena vo výške 33,19 Eur a najviac 33.193,92 Eur.

Podanie odôvodnených písomných námietok voči exekúcií je jeden zo spôsobov ako zastaviť exekučné konanie zo strany povinného bez povinnosti splniť požadované plnenie. Ak sa povinný v exekučnom konaní rozhodne podať námietky, treba ich zaslať v písomnej forme do 14-tich dní od doručenia upovedomenia o začatí exekúcie a to doručením súdnemu exekútorovi. Relevantnosť a odôvodnenosť námietok spočíva v popísaní zmien okolností, ktoré nastali po vydaní exekučného titulu – najmä okolnosti ktoré spôsobili zaniknutie vymáhaného nároku (dobrovoľné splnenie, vyplatenie), okolnosti ktoré bránia vymáhateľnosti nároku, alebo iné dôvody, pre ktoré je exekúcia neprípustná. Napriek tomu, že sa námietky doručujú súdnemu exekútorovi, rozhoduje o nich exekučný súd. Ešte pred samotným rozhodnutím o námietkach vyzve súdny exekútor oprávneného na vyjadrenie sa k námietkam povinného a od neho doručené vyjadrenie spolu s námietkami pošle exekučnému súdu na rozhodnutie. Ak odôvodneným námietkam súd vyhovie, vydá uznesenie ktorým exekúciu zastaví.

1.6 Exekučný príkaz a spôsoby výkonu exekúcie

V prípade, keď súd námietkam nevyhovie, alebo ak neboli námietky vôbec podané, vydá poverený súdny exekútor príkaz na začatie exekúcie. Tento úkon súdneho exekútora ukladá tretej osobe povinnosť zablokovať majetok povinného ktorý je v jeho dispozícii - napríklad príkaz banke na zablokovanie finančných prostriedkov na bankovom účte povinného. Následne exekútor vydáva exekučný príkaz, čo je priamy príkaz na vykonanie exekúcie niektorým zo spôsobov ustanovených Exekučným poriadkom. Proti exekučnému príkazu

nie je prípustný žiadny opravný prostriedok. Spôsoby vykonania exekúcie smerujúcej k splneniu povinnosti zaplatiť peňažnú sumu sú:

- (1) vykonanie zrážok zo mzdy a z iných príjmov
- (2) prikázanie pohľadávky
- (3) predaj hnutelných vecí
- (4) predaj cenných papierov
- (5) predaj nehnuteľností
- (6) predaj podniku
- (7) príkaz na zadržanie vodičského preukazu.

Je pritom na výbere súdneho exekútora, ktorý z uvedených spôsobov vykonania exekúcie určí, pričom v jednom exekučnom konaní môže vykonávať súdny exekútor exekúciu aj niekoľkými spôsobmi.

Ak je podkladom na exekúciu exekučný titul, v ktorom sa ukladá iná povinnosť než zaplataenie peňažnej sumy, spôsob vykonania exekúcie sa spravuje povahou uloženej povinnosti a nie výberom spôsobu vykonania podľa súdneho exekútora. Ide o vykonanie exekúcie:

- (1) vypratáním
- (2) odobratím alebo zničením veci na náklady povinného
- (3) rozdelením spoločnej veci
- (4) uskutočnením prác a výkonov.

Povinný, ktorý má záujem na úhrade svojej pohľadávky tak, aby jeho bežný život bol obmedzený v čo najmenšom rozsahu, resp. tak aby nebolo nárazovo siahnuté na jeho majetok, môže navrhnúť súdnemu exekútorovi vypracovanie splátkového kalendára a vymáhanú pohľadávku splácať postupne. Takýto návrh na dohodu treba písomne poslať súdnemu exekútorovi poverenému výkonom exekúcie, ktorý si k jej uzatvoreniu vyžiada súhlas oprávneného. Keď k jej uzatvoreniu dôjde, súdny exekútor vo výkone exekúcie nepokračuje pokým povinný riadne a včas platí dohodnutú čiastku.

Exekúcia postihuje najčastejšie pri nedostatku finančných prostriedkov na bankovom účte najmä hnutelné veci, ktoré sú vo vlastníctve povinného. Treba však uviesť, že nie všetky veci v jeho vlastníctve sú postihnuteľné v exekučnom konaní ich predajom. Ak Vám hrozí exekučné konanie a nedá sa núteným výkonom exekúcie uspokojiť prostredníctvom exekučného príkazu vykonaním zrážok zo mzdy a z iných príjmov alebo prikázaním pohľadávky z bankového účtu, môže vydať súdny exekútor exekučný príkaz na predaj hnutelných vecí vo vlastníctve povinného. Exekúciou však nemožno postihnúť veci alebo práva, ktoré sú z exekúcie vylúčené, nepodliehajú exekúciám, alebo na ktoré je exekúcia neprípustná. Takými hnutelnými vecami ktorých sa nemôže týkať exekúcia sú napríklad veci, ktoré povinný potrebuje nevyhnutne na uspokojovanie hmotných potrieb seba (a svojej rodiny) – napríklad bežné oblečenie a obuv, posteľ podľa počtu členov rodiny, periny, chladnička, sporák, bežný kuchynský riad, domáce zvieratá, snubné prstene a obrúčky, ale aj hotovosť do sumy 99,58 Eura a iné. Čo však v prípade ak súdny exekútor do súpisu majetku povinného na predaj uvedie aj veci, ktoré nepatria povinnému? Napríklad, keď si u starých rodičov odloží ich syn drahú elektroniku, zatiaľ čo je na dovolenke a rodičia mu ju „strážia“? Možnosť obrany v takomto popisovanom prípade je podanie excindačnej, teda vylučovacej žaloby. Tá slúži na ochranu majetkových práv osôb, ktoré majú k veci postihovanej exekúciou také právo (najčastejšie vlastnícke právo), ktoré vylučuje, aby bol tento majetok postihnutý núteným výkonom rozhodnutia. Túto žalobu môže podať tretia osoba, nezúčastnená na exekučnom konaní, pričom ju podáva voči oprávnenému a nie proti súdnemu exekútorovi. Právne je potrebné preukázať tvrdenie žalobcu, že na vec, ktorá je predmetom exekučného konania má žalobca vlastnícke právo. Dôkazné bremeno je na strane žalobcu a jeho neunesenie, teda nedostatočné preukázanie vlastníckeho práva má za následok zamietnutie žaloby. Aby medzičasom od podania excindačnej žaloby nedošlo k predaju veci exekútorom, je vhodné spolu s excindačnou žalobou podať aj návrh na odklad exekúcie podľa § 56 Exekučného poriadku. Ak však už bola

vec súdnym exekútorom predaná, ostáva tretej osobe možnosť domáhať sa v osobitnom konaní o vydanie bezdôvodného obohatenia voči oprávnenému, ktorému bol výťažok z predaja veci vyplatený, nakoľko oprávnený prijal peňažné plnenie za speňaženú vec bez právneho dôvodu.

1.7 Drobná exekúcia a predaj nehnuteľnosti s trvalým pobytom

Mnoho ľudí je zo strany svojich veriteľov „strašených“, že v prípade neuhradenia svojich dlhov prídu o strechu nad hlavou. Je potrebné si však uvedomiť, že Exekučný poriadok presne vymedzuje rozsah v akom je možné exekúciu vykonať. Tú možno vykonávať iba v rozsahu pohľadávky uvedenej v exekučnom titule, jej príslušenstva a trov exekúcie. Napríklad predaj nehnuteľnosti na splatenie dlhu, ktorý je v menšej výške ako predpokladaný výťažok z predaja nehnuteľnosti je možný iba v prípade, ak nie sú iné vhodné spôsoby menej invazívneho charakteru vykonania exekúcie (takými sú napríklad vykonanie zrážok zo mzdy, prikázanie pohľadávky z bankového účtu alebo predaj inej huteľnej veci). Taktiež v prípade predaja huteľnej či nehnuteľnej veci, ktorej hodnota prevyšuje vymáhanú sumu a takúto vec nie je možné rozdeliť, vyplatí súdny exekútor prevyšujúcu sumu späť povinnému. Poznáme tiež pojem „drobné exekúcie“ ktorým sa označujú exekučné konania v ktorých sa vymáha výška istiny nepresahujúca 2.000 Eur. Pri drobnej exekúcií sa **zakazuje vykonanie exekúcie predajom nehnuteľnosti, v ktorých má povinný trvalý, alebo prechodný pobyt**. Výnimočne možno vykonať aj takúto exekúciu, ak to povolí súd, ale aj to iba v prípade, že povinný má viacero exekúcií a ich spoločná výška presahuje sumu 2.000 Eur.

Napriek tomu, že exekučné konanie je núteným výkonom exekučného titulu, nemusí byť exekúcia vykonávaná okamžite po vydaní poverenia na výkon exekúcie. Ako sme už vyššie spomínali, povinný môže požiadať exekučný súd o povolenie odkladu exekúcie. Takýto postup je zaužívaný najmä v prípadoch,

kedy sa povinný bez svojej viny ocitol prechodne v takom postavení, že neodkladná exekúcia by pre neho alebo pre príslušníkov jeho rodiny mohla mať obzvlášť nepriaznivé následky. Zároveň odkladom exekúcie v predmetnom prípade nemôže byť oprávnený vážne poškodený na svojich právach. O odklad exekúcie musí povinný, ktorý je fyzickou osobou písomne požiadať exekučný súd. Novelou Exekučného poriadku sa však odklad exekúcie sprísni. Naproti tomu, ako doteraz mohol o odklad žiadať povinný dookola, čím spôsoboval prieťahy v konaní, po novom bude môcť dostať povinný odklad exekúcie len jedenkrát a aj to maximálne na 3 mesiace. Zároveň bude po novom o odklade namiesto exekučného súdu rozhodovať len súdny exekútor poverený výkonom exekučnej činnosti, čo má taktiež prispieť k zrýchleniu exekučného konania.

1.8 Spôsoby skončenia exekučného konania

Exekučné konanie sa končí vymožením pohľadávky, príslušenstva a trov exekučného konania. Okrem toho môže skončiť aj iným spôsobom, a to zastavením exekučného konania. Exekúcia môže byť súdom zastavená z dôvodov ako napríklad:

- (1) exekúcia začala ale exekučný titul sa doteraz nestal vykonateľným
- (2) rozhodnutie, ktoré je podkladom exekúcie, bolo zrušené alebo sa stalo neúčinným
- (3) zastavenie navrhol ten, kto navrhol jej vykonanie – teda oprávnený
- (4) exekúcia postihuje veci alebo práva, ktoré sú z exekúcie vylúčené alebo jej nepodliehajú
- (5) exekúcia postihuje vec, na ktorú má právo nepripúšťajúce exekúciu iný subjekt (viď excindačná žaloba)
- (6) po vydaní rozhodnutia zaniklo právo ním priznané
- (7) súd exekúciu vyhlásil za neprípustnú, pretože je tu iný dôvod, pre ktorý ju nemožno vykonať

- (8) majetok povinného nestačí ani na úhradu trov exekúcie – nemajetnosť povinného
- (9) oprávnený nezaplatil súdny poplatok za vydanie poverenia na vykonanie exekúcie
- (10) je výkon exekučného titulu v rozpore s verejným poriadkom
- (11) rozhodnutie, ktoré je podkladom na vykonanie exekúcie, bolo vydané v konaní, v ktorom sa uplatňoval nárok zo zmenky a vyšlo najavo, že vymáhaný nárok vznikol v súvislosti so spotrebiteľskou zmluvou a nebolo prihliadnuté na neprijateľné zmluvné podmienky, obmedzenie alebo neprípustnosť použitia zmenky, alebo rozpor s dobrými mravmi alebo zákonom.

Nemajetnosť dlžníka je pritom najčastejší dôvod zastavenia exekúcie. V zmysle novely exekučného poriadku, ktorú sme spomínali na začiatku bude platiť, že ak 1 a pol roka u právnickej osoby a 3 roky u fyzickej osoby nebude zistený súdnym exekútorom exekvovateľný majetok, ktorý by zároveň stačil aspoň na úhradu trov exekútora, bude exekúcia zastavovaná zo zákona. V súčasnosti totiž väčšina súdnych exekútorov umelo udržiava exekúciu z dôvodu, že je tu možnosť pre povinného v budúcnosti získať exekvovateľný majetok – napríklad dedením.

2 Výkon exekučného práva u znevýhodnených skupín obyvateľstva v praxi

2.1 Časté dôvody vzniku dlžôb u dôchodcov

Najčastejšie povinnými v exekučnom konaní nie sú dobre situovaní ľudia, ktorí sú schopní svoje dlhy platiť, ale práve naopak. Exekučné konania najčastejšie postihujú sociálne slabšie, či sociálne znevýhodnené skupiny. U nich môžu veritelia už pri uzatváraní rôznych zmlúv, či pôžičiek predpokladať

problémy s vrátením finančnej sumy. Takouto skupinou sú aj ľudia, ktorí dosiahli dôchodkového veku a ich jediným príjmom je zasielanie dôchodku zo Sociálnej poisťovne. Práve u seniorov vzniká časté zadlžovanie sa vychádzajúce zo snahy pomôcť svojim deťom a vnúčatám v zabezpečení si komfortnejšieho života. Na takúto finančnú pomoc často krát nízky dôchodok nestačí, úspory sa miňajú rýchlo a preto si dôchodcovia požičiavajú peniaze od bánk, resp. častejšie od nebankových subjektov. Každá takáto pôžička by však mala byť využívaná racionálne, nakoľko výška úrokov ktoré požadujú banky a nebankové inštitúcie môžu viesť pri nesplatení pôžičky k spomínanej dlhovej špirále. Aj pri riadnom splatení jednorazového úveru si musia dlžníci uvedomiť, že práve na poplatkoch a úrokoch predmetnú pôžičku často krát vo finálnej sume výrazne preplatia. Nakoľko je ich dôchodok pravidelným príjmom, je pre nich jednoduchšie získať pôžičku ako napr. pre ich nezamestnaných potomkov. V praxi sú takéto prípady časté, a bohužiaľ sú časté aj situácie, kedy sa potomkovia zaviazujú rodičom splátky uhrádzať, no po niekoľkých uhradených splátkach sa im ďalšie pre finančnú tieseň nepodarí uhradiť. Dôchodca tak v lepšom prípade musí splácať splátky sám, v horšom prípade sa o skutočnosti, že splátky nie sú splácané dozvie až z predvolania na súdne pojednávanie.

Ďalším častým dôvodom pre vznik dlhov bývajú vysoké faktúry u mobilných operátorov za čerpanie dlhých hlasových hovorov. Toto sa dá odkontrolovať pri forme predplatených sim kariet, kde po každom hovore príde správa s oznámením kreditového zvyšku dostupného na pretelefonovanie. Na rozdiel od rôznych paušálov, kde po pretelefonovaní vyhradených minút nastáva neobmedzené čerpanie ďalších spoplatnených minút, ktoré sú fakturované nad rámec predplatených služieb. Takto vysoké účty nemusia byť dôchodcovia schopní vôbec splácať. Vzhľadom na vyšší vek a s tým spojené problémy s pamäťou sa zároveň stáva, že senior zabudne na zaplatenie splátky v banke, splatenie faktúry alebo inej pohľadávky. Odporúčame si preto prehľadne archivovať všetky ústrižky a potvrdenia o úhradách, ktoré

aj v prípade pochybnosti umožnia rýchlu kontrolu, či tá ktorá splátka bola zaplatená. Ďalším riešením je navštíviť banku a nastaviť si na účte trvalé príkazy na úhradu. Poslednou nezanedbateľnou skupinou vzniku dlhov u dôchodcov sú dlhy z obdobia pred odchodom do penzie – neuhradené vyrúbené dane, odvody, poplatky ale aj výživné.

2.2 Lahostajnosť sa pri dlhoch nevypláca

V prípade, kedy už nastal problém so splácaním dlhu, avšak ešte stále nezačalo žiadne súdne konanie, odporúčame skontaktovať sa s veriteľom. Mnoho starších ľudí mylne považuje za zahanbujúcu situáciu stav, kedy pre iné vážne okolnosti sa im nedá uhradiť splátka v celej výške. Rýchle riešenie svojich dlhov a komunikácia s veriteľmi môže zabrániť nárastu pohľadávky o trovy advokáta a exekútora v ďalšom súdnom a exekučnom konaní. Dôležité je aj okrem upovedomenia veriteľa využiť možnosť požiadania o odloženie jednej, či dvoch splátok, prípadne prejavíť vôľu splácať aspoň časť splátky, hoci nie celú sumu. Rovnako treba využiť všetky možnosti v exekučnom konaní, komunikovať so súdnym exekútorom, podať si žiadosť o splátky v exekučnom konaní, prípadne o dočasný odklad tak, ako sme popisovali v prvej časti tohto článku. V exekučnom konaní je aj dôchodok exekvovateľný exekučným príkazom na výkon exekúcie spôsobom vykonania zrážok zo mzdy a z iných príjmov, kde sa dôchodok považuje práve za iný príjem. Skrytý príjem ako dôchodok pred exekútorom je priam nemožné, nakoľko exekútor dopytom na Sociálnu poisťovňu vie rýchlo a presne zistiť či a ak áno, tak v akej výške je dôchodok vyplácaný. Štatistický počet dôchodcov, ktorým súdny exekútor siaha na dôchodok sa ročne pravidelne zvyšuje o približne 3.000. Nárast z roku 2014, kedy bolo exekvovaných približne 26.000 dôchodkov, predstavoval v roku 2015 už 30.672 poberateľov dôchodkov. Tendencia nárastu je badateľná aj tomto roku s množstvom exekvovaných až 33.483 dôchodkov. Podľa štatistík Sociálnej

poistovne je priemerný dlh slovenského seniora vo veku nad 65 rokov vo výške cez 1.100 Eur. Najviac dôchodcov ktorým sa strháva z dôchodku pochádza z Banskobystrického kraja (priemerný dlh 1.122,60 Eura) a Nitrianskeho kraja (priemerne 1.073,50 Eur). Najmenej zadlženými sú dôchodcovia v Žilinskom kraji, kde priemerný dlh vychádza na 929,90 Eura.

Je potrebné si tiež uvedomiť že dlhy smrťou dlžníka nezaničujú, naopak prechádzajú na dedičov, ktorí za ne ručia až do výšky nadobudnutého dedičstva. Dediči môžu dedičstvo odmietnuť, čo sa deje najčastejšie pri jeho predĺžení – nezískali by tak žiadny majetok po zosnulom, len by mali starosti s vyrovnávaním dlhov.

2.3 Životné minimum vyplácaného dôchodku

Súdny exekútor napriek tomu, že vydá exekučný príkaz na vykonanie exekúcie spôsobom zrážok zo mzdy a iných príjmov, teda aj dôchodku, nemôže postihnúť zrazením celú výplatu dôchodku. Od novembra 2013 platí, že z penzie nemožno zraziť životné minimum, ktoré predstavuje vyplácanú sumu 198,09 Eura mesačne. Táto suma sa ale môže zvýšiť, závisí to od ďalších okolností ako napríklad od výšky dôchodku, počtu vyživovaných osôb, či od toho či ide o tzv. prednostnú alebo neprednostnú pohľadávku. Taktiež sa to odvíja od sumy, ktorá sa platí za dôchodcu pri poskytovaní starostlivosti v zariadeniach sociálnych služieb. V takomto prípade tvorí nezraziteľnú sumu poplatok za pobyt a zákonom stanovené životné minimum vyplácané v sume 39,618 Eura, čo predstavuje 20% z životného minima.

Spomenuté prednostné pohľadávky sú jediným možným spôsobom, ako zraziť z výplaty dôchodku viac pričom povinnému zostane na vyplatenie menej ako je životné minimum. Týmito pohľadávkami sú najmä: pohľadávky na výživnom, pohľadávky na náhrade škody spôsobenej ublížením na zdraví, pohľadávky na náhrade škody spôsobenej úmyselnými trestnými činmi a pohľadávky na daniach, poplatkoch, clách, pohľadávky na poistnom voči

osobám, ktoré sú povinné platiť poistné na zdravotné poistenie a sociálne poistenie, pohľadávky na príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie voči osobám, ktoré sú povinné platiť príspevky na starobné dôchodkové sporenie, pohľadávky na preplatkoch na náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, dávkach sociálneho poistenia, dôchodkoch starobného dôchodkového sporenia, prídavku na dieťa, pohľadávky náhrady za príspevok na výživu dieťaťa a príspevok na úhradu potrieb dieťaťa zverného do pestúnskej starostlivosti, či pohľadávky úhrady za sociálne služby poskytované podľa zákona o sociálnej pomoci.

Jednoduchým výpočtom si každý dôchodca vie približne spočítať, aká výška dôchodku mu pri postihnutí penzie exekúciou musí byť vyplatená. Ako sme spomínali, životným minimom, t.j. časťou penzie pod ochranou na jedného dospelého obyvateľa Slovenska je základná suma vo výške 198,09 Eura mesačne. Táto nepostihnutelná suma sa zvyšuje o 99,04 Eura (teda 50% životného minima plnoletej osoby) na každú vyživovanú osobu. Toto platí aj keď ide o manžela alebo dieťa, ktorí majú vlastný príjem.

V prípade že exekútor strháva na základe exekučného titulu ktorým je pokuta za priestupok, životné minimum je vo výške 99,04 Eura a za každú vyživovanú osobu 49,52 Eura.

Najprísnejšie sa životné minimum povinného znižuje v prípade, keď sa vykonávajú zrážky výživného na maloleté dieťa. Vtedy je životné minimum ponížené na 83,19 Eura na povinného a 34,66 Eura na každú vyživovanú osobu.

2.4 Prípadové štúdie

Prípadové štúdia 1:

Ivan poberá ako jediný zdroj príjmov dôchodok vo výške 360 Eur. Má povinnosť platiť výživné nepľnoletej dcére, ktorá študuje na strednej škole. Výživné v súdom stanovenej výške jej však neplatí a preto sa dostal do exekučného konania.

Nakoľko v tomto prípade ide o prednostnú pohľadávku na výživnom, uplatní sa zároveň prísnejší režim vymáhania. Pri výpočte zostatku výplaty dôchodku totiž existuje ešte jeden faktor ovplyvňujúci výšku zrážok. Posudzuje sa tak, že pri odpočítaní všetkých súm životného minima (za povinného a každú osobu voči ktorej je vyživovacia povinnosť) od príjmu dostaneme sumu, ktorú treba rozdeliť na tretiny. Ak ide o prednostnú pohľadávku ako v tomto prípade pripočíta sa k životnému minimu 1/3 a tento súčet predstavuje celkovú sumu vyplácanú Ivanovi. Teda dôchodok 360 Eur – životné minimum za Ivana znížené pri výkone zrážok výživného na maloleté dieťa 83,19 Eur = 276,81 Eur. Tento zostatok vydělím : 3 a dostaneme sumu 92,27 Eura. Pri výplate dôchodku poníženého o zrážku z iného príjmu pri prednostnej pohľadávke tak Ivan dostane 83,19 Eur + 92,27 Eura = 175,46 Eura a 184,54 Eura sa mu zrazí. Ak sa nejedná o prednostnú pohľadávku, výpočet by bol rovnaký, len s tým rozdielom, že namiesto 1/3 by sa k životnému minimu pripočítavali 2/3 a tiež výška životného minima by bola 198,09 Eura.

Prípadová štúdia 2:

Dôchodca Ján si požičal v banke sumu 2.000 Eur za účelom rekonštrukcie staršieho rodinného domu v ktorom býva so svojou nevládnou, ťažko zdravotne postihnutou manželkou a synom Petrom, ktorý ešte študuje na vysokej škole. Voči obidvom má Ján vyživovaciu povinnosť. Okrem vlastníctva rodinného domu má Ján s manželkou v bezpodielovom spoluvlastníctve manželov ešte staršie motorové vozidlo, ktoré používa najmä na dopravu nevládnej manželky k lekárovi a na dialýzu. Jeho mesačný dôchodok je 440 Eur, pričom je to jeho jediný príjem. Bol voči nemu uplatnený exekučný titul za nesplácanie úveru banke. Súdny exekútor súpisom majetku zistil, že auto, napriek tomu že je v Jánovom vlastníctve v rámci BSM je z exekúcie vylúčené podľa § 115 ods. 2 písm. g) a iné hnutelné majetky postihnuteľné exekúciou

nemá. Vykoná preto exekúciu exekučným príkazom na vykonanie exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov. Koľko Jánovi približne zostane z jeho dôchodku?

Nakoľko predmetná pohľadávka nie je uvedená ako prednostná, jedná sa o neprednostnú pohľadávku. Životné minimum, ktoré musí Jánovi zostať je vo výške 198,09 Eura, a na vyživovanú manželku a syna mu ostáva na každého po 99,04 Eur. V súbte je to teda 198,09 Eur + 99,04 Eur + 99,04 Eur = 396,17 Eur, ktoré ostanú Jánovi na dôchodku ako životné minimum. K tejto sume sa ale ešte pripočíta jedna tretina (pretože ide o neprednostnú pohľadávku) z rozdielu medzi jeho dôchodkom vo výške 440 Eur a životným minimom 396,17 Eur, teda jedna tretina sa rovná výške 14,61 Eur. Jánovi tak bude vyplatená penzia vo výške 410,78 Eur a zvyšných 29,22 Eur mu je stiahnutých v prospech oprávneného v exekučnom konaní.

Na záver by sme ešte uviedli pár tipov, resp. otázok, ktoré môžu čitateľovi po prečítaní tohto článku ostať na myslí:

Čo robiť v prípade, keď súdny exekútor zablokuje bankový účet, na ktorý mi príde penzia, z ktorej mi už Sociálna poisťovňa zrazila exekvovateľnú časť, teda mi príde životné minimum a toto mi súdny exekútor opäť stiahne príkazom pohľadávky? Napriek častému výskytu predmetnú otázku riešil len nedávno Ústavný súd Českej republiky, ktorý judikoval že nezabaviteľná čiastka dávok dôchodkového zabezpečenia nemôže byť postihnutá exekúciou ani v prípade, že je vkladaná na účet v peňažnom ústave. České exekučné súdy postup exekútora schválili po tom, čo vykonal zrážku z dôchodku a následne, zostávajúce financie zaslané na bankový účet pozostávajúce z životného minima postihol exekučným príkazom na prikázanie pohľadávky. Podľa jeho argumentu sa nejednalo po pripísaní penzie na účet o životné minimum, ale o tzv. vkladovú pohľadávku, ktorú možno exekúciou postihnúť. Našťastie sa

sťažovateľ – povinný dočkal zastania na Ústavnom súde. V našom prípade, ale takému konaniu môžeme predchádzať a to tak, že požiadame Sociálnu poisťovňu o výplatu dôchodku cez poštu. Taktiež otázka, ktorá je aktuálna v týchto dňoch je týkajúca sa výplaty vianočného príspevku, ktorý sa však neexekvuje. Ak bol ale vyplatený na zablokovaný účet, musíme si vyžiadať od Sociálnej poisťovne doklad o dávke a jej vyplatení s tým, že následne súdny exekútor umožní výber z účtu vo výške vianočného príspevku.

Záver

Vymožiteľnosť práva na Slovensku je dlhodobo považovaná za jednu z najhorších v rámci Európskej únie. Napriek tomu, že od roku 2013 sme sa dočkali značného posunu, kedy nás Svetové ekonomické fórum WEF umiestnilo na 143. mieste zo 148 hodnotených krajín. Za obdobie rokov 2014-2015 nás ale po sérií zmien a ich prvých pozitívnych dopadoch rovnaká organizácia umiestnila už na 75. mieste zo 144 hodnotených krajín. Stále to patrí k chvostu v rámci EU, ale progresívnejší postup a novo prijaté zmeny v Exekučnom poriadku môžu systém vymožiteľnosti práva ešte zlepšiť. Snaha o zníženie dopadov exekučného konania na povinného ale môže pôsobiť dvojsečne. U nezodpovedných dlžníkov by poskytovaná ochrana zo strany štátu mohla viesť aj k zmenám jeho úsudku vo vzťahu k jeho nepostihnuteľnosti. Dôležitejším by preto pre štát ako zákonodarca malo byť vytvorenie jasne definovaného, harmonického prostredia medzi povinným a oprávneným, kde obe strany budú presne vedieť aké následky ich za ich konanie budú čakať. Populistické predvolebné sľuby o exekučných amnestiách sú stále prázdnyimi slovami. Takáto amnestia by však ešte viac znížila vymožiteľnosť práva. Víťame preto nové zmeny, ktoré prináša od februára 2017 novela Exekučného poriadku a dúfame, že by mohli aspoň u časti povinných napomôcť k tomu, aby vyriešili svoju nepriaznivú sociálnu situáciu.



III. Pracovné právo

Ľudské práva znevýhodnených skupín v podmienkach Slovenskej republiky

Pracovné právo

1 Právo na prácu a pracovné úrazy

Sociálna a ekonomická bezpečnosť je dôležitým aspektom bezpečnosti človeka. V tejto súvislosti právo na prácu a pracovné práva hrajú podstatnú úlohu pri dosiahnutí bezpečnosti človeka. Právo na prácu ako základ ľudských práv vychádza nad rámec zabezpečenia prežitia, pretože na posilnenie bezpečnosti nestačí len uspokojovanie jeho základných potrieb. Práva pracujúcich zaisťujú zdravé, dôstojné a spravodlivé pracovné podmienky a tiež chránia pred diskrimináciou a vykorisťovaním na pracovisku. Uplatňovanie istých štandardov dôstojnej práce bez vykorisťovania je podmienkou pre posilnenie bezpečnosti človeka. Príkladom porušovania ľudských práv týkajúcich sa práce sú okrem iných aj zlé pracovné podmienky ako napríklad nezdravé a nebezpečné prostredie, neuznanie a nevyplatenie nárokov zamestnanca. Je nevyhnutné vziať do úvahy súvislosť medzi ľudskou dôstojnosťou, bezpečnosťou človeka a dôstojnými pracovnými podmienkami. Každý má právo na bezpečné a zdravotne bezchybné pracovné podmienky.

„Každý, kto pracuje, má nárok na spravodlivú a uspokojivú odmenu, ktorá by zabezpečovala jemu samému a jeho rodine živobytie zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti a ktorá by sa doplnila, ak by bolo potrebné, inými prostriedkami sociálneho zabezpečenia.“

Všeobecná deklarácia ľudských práv čl. 23

„Každý má právo na takú životnú úroveň, ktorá by mohla zabezpečiť jeho zdravie a blahobyt, aj zdravie a blahobyt jeho rodiny, vrátane potravy, ošatenia, bývania, lekárskej starostlivosti a nevyhnutných sociálnych služieb; má právo na zabezpečenie v nezamestnanosti, v chorobe, pri pracovnej nespôsobilosti, pri ovdovení, v starobe alebo v ostatných prípadoch straty zárobkových možností, ktoré nastali okolnosťami nezávislými od jeho vôle. „

Všeobecná deklarácia ľudských práv čl. 25

Na účely ochrany a uplatňovania ľudských práv v oblasti pracovnoprávných vzťahov, zlepšenia pracovných a životných podmienok a rozšírenia možnosti zamestnanosti bola založená Medzinárodná organizácia práce (MOP), ktorá rozpracováva opatrenia a programy na podporu týchto cieľov. Prostredníctvom konvencií zabezpečuje štandardy pre také oblasti ako pracovné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, sociálne zabezpečenie, politika zamestnanosti a odborné vzdelávanie. Základným dokumentom prijatým na pôde MOP je Deklarácia o základných zásadách a právach pri práci, ktorá presne vymedzuje štandardy práce a práva pracujúcich a je záväzná pre všetkých členov organizácie. Garantom práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky zamestnancov je aj Ústava Slovenskej republiky. Vo svojom 36. článku odkazuje na zákonné zabezpečenie ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci.

Súčasná doba vyžaduje vysoko špecializovaných pracovníkov, dobre pripravených, pružných a ochotných sa prispôbiť aktuálnym potrebám trhu. Základom pre väčšinu obyvateľstva v produktívnom veku je nie len nájdenie si práce, ale každodenná snaha o jej udržanie. Na zamestnanca je zo strany zamestnávateľa kladená zvýšená záťaž spôsobená jeho požiadavkami a vnútorným strachom o stabilitu v práci s vedomím, že je ľahko nahraditeľný zástupom ľudí z Úradu práce, čo si vyžaduje maximálnu flexibilitu a často krát prácu v podmienkach, ktoré nespĺňajú štandardy bezpečnosti alebo pod

vplyvom stresu človek menej prihliada na vlastnú bezpečnosť a maximálne sa sústreďí na výkon svojich povinností. Zamestnanci sú nútení vyrovnávať sa s rastúcim stresom a meniacimi sa pracovnými podmienkami vo svete zrýchlených technologických a štrukturálnych zmien. Ďalším príkladom sú nadnárodné spoločnosti, ktoré ťažia zo zlých pracovných podmienok, nakoľko úroveň zárobku v nich je vyššia tým viac sa pracujúci hrnú do týchto zón, kde často nie sú dodržiavané ani len základné pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, protipožiarne pravidlá, absencia inštalovaných lekárničiek prvej pomoci a nebezpečné zariadenia.

V dôsledku týchto faktorov sa často stretávame s nehodami, úrazmi a poškodením zdravia. Je dôležité si uvedomiť, že zdravie je to najdôležitejšie čo máme a z toho čo zarobíme v práci si ho nekúpime. Je pravda, že v poslednom období vplyvom legislatívnych zmien a zvýšenej kontroly pri dodržiavaní istých štandardov došlo k výraznému posunu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Uvedené však nie je zárukou úplnej eliminácie poškodenia zdravia zamestnancov v práci. Preto v prípade, že sa Vám stane úraz v práci je dobré vedieť, čo možno považovať za pracovný úraz, na čo máte nárok a aké sú povinnosti zamestnávateľa voči Vám a v zmysle Deklarácie ľudských práv a vnútroštátnych právnych predpisov domáhať sa svojich práv na zabezpečenie pri pracovnej nespôsobilosti.

1.1 Najrizikovejšia skupina obyvateľstva v prípade pracovných úrazov v Slovenskej republike

Z prieskumov vyplýva, že za rok 2015 medzi najrizikovejšie skupiny obyvateľstva patria muži (87,04%) vo veku 50-60 rokov, zamestnaní ako vodiči a obsluhy pojazdných strojových zariadení, kvalifikovaní kovorobotníci, robotníci v stavebníctve a strojárstve a pomocní pracovníci v priemysle. Dlhodobo v rámci profesijnej štruktúry je najrizikovejšou pracovnou oblasťou doprava.

Prieskumy dokazujú, že najviac pracovných úrazov sa stalo v Prešovskom kraji. Ako zdroje samotnej príčiny vzniku pracovných úrazov sú najčastejšie pracovné, prípadne cestné dopravné priestory ako zdroje pádov osôb, samotné dopravné prostriedky, stroje a ťažký materiál, bremená, pády predmetov, drobné úlomky z materiálu alebo nástrojov odlietajúce pri ručnom spracovaní respektíve pri páde a rozbití, schody, rebríky, výstupy ako zdroj e pádov osôb na nich a z nich.

Z dostupných údajov možno vyvodit' záver, že najťažšie pracovné úrazy sú zaznamenané v priemyselnej výrobe, a to najmä v oblasti strojárstva, hutníctva a baníctva, ďalej v doprave a výnimkou nie je, že veľa úrazov sa stáva aj v administratíve. Bizarným spôsobom si vedia zamestnanci ublížiť aj pádom na rovine v rámci vnútro podnikových komunikačných priestorov pracoviská akejkoľvek úrovne.

1.2 Definícia pracovného úrazu

Pracovný úraz je v zmysle právnych predpisov definovaný ako poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh, v priamej súvislosti s ním alebo pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Tieto vplyvy môžu byť mechanické, ale aj chemické a duševné.

Z uvedeného vyplýva, že pracovný úraz sa môže stať **len zamestnancovi**. To znamená, že osoba vykonáva závislú prácu pre zamestnávateľa v rámci pracovného pomeru, ale aj v obdobných pracovnoprávných vzťahov založených jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a riaditeľ štátneho podniku. Okrem zamestnancov majú nárok na úrazové dávky aj žiaci a študenti strednej a vysokej školy, ktorí utrpeli úraz pri praktickom vyučovaní v období odbornej praxe, dobrovoľníci požiarnej ochrany SR a v iných občianskych združeniach, osoby, ktoré na výzvu orgánu verejnej moci alebo

veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov osobne pomáha pri živelných pohromách, havárii a inej mimoriadnej udalosti alebo pri odstraňovaní ich následkov, dobrovoľní zdravotníci Slovenského Červeného kríža, dobrovoľní členovia horskej služby a manželovi, manželke, nezaopatrenému dieťaťu a fyzickej osobe, voči ktorej mali zamestnanci vyššie uvedené osoby v čase úmrtia vyživovaciu povinnosť. Za pracovný úraz nemožno považovať úraz podnikateľa alebo živnostníka, ktorý sa mu stal pri činnosti v oblasti, ktorej podniká. Pracovný úraz nie je ani služobný úraz, ktorý vznikol pri výkone služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby alebo v súvislosti s nimi.

Základným znakom pracovného úrazu je skutočnosť, že úraz sa stal **pri plnení pracovných úloh a v priamej súvislosti s nimi**. Pracovné úlohy vyplývajú z pracovnej zmluvy alebo Dohody, ktorú zamestnanec podpisuje na začiatku pracovného vzťahu do ktorého vstupuje, ďalej sú to činnosti vykonávané na príkaz zamestnávateľa a činnosti, ktoré sú predmetom pracovnej cesty. Aj z uvedeného dôvodu by mal zamestnanec dostatočne poznať obsah náplne svojej práce a riadiť sa pokynmi zamestnávateľa. Čo sa týka priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, do tejto kategórie spadá výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení, úkony potrebné na vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení vykonané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení pri prvej pomoci a cesta na ne a späť, účasť zamestnanca na vzdelávaní, prehlbovaní kvalifikácie alebo na jej zvyšovaní, na ktorých sa zamestnanec zúčastnil na príkaz zamestnávateľa, vrátane školenia alebo vzdelávania organizovaného odborovou organizáciou, ak sa na nich zúčastňujú so súhlasom alebo s vedomím zamestnávateľa, povinná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte alebo v priamej súvislosti s ňou. Za pracovný úraz možno považovať aj úraz, ktorý sa stal pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s týmto výkonom následkom prírodných udalostí. Dôležitou poznámkou pri kvalifikovaní pracovného úrazu je dodržiavanie interných predpisov zamestnávateľa, pretože

nezodpovedné konanie zamestnanca, ktorý ohrozil svoje zdravie tým, že ignoroval predpisy BOZP, nepoužívanie pridelených ochranných prostriedkov ma za následok že pracovný úraz nebude odškodnený. Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti len tým, že zamestnanec porušil bezpečnostný predpis. Musí ísť o zavinené porušenie predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Pozor! Je dôležité si uvedomiť, že za pracovný úraz nemožno považovať úraz, ktorý sa stal v čase, keď zamestnanec prekročil, resp. vybočil z plnenia pracovných úloh alebo činnosti, ktorá je v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Rovnako za pracovný úraz by sa nedal považovať napríklad úraz, ktorý zamestnanec utrpí v prípade dopravnej nehody, ak použil služobné auto na súkromné účely bez súhlasu zamestnávateľa, ak utrpel úraz pri bitke so spoluzamestnancami počas prestávky v práci, ak vykonával úlohy nad rámec svojho druhu práce bez súhlasu zamestnávateľa (tzv. exces). Pracovný úraz nie je ani úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť, resp. cestou na stravovanie a späť, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Špecifickým prípadom je úraz, ktorý zamestnanec utrpel pri niektorej z aktivít v rámci tzv. teambuildingu alebo inak označenej tímovej spolupráce pri ktorom je potrebné preukázať, že poškodenie zdravia zamestnanca nastalo v rámci niektorej z plánovaných aktivít, ktorých zmyslom a účelom bolo prehĺbenie vzájomných interpersonálnych väzieb zamestnancov, ich schopnosti vzájomnej kooperácie a schopnosti spolupráce s ostatnými zamestnancami, mohlo by byť chápané ako „účasť na školení k prehĺbeniu kvalifikácie“, ktorú je zamestnávateľ oprávnený zamestnancovi uložiť, a teda o činnosť v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

V zmysle poisťných podmienok je úrazom telesné neúmyselné poškodenie, resp. smrť, spôsobené neočakávaným a náhlym pôsobením vonkajších síl alebo vlastnej telesnej sily, resp. neočakávaným a neprerušeným pôsobením vysokých alebo nízkych vonkajších teplôt, plynov, pár, žiarenia a jedov (s výnimkou

mikrobiálnych jedov a imunotoxických látok). Vo väčšine prípadov sa teda jedná o vonkajšie poškodenie telesnej schránky, ktorého dôsledkom je poškodenie zdravia zamestnanca. Osobitným prípadom je cievná mozgová príhoda alebo postihnutie kardiovaskulárneho systému - infarkt myokardu, kde súdna prax dospela k záveru, že aj v týchto prípadoch ich možno za splnenia určitých podmienok hodnotiť ako pracovný úraz, na základe čoho patrí poškodenému odškodnenie v zmysle príslušných právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia. Podľa záverov súdu podmienkou kvalifikácie srdcových infarktov ako pracovných úrazov je, že poškodenie zdravia nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, nezvyklom úsilí, keď pracovný výkon presahoval hranice obvyklej každodenne vykonávanej práce, alebo ak práca bola vykonávaná v hraniciach obvykle ťažkej práce, ale za nepriaznivých okolností, alebo šlo síce o obvykle namáhavú prácu, pre ktorú však organizmus nebol prispôsobený alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačil. O pracovný úraz ide aj v tých prípadoch, ak zamestnanec pri práci, na ktorú nebol zvyknutý a ktorá bola neprimeraná jeho možnostiam, bol nútený okamžitým, náhlým vypätím síl prekonávať vonkajší odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Pritom musí byť preukázaná príčinná súvislosť medzi poškodením zdravia a úrazovým dejom, čo znamená, že príčinou následku, odškodnenia ktorého sa pracovník domáha, musí byť námaha z telesnej alebo duševnej práce; stačí pritom, ak bola jednou z príčin, a to príčinou podstatnou.

1.3 Delenie pracovných úrazov

V rámci pracovných úrazov sa vytvorila škála úrazov, ktoré sú podľa závažnosti odstupňované a následne ohodnotené v medziach sociálneho poistenia a jednotlivých dávok, ktoré sú zamestnancovi alebo jeho príbuzným poskytnuté. Podľa poslednej správy Národného inšpektorátu práce bolo v roku 2015 registrovaných 9 036 pracovných úrazov v Slovenskej republike.

Najzávažnejším úrazom je **pracovný úraz s následkom smrti**. Smrteľný pracovný úraz je každý pracovný úraz, ktorý spôsobí smrť ihneď alebo kedykoľvek neskôr, ak nastane smrť podľa lekárskeho posudku následkom tohto pracovného úrazu. V týchto prípadoch majú nárok na úrazové dávky príbuzní pozostalého zamestnanca. Z celkového počtu registrovaných pracovných úrazov bolo za rok 2015 57 závažných pracovných úrazov s následkom smrti.

Ďalší stupeň predstavuje závažný pracovný úraz, ak pri ňom došlo k ťažkej ujme na zdraví alebo ak predpokladaná dĺžka liečenia je viac ako 42 dní. V rámci bezproblémového priebehu ohodnotenia stupňa pracovného úrazu a predchádzaniu možným nedorozumeniam pri ohlasovaní pracovného úrazu v prípade výskytu komplikácií v liečení odporúčame zamestnancom pri každom pracovnom úraze, ak postihnutý zamestnanec vyhľadal lekárske ošetrenie a nezáleží na tom, či je pracovne neschopný alebo nie, požiadať lekára alebo zdravotnícke zariadenie, aby vydal písomné oznámenie o predpokladanej dĺžke liečenia, a teda či môže byť dĺžka liečenia viac ako 42 dní. Lekár alebo zdravotnícke zariadenie je povinné takéto oznámenie vydať. *Z celkového počtu registrovaných pracovných úrazov je 162 závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmou na zdraví.*

Úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca je kvalifikovaný ako **registrovaný pracovný úraz**. Ak zamestnanec ukončí pracovnú neschopnosť skôr ako za tri dni, hoci potvrdenie o pracovnej neschopnosti je vypísané na viac ako tri dni, tak v takom prípade nie je potrebné pracovný úraz registrovať, stačí ho zaevidovať. Ostatných registrovaných pracovných úrazov bolo 8 817.

Iný úraz ako pracovný úraz je úraz, ktorý vznikol na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa, ale nie je evidovaný alebo registrovaný ako pracovný úraz. Pri tomto úraze nie je splnená definícia pracovného úrazu, hlavne časť „pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi“, napr. zamestnanec ukončil pracovnú zmenu, zaevidoval si svoj odchod, a potom si spomenul, že si zabudol napr. dáždňik a vrátil sa do kancelárie, kde padol a zlomil si ruku.

Nebezpečná udalosť je udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale nedošlo k poškodeniu jeho zdravia. Tiež nie je naplnená definícia pracovného úrazu „priame pôsobenie na zamestnanca krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov“, napr. na stavbe padne materiál, ale zamestnanec to vidí a stačí sa mu vyhnúť.

2 Práva, povinnosti a nároky zamestnanca a zamestnávateľa v prípade pracovných úrazov

2.1 Povinnosti zamestnanca v prípade pracovného úrazu

Základnou povinnosťou zamestnanca, ktorému sa stal pracovný úraz, je bezodkladne oznámiť túto udalosť zamestnávateľovi. Ak to postihnutému zamestnancovi dovoľuje jeho zdravotný stav, je povinný poskytnúť zamestnávateľovi všetky potrebné informácie o vzniku udalosti pri evidencii alebo následnej registrácii. Rovnakú povinnosť oznámiť zamestnávateľovi vzniku udalosti má aj zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorá bola svedkom vzniku uvedenej udalosti a rovnako poskytnúť všetky potrebné informácie. Je dôležité hlásiť zamestnávateľovi, každé hoci aj banálne zranenie, ktoré sa stalo v práci, pretože nikdy neviete aké následky môže neskôr vyvolať.

2.2 Povinnosti zamestnávateľa v prípade pracovného úrazu

Najčastejšími problémami v súvislosti s pracovnými úrazmi, s ktorými sa možno v praxi stretnúť sú na jednej strane odmietnutie zamestnávateľa uznať úrazy, ktoré sa stali na pracovisku ako „registrované“, t.j. pracovné a to aj v prípadoch, ktoré sú priam učebnicovými príkladmi pracovných úrazov, predovšetkým z dôvodu vykazovania „bezúrazovej štatistiky“ na účely interných a externých auditov, ktoré vo firmách prebiehajú, čo má v konečnom dôsledku

pozitívny vplyv na výsledok auditu a vplyv na získanie novej zákazky a na strane druhej, keď už ku jeho uznaniu zo strany zamestnávateľa dôjde, pomerné časovo a administratívne náročné konanie o priznanie úrazových dávok vyplácaných Sociálnou poisťovňou, ktoré nie zriedkavo končí v prvej fáze zamietaním nárokov zamestnancov na jednotlivé dávky úrazového poistenia.

Na rozdiel od iných systémov sociálneho poistenia úrazové poistenie je poistením zamestnávateľa. Zamestnávateľovi vzniká úrazové poistenie odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca a zaniká dňom, v ktorom nezamestnáva už žiadneho zamestnanca. V období do 31. decembra 2017 zamestnávateľ platí poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8% z vymeriavacieho základu zamestnanca.

Primárne je potrebné dohliadať na to či si zamestnávateľ splnil svoju zákonnú povinnosť a registroval pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu. Zamestnávateľ zistí príčinu a všetky okolnosti pracovného úrazu, a to za účasti zamestnanca, ktorý ho utrpel a za účasti zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť; v prípade smrti, ťažkej ujmy na zdraví, alebo ak predpokladaná alebo skutočná dĺžka pracovnej neschopnosti je najmenej 42 dní, zamestnávateľ je povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj autorizovaného bezpečnostného technika. Potom sa spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu a zamestnávateľ prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.

Zamestnávateľ je v konkrétnych prípadoch ďalej povinný po prijatí oznámenia o pracovnom úraze, ktorý sa registruje bezodkladne, oznámiť to:

- zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,
- príslušnému útvaru Policajného zboru (ak je podozrenie, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin),

- príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz (smrť, ťažká ujma na zdraví, práceneschopnosť nad 42 dní).
- zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu.

Príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru je zamestnávateľ povinný zaslať aj správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu do 30 dní odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.

Okrem registrácie zamestnávateľ plní aj evidenčnú povinnosť tým, že vedie evidenciu pracovných úrazov, iných ako pracovných úrazov, priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania.

Zamestnávateľ povinný oznámiť písomne pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrovanie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel. Zamestnávateľ je povinný predkladať pobočke záznam o pracovnom úraze, ktorý podlieha evidencii a registrácii, najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel a výsledky vyšetrenia pracovných úrazov do ôsmich dní od ich doručenia.

2.3 Nároky zamestnanca, ktorému sa stal pracovný úraz

Nevyhnutným predpokladom priznania odškodnenia za pracovný úraz je aj bezpečné preukázanie príčinnej súvislosti medzi úrazovým dejom a poškodením zdravia pracovníka; nestačí tu teda len pripustenie možnosti zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca v dôsledku poškodenia zdravia úrazovým dejom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

V dôsledku pracovného úrazu máte nárok až na 13 dávok úrazového poistenia:

- úrazový príplatok
- úrazová renta
- jednorazové vyrovnanie
- pracovná rehabilitácia a rehabilitačné
- rekvalifikácia a rekvalifikačné
- náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia
- náhrada nákladov spojených s liečením.

Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrie, z úrazového poistenia sa poskytnú:

- pozostalostná úrazová renta
- jednorazové odškodnenie
- náhrada nákladov spojených s pohrebom.

Suma úrazových dávok, s výnimkou náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia, pozostalostnej úrazovej renty, náhrady nákladov spojených s liečením a náhrady nákladov spojených s pohrebom, sa určí z údajov o:

- dennom vymeriavacom základe DVZ (podiel súčtu vymeriavacích základov zamestnanca, z ktorých platí zamestnávateľ za poistenca poistné na úrazové poistenie v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia, zaokrúhlený na štyri desatinné miesta nahor)
- rozhodujúcom období na zistenie denného vymeriavacieho základu (kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom poškodený utrpel pracovný úraz).

Úrazový príplatok

Je peňažnou dávkou úrazového poistenia, účelom ktorej je nahradiť v určitej miere rozdiel medzi čistým príjmom, ktorý zamestnanec obvykle dosahoval v čase, keď bol pracovne aktívny pred vznikom pracovného úrazu a náhradou

příjmu, ktoré sa mu poskytujú počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá vznikla v príčinnej súvislosti s poškodením zdravia v dôsledku pracovného úrazu. Podmienkou začatia konania o úrazovom príplatku je podanie žiadosti pobočke Sociálnej poisťovne. Podaním žiadosti je v prípade tejto úrazovej dávky predloženie tlačiva Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti – diel II., ktoré je žiadosťou o úrazový príplatok a na tento účel je potrebné vyznačiť „x“ do príslušnej predtlačenej kolónky tlačiva.

Suma úrazového príplatku je:

- 55 % DVZ od prvého dňa do tretieho dňa tejto dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu
- 25 % DVZ od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu.

Úrazový príplatok sa vypláca mesačne pozadu v lehotách určených Sociálnou poisťovňou. Ak sú však splnené podmienky na vznik nároku na úrazový príplatok, môže sa vyplácať preddavkovo.

Úrazová renta

Poškodenému má zmierniť pokles zárobku v dôsledku pracovného úrazu po jeho opätovnom zaradení sa do pracovného procesu a kompenzovať pokles schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť, t.j. činnosť vykonávanú pred vznikom pracovného úrazu. Nárok na úrazovú rentu vzniká poškodenému zamestnancovi, ak je jeho pokles pracovnej schopnosti v dôsledku pracovného úrazu podľa posudku vydaného posudkovým lekárom sociálneho poistenia väčší ako 40% a nedovršíl dôchodkový vek alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok. Predpokladom na začatia konania o úrazovú rentu je uplatnenie si nároku zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku v pobočke Sociálnej poisťovne. Základná suma sa určí ako súčin 30,4167-násobku sumy zodpovedajúcej 80% denného vymeriavacieho

základu (DVZ) poškodeného, určeného z príslušného rozhodujúceho obdobia a koeficientu určeného ako podiel čísla zodpovedajúceho percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100. Úrazová renta sa vypláca vopred v pravidelných mesačných lehotách. Vznik resp. trvanie poklesu schopnosti poškodeného vykonávať doterajšiu činnosť zamestnanca posudzuje posudkový lekár sociálneho poistenia. Ak sú súčasne splnené podmienky nároku na výplatu viacerých úrazových rent z dôvodu viacerých pracovných úrazov, vypláca sa iba jedna úrazová renta, a to tá, ktorej suma je vyššia alebo najvyššia. Pri rovnakej sume úrazových rent sa vypláca renta, ktorú si poistenec zvolil.

Jednorazové vyrovnanie

Účelom dávky je kompenzovať finančnou náhradou pokles pracovnej schopnosti poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktorý dosiahol minimálne 10% a maximálne 40%. Predpokladom začatia konania o jednorazové vyrovnanie je uplatnenie si nároku zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku v pobočke Sociálnej poisťovne.

Poškodený má nárok na jednorazové vyrovnanie, ak

- v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10%, a najviac 40%,
- mu zanikol nárok na úrazovú rentu z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku, nemá nárok na starobný dôchodok a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10%, alebo
- mu nevznikol nárok na úrazovú rentu z dôvodu priznania predčasného starobného dôchodku alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10%.

Suma jednorazového vyrovnania sa určí ako súčin 365-násobku denného vymeriavacieho základu a koeficientu určeného ako podiel čísla

zodpovedajúcemu percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100. Kontrolu posudzovania poklesu schopnosti poškodeného vykonávať doterajšiu činnosť zamestnanca posudzuje posudkový lekár sociálneho poistenia. Pokles pracovnej schopnosti sa opätovne posúdi, ak sa predpokladá zmena vo vývoji pracovnej schopnosti. Pri posudzovaní poklesu pracovnej schopnosti sa neprihliada na zdravotné postihnutia, ktoré boli zohľadnené na nárok na invalidný výsluhový dôchodok. Pokles pracovnej schopnosti sa posudzuje vtedy, keď je zdravotný stav poškodeného ustálený, zvyčajne po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá vznikla poškodenému následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Pracovná rehabilitácia

Je vecná dávka poskytovaná fakultatívne z úrazového poistenia, ktorá má podporiť snahu poškodeného o pracovnú a sociálnu reintegráciu. Na začatia konania o pracovnej rehabilitácii sa vyžaduje podanie žiadosti poškodeného o túto úrazovú dávku pobočke Sociálnej poisťovne. Na poskytnutie pracovnej rehabilitácie z úrazového poistenia nie je právny nárok. Pracovná rehabilitácia môže byť poskytnutá po posúdení zdravotnej spôsobilosti u poškodeného, ktorý v dôsledku pracovného úrazu má pokles pracovnej schopnosti. Toto posudzovanie je vykonávané najmä s ohľadom na možnosť opätovného zaradenia poškodeného do pracovného procesu posudkovým lekárom sociálneho poistenia. Z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo tej istej choroby z povolania sa pracovná rehabilitácia môže poskytovať v rozsahu najviac šiestich mesiacov. V odôvodnených prípadoch, ak možno predpokladať, že poškodený získa pracovnú schopnosť na výkon jeho doterajšej činnosti alebo inej vhodnej činnosti poškodeného po uplynutí šiestich mesiacov, pracovná rehabilitácia sa môže poskytnúť aj po uplynutí tohto obdobia, najviac v rozsahu ďalších šiestich mesiacov. Pracovná rehabilitácia sa neposkytuje ak je poškodený

poberateľom starobného dôchodku. Pracovnú rehabilitáciu zabezpečuje Sociálna poisťovňa u zamestnávateľa, v zdravotníckom zariadení alebo v inom odbornom zariadení na poskytovanie pracovnej rehabilitácie. O vykonaní pracovnej rehabilitácie uzatvára so zamestnávateľom alebo so zariadením na pracovnú rehabilitáciu písomnú dohodu, ktorá obsahuje najmä zameranie, rozsah a náklady spojené s poskytovaním pracovnej rehabilitácie. Náklady spojené s pracovnou rehabilitáciou uhrádza Sociálna poisťovňa; ich súčasťou sú aj výdavky na stravovanie, ubytovanie a cestovné výdavky.

Rehabilitačné

Rehabilitačné je dávkou peňažného charakteru poskytovanou z úrazového poistenia zo zákona, ak sa poškodenému zamestnancovi poskytuje pracovná rehabilitácia. Účelom tejto dávky je finančne zabezpečiť poškodeného počas absolvovania pracovnej rehabilitácie. Nárok na rehabilitačné a na jeho výplatu vyplýva zo zákona na základe vydania rozhodnutia, ktorým sa priznáva pracovná rehabilitácia, a preto poškodený žiadosť o rehabilitačné nepodáva. Rehabilitačné sa poskytuje za kalendárne dni trvania pracovnej rehabilitácie. Suma rehabilitačného je 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného zamestnanca. Ak sa poberateľovi rehabilitačného súčasne vypláca predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, suma rehabilitačného sa určí ako rozdiel sumy rehabilitačného a sumy predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pripadajúcej na jeden deň.

Rekvalifikácia

Rekvalifikácia je vecná dávka poskytovaná z úrazového poistenia, ktorá má podporiť snahu poškodeného o pracovnú a sociálnu reintegráciu. Prvým predpokladom začatia konania o rekvalifikácii je podanie žiadosti o túto úrazovú

dávku pobočke Sociálnej poisťovne. Na poskytnutie rekvalifikácie z úrazového poistenia nie je právny nárok. Rekvalifikácia môže byť poskytnutá po posúdení zdravotnej spôsobilosti u poškodeného, ktorý v dôsledku pracovného úrazu má pokles pracovnej schopnosti. Toto posudzovanie je vykonávané najmä s ohľadom na možnosť opätovného zaradenia poškodeného do pracovného procesu posudkovým lekárom sociálneho poistenia. Rekvalifikácia sa neposkytuje ak je poškodený poberateľom starobného dôchodku. Z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo tej istej choroby z povolania sa rekvalifikácia môže poskytovať v rozsahu najviac šiestich mesiacov. V odôvodnených prípadoch, ak možno predpokladať, že poškodený získa pracovnú schopnosť na výkon jeho doterajšej činnosti alebo inej vhodnej činnosti poškodeného po uplynutí šiestich mesiacov, rekvalifikácia sa môže poskytnúť aj po uplynutí tohto obdobia, najviac v rozsahu ďalších šiestich mesiacov.

Rekvalifikačné

Rekvalifikačné je dávkou peňažného charakteru poskytovanou z úrazového poistenia a súvisí s rekvalifikáciou, ako vecnou dávkou úrazového poistenia. Úlohou tejto dávky je finančne zabezpečiť poškodeného počas absolvovania rekvalifikácie. Nárok na rekvalifikačné a na jeho výplatu vyplýva zo zákona na základe vydania rozhodnutia. Suma rekvalifikačného je 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného. Ak sa poberateľovi rekvalifikačného súčasne vypláca predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, suma rekvalifikačného sa určí ako rozdiel sumy rekvalifikačného a sumy predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pripadajúcej na jeden deň ktorým sa priznáva rekvalifikácia, a preto poškodený žiadosť o rekvalifikačné nepodáva.

Náhrada za bolesť

Náhrada za bolesť je dávkou úrazového poistenia, ktorá sa poskytuje poškodenému jednorazovo podľa osobitného predpisu, a jej účelom je kompenzovať bolesť, ako ujmu spôsobenú poškodením zdravia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, jeho liečením alebo odstraňovaním jeho následkov. Prvým predpokladom začatia konania o náhradu za bolesť je uplatnenie si nároku zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku pobočke Sociálnej poisťovne a priložením lekárskeho posudku o bolestnom. Náhrada za bolesť musí byť primeraná zistenému poškodeniu na zdraví, priebehu liečenia alebo odstraňovaniu jeho následkov. Pri určení výšky náhrady za bolesť sa vychádza z celkového počtu bodov, ktorým sa bolesť alebo sťaženie spoločenského uplatnenia ohodnotilo v lekárskom posudku, a zo sumy za jeden bod podľa príslušného predpisu. Suma náhrady je určená ako súčin počtu bodov a sumy za jeden bod. V roku 2016 je pre určenie sumy náhrady za bolesť platná hodnota bodu rovnajúca sa sume 17,66 EUR.

Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia

Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia je dávkou úrazového poistenia, ktorá sa poskytuje poškodenému jednorazovo, a jej účelom je kompenzovať zníženie možnosti spoločenského uplatnenia, ako ujmu spôsobenú stavom súvisiacim s poškodením na zdraví, ktoré má preukázateľne nepriaznivé následky pre životné úkony poškodeného, na uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo na plnenie jeho spoločenských úloh. Prvým predpokladom začatia konania o náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia je uplatnenie si nároku zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku pobočke Sociálnej poisťovne a priložením lekárskeho posudku o sťažení spoločenského uplatnenia. Pri určení výšky náhrady

za sťaženie spoločenského uplatnenia sa vychádza z celkového počtu bodov, ktorým sa sťaženie spoločenského uplatnenia ohodnotilo v lekárskom posudku, a zo sumy za jeden bod podľa príslušného predpisu. Suma náhrady je určená ako súčin počtu bodov a sumy za jeden bod. V roku 2016 je pre určenie sumy náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia platná hodnota bodu rovnajúca sa sume 17,66 EUR.

Náhrada nákladov spojených s liečením

Účelom dávky je nahradiť poškodenému náklady spojené s liečením následkov pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktoré mu nemôžu byť uhradené zo zdravotného poistenia. Prvým predpokladom začatia konania o náhradu nákladov spojených s liečením je uplatnenie si nároku zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku v pobočke Sociálnej poisťovne. Náhrada sa poskytuje v sume podľa predložených dokladov, ktorá nebola uhradená zo zdravotného poistenia a ktoré boli posúdené posudkovým lekárom sociálneho poistenia ako účelne vynaložené náklady spojené s liečením v príčinnej súvislosti s poškodením zdravia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Účelnosť vynaložených nákladov spojených s liečením, za ktoré sa považujú náklady na liečivá a lieky, zdravotnícke pomôcky, dietetické potraviny a doprava poškodeného spojená s liečením, posudzuje posudkový lekár pobočky Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta trvalého pobytu poškodeného. Od 1. januára 2010 bola ustanovená maximálna suma náhrady nákladov spojených s liečením a to 23 242,70 EUR. Táto suma sa v zmysle zákona každoročne valorizuje. Suma náhrady nákladov spojených s liečením sa od roku 2006 zvyšovala nasledovne, od 1. januára 2016 sa zvýšila o 0,46% na sumu 26 227,20 eura.

Pozostalostná úrazová renta

Pozostalostná úrazová renta je pravidelná peňažná dávka úrazového poistenia, ktorá má zabezpečiť osoby, ktorým poškodený, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu, bol povinný poskytovať výživu na základe rozhodnutia súdu. Prvým predpokladom začatia konania o pozostalostnú úrazovú rentu je uplatnenie si nároku zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku na tlačive Sociálnej poisťovne v pobočke Sociálnej poisťovne. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu vzniká len v prípade právoplatného rozhodnutia súdu o vyživovacej povinnosti poškodeného, pričom táto vyživovacia povinnosť musí existovať v čase jeho smrti. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu nevzniká, ak poškodený v čase úmrtia dovŕšil dôchodkový vek, alebo mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu zaniká dňom, v ktorom by poškodený dovŕšil dôchodkový vek. Mesačná suma pozostalostnej úrazovej renty sa určí vo výške výživného alebo príspevku na výživu, ktoré bol poškodený povinný platiť ku dňu svojej smrti. Suma pozostalostnej úrazovej renty alebo úhrn súm pozostalostných úrazových rent po tom istom poškodenom nesmie presiahnuť sumu úrazovej renty, na ktorú mal, alebo by bol mal poškodený nárok pri stopercentnej strate pracovnej schopnosti. To platí aj vtedy, ak poškodený bol poberateľ úrazovej renty z dôvodu nižšieho percentuálneho poklesu pracovnej schopnosti.

Jednorazové odškodnenie

Na prekľutí nepriaznivej finančnej situácie rodiny, ktorá je spôsobená stratou príjmu poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu sa poskytuje manželovi, manželke a nezaopatrenému dieťaťu poškodeného jednorazové odškodnenie. Prvým predpokladom začatia konania o jednorazové odškodnenie je uplatnenie si nároku zo strany manželky/manžela

a nezaopatrených detí poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku pobočke Sociálnej poisťovne. Ak dieťa nemá spôsobilosť na právne úkony podáva žiadosť jeho zákonný zástupca. Suma jednorazového odškodnenia manžela alebo manželky je 730-násobok denného vymeriavacieho základu poškodeného. Od 1. januára 2010 bola ustanovená nová maximálna suma jednorazového odškodnenia manžela/manželky a to 46 485,40 EUR. Táto suma sa v zmysle zákona každoročne valorizuje. Suma jednorazového odškodnenia na každé nezaopatrené dieťa je polovica sumy jednorazového odškodnenia manžela alebo manželky zosnulého poškodeného.

Náhrada nákladov spojených s pohrebom

Na náhradu nákladov spojených s pohrebom poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, má za podmienok ustanovených zákonom (viď podmienky nároku) ten, kto tieto náklady spojené s pohrebom uhradil. Na náhradu výdavkov na smútočné ošatenie a na náhradu cestovných výdavkov na prepravu z miesta trvalého pobytu na miesto pohrebu a späť má nezaopatrené dieťa poškodeného a fyzická osoba, ktorá s poškodeným ku dňu jeho smrti žila v domácnosti. Prvým predpokladom začatia konania o náhradu nákladov spojených s pohrebom je uplatnenie si nároku oprávnenej osoby podaním žiadosti o túto úrazovú dávku na tlačive Sociálnej poisťovne v pobočke Sociálnej poisťovne. Za náklady spojené s pohrebom sa podľa zákona považujú najmä:

- a) náklady účtované pohrebnou službou, ktorá poskytla služby spojené so zabezpečením pohrebu,
- b) náklady na spopolnenie, ak nie sú súčasťou nákladov účtovaných pohrebnou službou,
- c) cintorínske poplatky,
- d) náklady na zriadenie pomníka alebo náhrobnej tabule,

- e) náklady na úpravu hrobu.

Fyzická osoba, ktorá s poškodeným, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu, žila ku dňu jeho smrti v domácnosti a nezaopatrené dieťa poškodeného majú nárok na náhradu

- a) jednej tretiny výdavkov vynaložených na smútočné ošatenie, najviac v sume 99,60 EUR pre každú fyzickú osobu a nezaopatrené dieťa, a
- b) cestovných výdavkov vynaložených na ich prepravu z miesta trvalého pobytu na miesto pohrebu a späť.

Maximálna suma náhrady nákladov spojených s pohrebom platná od 1. januára 2016 po zvýšení je 2 623,20 EUR.

Náhrada nákladov spojených s liečením

Účelom dávky je nahradiť poškodenému náklady spojené s liečením následkov pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktoré mu nemôžu byť uhradené zo zdravotného poistenia. Prvým predpokladom začatia konania o náhradu nákladov spojených s liečením je uplatnenie si nároku zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku v pobočke Sociálnej poisťovne. Náhrada sa poskytuje v sume podľa predložených dokladov, ktorá nebola uhradená zo zdravotného poistenia a ktoré boli posúdené posudkovým lekárom sociálneho poistenia ako účelne vynaložené náklady spojené s liečením v príčinnej súvislosti s poškodením zdravia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Suma náhrady nákladov spojených s liečením bola od 1. januára 2016 bola ustanovená nová maximálna suma náhrady nákladov spojených s liečením a to 26 227,20 Eur. Aj táto suma sa v zmysle zákona každoročne valorizuje.

2.4 Štatistiky úrazových dávok

Sociálna poisťovňa na svojej webovej stránke poskytuje prehľad priemerného počtu poberateľov jednotlivých úrazových dávok. V porovnaní s celkovým počtom registrovaných pracovných úrazov za rok 2015, ktorých bolo 9 036, predstavujú počty poberateľov úrazových dávok len určité percento, to znamená že nie v každom prípade pracovného úrazu dôjde aj uplatneniu nároku na úrazové dávky.

druh dávky	2013	2014	2015
úrazový príplatok	2 327	2 252	2 328
úrazová renta	6 698	6 749	6 847
jednorazové vyrovnanie	6	7	6
pozostalostná úrazová renta	213	202	199
jednorazové odškodnenie	3	5	4
pracovná rehabilitácia a rehabilitačné	0	0	0
rekvalifikácia a rekvalifikačné	0	0	0
náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	860	816	813
náhrada nákladov spojených s liečením	82	86	88
náhrada nákladov spojených s pohrebom	4	4	3
výplata poistných plnení minulých rokov	5	9	3

Zároveň vo svojich štatistikách Sociálna poisťovňa zverejňuje aj priemerné mesačné výšky úrazových dávok.

druh dávky	2013/€	2014/€	2015/€
úrazový príplatok	126	130	135
úrazová renta	288	295	303
jednorazové vyrovnanie	2063	2055	2042

pozostalostná úrazová renta	128	134	141
jednorazové odškodnenie	12953	13857	10967
pracovná rehabilitácia a rehabilitačné	0	0	0
rekvalifikácia a rekvalifikačné	0	0	0
náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	1346	1329	1421
náhrada nákladov spojených s liečením	99	107	113
náhrada nákladov spojených s pohrebom	1317	1445	1179
výplata poistných plnení minulých rokov	4435	1553	4349

2.5 Zodpovednosť zamestnávateľa

V úvode tohto článku sme sa už zmienili o objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi v dôsledku pracovného úrazu. To znamená, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu bez ohľadu na zavinenie. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Môže dôjsť k situáciám, keď zamestnávateľ zaistí bezpečné pracovné podmienky, k poškodeniu zdravia však dôjde pričinením sa zamestnanca. Hoci ide o objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa, zamestnávateľ sa môže svojej zodpovednosti zbaviť.

Dôvodmi úplného zbavenia sa zodpovednosti zamestnávateľa sú:

- zavinené porušenie právnych predpisov alebo ostatných predpisov na zaistenie BOZP, alebo pokynov na zaistenie BOZP postihnutým zamestnancom, hoci zamestnanec bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený a zamestnávateľ ich znalosť sústavne vyžadoval a kontroloval, o zavinené porušenie bezpečnostných predpisov ale nepôjde v prípade, ak zamestnanec síce vykonáva určité práce v rozpore s bezpečnostnými predpismi, ale na príkaz zamestnávateľa, zbaviť sa zodpovednosti zamestnávateľ nemôže ani v prípade, že zamestnanec

splní pokyn, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi, a teda vykoná prácu, ktorú by bol oprávnený odmietnuť

- ak si postihnutý zamestnanec spôsobil škodu pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

Ak zamestnávateľ preukáže, že jediným dôvodom pracovného úrazu bolo zavinené protiprávne konanie zamestnanca, zbaví sa tým svojej zodpovednosti celkom, v dôsledku čoho zamestnancovi nevznikne ani nárok na úrazové dávky. V takomto prípade Sociálna poisťovňa neposkytne zamestnancovi z úrazového poistenia žiadne plnenie.

Postup zamestnanca pri uplatnení nárokov

Na začatie konania o úrazovej dávke je potrebné uplatniť si nárok zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto dávku v Sociálnej poisťovni. V prípade ak by zamestnávateľ neuznal pracovný úraz, v rámci konania o priznaní dávky by o určení, či ide o pracovný úraz, bol oprávnený rozhodnúť len súd. V takomto prípade by Sociálna poisťovňa konanie prerušila až do právoplatného skončenia súdneho sporu, pretože Sociálna poisťovňa nerozhoduje o tom, či ide alebo nejde o pracovný úraz. Keby zamestnávateľ neuznal a nespísal záznam o pracovnom úraze, alebo by sa chcel zbaviť zodpovednosti za pracovný úraz, poškodený sa môže ochrany domáhať súdnou cestou. V prípade, že zamestnávateľ spochybňuje vznik pracovného úrazu, zamestnanec by mohol preukázať existenciu úrazu na základe lekárskeho posudku. Ak si zamestnanec uplatňuje náhradu škody z pracovného úrazu ako navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, je oslobodený od súdneho poplatku, znáša však náklady na náhradu trov pre advokáta či vypracovanie znaleckých posudkov, zadováženie dôkazov. Zamestnanec tiež môže podať podnet na inšpektorát práce. Inšpektorát práce v prípade, ak zistí, že došlo k porušeniu

pracovnoprávných predpisov, môže uložiť zamestnávateľovi pokutu a navrhnúť mu, aby zaregistroval pracovný úraz. V konečnom dôsledku však môže rozhodnúť len súd.

Návrat do práce

V prípade vzniku zdravotnej nespôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu z dôvodu pracovného úrazu je zamestnávateľ povinný riešiť túto situáciu, pretože nemôže dovoliť, aby takýto zamestnanec vykonával prácu. Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Skončenie pracovného pomeru

Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca inú prácu, môže s ním skončiť pracovný pomer výpoveďou. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Pred daním výpovede však musí zamestnávateľ splniť tzv. ponukovú povinnosť. Ponúkaná vhodná práca môže byť akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii. Nemusí zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce, môže to byť akákoľvek práca, ktorá je pre zamestnanca vhodná. Musí ísť o prácu, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady, t. j. práca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Zamestnávateľ by mal prihliadnuť aj na to, aby iná práca bola vhodná pre zamestnanca aj vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu, nie je však potrebné, aby zodpovedala v plnom rozsahu kvalifikácii zamestnanca.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, iba vtedy, keď:

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Ak zamestnávateľ nemá objektívne možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (nemá nijaké vhodné voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede), a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu, vtedy ponukovú povinnosť zamestnávateľ splniť nemusí.

Zamestnávateľ nie je povinný ani vytvárať dodatočne nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi. V prípade, že zamestnávateľ nepreradí zamestnanca na inú prácu, ani so zamestnancom neskončí pracovný pomer, pracovný pomer síce trvá, ale zamestnanec nemôže vykonávať zo zdravotných dôvodov dohodnutú prácu, zamestnávateľ mu nemôže pridelať prácu, a preto vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy.

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu. Na uplatnenie tohto dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru je potrebný lekársky posudok, z ktorého musí byť zreteľné, že zamestnanec bez vážneho ohrozenia zdravia nemôže vykonávať prácu. Vzhľadom na to, že zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom až vtedy, keď ho zamestnávateľ nepreradil na inú pre neho vhodnú prácu do 15 dní odo dňa predloženia lekárskeho posudku, možno konštatovať, že lekársky posudok na účely okamžitého skončenia zamestnancom

musí obsahovať tie náležitosti ako lekársky posudok na účely preradenia a navyše musí obsahovať aj deklarovanie, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia. Ďalej je potrebné pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru dodržať aj lehotu 15 dní, ktorá začína plynúť po predložení lekárskeho posudku a ktorú má zamestnávateľ k dispozícii, aby mohol preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu (t. j. zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer až uplynutím tejto 15-dňovej lehoty). V prípade, že dohodnutá práca vážne ohrozuje zdravie a zamestnávateľ ihneď po predložení lekárskeho posudku nepreradí zamestnanca, zamestnanec nemôže vykonávať prácu a na strane zamestnávateľa vzniká prekážka v práci s náhradou mzdy. Pre zachovanie právnej istoty Zákonník práce umožňuje zamestnancovi okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa zamestnanec o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. Vzhľadom na to, že zamestnanec obvykle okamžite končí pracovný pomer v prípade, keď je existenčne ohrozený, má nárok na náhradu mzdy, ktorá má povahu satisfakcie, a to vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Zamestnanec okamžite skončil pracovný pomer preto, že existoval taký závažný dôvod, že nemohol skončiť pracovný pomer iným spôsobom, napríklad výpoveďou.

2.6 Prípadové štúdie

Prípadová štúdia č. 1:

Pán Marcel má 45 rokov a je zamestnaný ako umelecký rezbár v drevárskej firme od roku 2010. V septembri 2016 si pri práci na zákazke vyrezávanej skrinky, keď si pripravoval materiál a pilil kus neopracovaného dreva, spôsobil hlbokú reznú ranu na ukazováku. Bol hospitalizovaný 3 dni v nemocnici a 10 dní sa liečil doma. Prst však už nebude mať plne funkčný, v dôsledku pracovného úrazu došlo podľa lekárskeho posudku k poklesu pracovnej schopnosti u pána Marcela o 40%.

Na čo ma pán Marcel v rámci úrazového poistenia nárok? Ako by mal postupovať?

Pri výpočte úrazových dávok vychádzame z dvoch koeficientov, a to:

- denného vymeriavacieho základu a
- rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu.

Denný vymeriavací základ sa vypočíta ako podiel súčtu vymeriavacích základov zamestnanca dosiahnutých v rozhodujúcom období a počtu kalendárnych dní rozhodujúceho obdobia. Denný vymeriavací základ poškodeného sa zaokrúhli na štyri desatinné miesta nahor. Skutočnosťou rozhodujúcou na určenie **rozhodujúceho obdobia** je deň vzniku pracovného úrazu. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom poškodený utrpel pracovný úraz. Marcel, ktorý pracuje u zamestnávateľa od roku 2010, utrpel v septembri 2016 pracovný úraz, rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu je predchádzajúci kalendárny rok, t.j. rok 2015. Ak bol v roku 2015 vymeriavací základ poškodeného (VZ) 8675,-Eur, jeho denný vymeriavací základ (DVZ) sa určí:

$$DVZ = \frac{VZ : \text{počet kalendárnych dní rozhodujúceho obdobia}}$$

$$8675 : 365 = 23,76712328767123$$

$$DVZ = 23,76712328767123, \text{-Eur, zaokrúhlený na štyri desatinné miesta nahor } 23,7672$$

Pán Marcel musí v prvom rade oznámiť úraz zamestnávateľovi a ten je povinný ho registrovať. Okrem **nemocenskej dávky**, ktorá v jeho prípade predstavuje za prvé 3 dni počas jeho pracovnej neschopnosti len 25% DVZ, t.j. 5,95,-Eur na deň a od 4. dňa 55% DVZ, t.j. 13,08,-Eur na deň, si môže podaním žiadosti na Sociálnej poisťovni uplatniť úrazový príplatok, ktorý v určitej miere

nahradí rozdiel medzi čistým príjmom a nemocenským. Podaním žiadosti je v prípade tejto úrazovej dávky predloženie tlačiva Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti – diel II., ktoré je žiadosťou o úrazový príplatok a na tento účel je potrebné vyznačiť „x“ do príslušnej predtlačenej kolónky tlačiva. Výška úrazového príplatku predstavuje za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti 55% DVZ, t.j. 13,08,-Eur na deň a od 4. dňa 25% DVZ, t.j. 5,95,-Eur. V celkovom sumáre bude Marcel za každý deň jeho pracovnej neschopnosti počas ktorej si lieči poranený prst dostávať 80% DVZ, čo predstavuje v jeho prípade sumu 19,02,-Eur na deň.

V dôsledku poklesu pracovnej schopnosti u Marcela môže po zaradení sa do pracovného procesu požiadať cestou na pobočke Sociálnej poisťovne o úrazovú rentu, ktorá zmierni pokles zárobku v dôsledku pracovného úrazu po jeho návrate do práce. Nárok na úrazovú rentu mu vznikne až odo dňa, keď nebude mať v súvislosti s týmto pracovným úrazom nárok na úrazový príplatok (vylučuje sa súbeh výplaty úrazovej renty s nárokom na úrazový príplatok). Suma úrazovej renty sa určí ako súčin 30,4167-násobku sumy zodpovedajúcej 80% DVZ a koeficientu určeného ako podiel čísla zodpovedajúceho percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100.

$$[(30,4167 \times 80\% \text{ DVZ}) \times (\% \text{ poklesu pracovnej schopnosti} : 100)] [(30,4167 \times 80\% \times 23,7672) \times (40 : 100)]$$

$$[(30,4167 \times 0,8 \times 23,7672) \times 0,4]$$

$$578,3359 \times 0,4 = 231,3344$$

Suma úrazovej renty u pána Marcela po zaokrúhlení na najbližší eurocent smerom hore je 231,40 Eur. Sociálna poisťovňa určí deň splatnosti dávky a bude ju vyplácať vopred v pravidelných mesačných dávkach až dovŕšenia dôchodkového veku alebo dňom priznania predčasného starobného dôchodku.

Ďalšou dávkou, na ktorú má pán Marcel nárok je **jednorazové vyrovnanie**, ktorej účelom je kompenzovať finančnou náhradou poklesu pracovnej schopnosti v dôsledku pracovného úrazu. Sumu jednorazového vyrovnania určíme ako súčin 365 násobku DVZ a koeficientu určeného ako podiel čísla zodpovedajúceho percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100.

$$[(365 \times DVZ) \times (\% \text{ poklesu pracovnej schopnosti} : 100)]$$

$$[(365 \times 23,7672) \times (40 : 100)]$$

$$8675,028 \times 0,4 = 3470,0112 \text{ Eur}$$

Suma jednorazového vyrovnania po zaokrúhlení na celý eurocent smerom hore je 3470,02 Eur.

Vplyvom pracovného úrazu pán Marcel úplne stratil pohyblivosť poraneného prsta. Na základe vydaného rozhodnutia, ktorým sa mu priznala pracovná rehabilitácia má pán Marcel nárok na rehabilitačné. Rehabilitačné sa poskytuje za dni trvania pracovnej rehabilitácie v sume 80% denného vymeriavacieho základu. Suma rehabilitačného sa určí ako súčin 80% denného vymeriavacieho základu (DVZ) a počtu dní, za ktoré sa pracovná rehabilitácia poskytuje. Pán Marcel vzhľadom na závažnosť následku pracovného úrazu sa rehabilitácia požaduje na 25 dní.

$$[(80\% \times DVZ) \times \text{počet dní pracovnej rehabilitácie}]$$

$$[(80\% \times 23,7672) \times 25]$$

$$[(0,8 \times 23,7672) \times 25]$$

$$19,01376 \times 25 = 475,344$$

Suma rehabilitačného, na ktoré vznikne pánovi Marcelovi nárok počas pracovnej rehabilitácie, je po zaokrúhlení na celé eurocenty smerom nahor 475,35 Eur.

Na základe lekárskeho posudku o bolestnom a o sťažení spoločenského uplatnenia, v ktorom posudzujúci lekár pánovi Marcelovi priznal za bolesť 95 bodov a za sťaženie spoločenského uplatnenia s trvalými následkami po ustálení zdravotného stavu 125 bodov, má pán Marcel **nárok na náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia**. Nárok sa uplatňuje podaním žiadosti o túto úrazovú dávku na pobočke Sociálnej poisťovne a priložením lekárskeho posudku o bolestnom. Pri určení výšky náhrady sa vychádza z celkového počtu bodov, ktorým sa bolesť alebo sťaženie spoločenského uplatnenia ohodnotilo v lekárskom posudku, a zo sumy za jeden bod podľa príslušného predpisu. Suma náhrady je určená ako súčin počtu bodov a sumy za jeden bod. V roku 2016 je pre určenie sumy náhrady za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia platná hodnota bodu rovnajúca sa sume 17,66 EUR.

$$(\text{hodnota bodu za bolesť} \times \text{počet bodov podľa lekárskeho posudku})$$

$$(17,66 \times 95) = 1677,7 \text{ Eur}$$

$$(\text{hodnota bodu za sťaženie spoločenského uplatnenia} \times \text{počet bodov})$$

$$(17,66 \times 125) = 2207,5 \text{ Eur}$$

Pán Marcel má na základe bodov určených v lekárskom posudku nárok na náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia spolu vo výške 3885,2 Eur.

Záver

V celkovom sumáre je možné konštatovať, že pán Marcel má v dôsledku pracovného úrazu nárok na:

- nemocenské za 13 dní dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 148,65 Eur
- úrazový príplatok za 13 dní dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 98,74 Eur
- úrazovú rentu, ktorá mu bude vyplácaná mesačne vo výške 231,40 Eur po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti až do dovŕšenia dôchodkového veku alebo dňom priznania predčasného starobného dôchodku

- jednorazové vyrovnanie vo výške 3470,02 Eur
- rehabilitačné vo výške 475,35 Eur
- náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia spolu vo výške 3885,20 Eur

Prípadová štúdia č. 2

Páni Kláru zastihol nepriaznivý osud, v októbri 2016 prišla o milovaného manžela a otca jej 4 detí, ktorý v dôsledku pádu z lešenia v práci, kde pracoval ako murár, upadol do kómy a po týždni v umelom spánku zraneniam podľahol. Po smrti manžela pani Klára nevedela ako všetko zabezpečiť. Príjem rodiny bol aj tak nízky, pani Klára bola na materskej s najmladšou dcérou a jej manžel nosil domov 520 Eur mesačne.

Ako možno pomôcť pani Kláre a jej štyrom deťom? Na čo majú nárok?

Pri výpočte úrazových dávok vychádzame z dvoch koeficientov, a to:

- denného vymeriavacieho základu a
- rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu.

Denný vymeriavací základ sa vypočíta ako podiel súčtu vymeriavacích základov zamestnanca dosiahnutých v rozhodujúcom období a počtu kalendárnych dní rozhodujúceho obdobia. Denný vymeriavací základ poškodeného sa zaokrúhli na štyri desatinné miesta nahor.

Skutočnosťou rozhodujúcou na určenie rozhodujúceho obdobia je deň vzniku pracovného úrazu. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom poškodený utrpel pracovný úraz.

Manžel pani Kláry pracoval u zamestnávateľa od roku 2014 a zomrel 10. októbra 2016 v dôsledku pracovného úrazu. Rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu je predchádzajúci kalendárny rok, t.j.

rok 2015. Ak bol v roku 2015 vymeriavací základ poškodeného (VZ) 6240,-Eur, jeho denný vymeriavací základ (DVZ) sa určí:

$$DVZ = VZ : \text{počet kalendárnych dní rozhodujúceho obdobia}$$

$$6240 : 365 = 17,0958904109589$$

$$DVZ = 17,0958904109589,-Eur,$$

zaokrúhlený na štyri desatinné miesta nahor 17,0959

Pani Klára si prostredníctvom písomnej žiadosti v pobočke Sociálnej poisťovne v mieste jej trvalého bydliska uplatnila nárok na **vdovský dôchodok** a nárok na jeho výplatu. Spolu so žiadosťou bola povinná preukázať skutočnosť rozhodujúcu na nárok na vdovský dôchodok a na jeho výplatu spôsobom určeným Sociálnou poisťovňou a predložiť potrebné doklady.

Hoci manžel pani Kláry nepoberal nijaký dôchodok, má pani Klára nárok na túto dôchodkovú dávku pretože, ku dňu smrti získal jej manžel počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok. Ku dňu smrti získal 14 026 dní obdobia dôchodkového poistenia. Obdobie odo dňa smrti do dňa, kedy by dovŕšil dôchodkový vek, predstavuje 1 058 dní, spolu to je 15 084 dní, to znamená 41,3261 rokov obdobia dôchodkového poistenia a pripočítaného obdobia ($15\ 084 : 365 = 41,3261$).

Hodnota priemerného osobného mzdového bodu po úprave je 0,9616. Aktuálna dôchodková hodnota 2016 je 10,9930 EUR.

Suma invalidného dôchodku, na ktorý by mal zomretý manžel nárok od 10.októbra 2016, sa určí nasledovne:

$$\text{hodnota priemerného mzdového bodu} \times \text{roky dôchodkového poistenia}$$

$$\text{a pripočítaného obdobia} \times \text{aktuálna dôchodková hodnota}$$

$$0,9616 \times 41,3261 \times 10,9930 = 436,90 \text{ EUR mesačne (po zaokrúhlení na 10 eurocentov nahor)}$$

Suma vdovského dôchodku predstavuje 60% tejto sumy:

$$60\% \times 436,90 = 262,20 \text{ EUR mesačne}$$

Suma dôchodku sa následne odo dňa priznania dôchodku zvýši o 1,20 EUR t.j. o pevnú sumu zvýšenia vdovského dôchodku na 263,40 EUR mesačne.

Pani Klára má nárok na výplatu vdovského dôchodku aj po uplynutí jedného roka, pretože spĺňa zákonnú podmienku, a teda stará sa aspoň o jedno nezaopatrené dieťa.

V prípade detí, tie majú nárok na **sirotské**, keďže ich otec zomrel v dôsledku pracovného úrazu. Ku dňu smrti získal zomretý rodič 14 026 dní obdobia dôchodkového poistenia. Obdobie odo dňa smrti do dňa, kedy by dovŕšil dôchodkový vek, predstavuje 1 058 dní, spolu to je 15 084 dní, to znamená 41,3261 rokov obdobia dôchodkového poistenia a pripočítaného obdobia ($15\,084 : 365 = 41,3261$).

Suma invalidného dôchodku, na ktorý by mal ich otec nárok od 10. januára 2016, sa určí nasledovne:

$$\begin{aligned} & \text{hodnota priemerného mzdového bodu } \times \text{ roky dôchodkového poistenia a} \\ & \text{pripočítaného obdobia } \times \text{ aktuálna dôchodková hodnota} \\ & 0,9616 \times 41,3261 \times 10,9930 = 436,90 \text{ EUR mesačne (po zaokrúhlení na 10} \\ & \text{eurocentov nahor)} \end{aligned}$$

Suma sirotského dôchodku predstavuje 40% tejto sumy:

$$40\% \times 436,90 = 174,80 \text{ EUR mesačne}$$

Suma dôchodku sa následne odo dňa priznania dôchodku zvýši o 0,60 EUR t.j. o pevnú sumu zvýšenia sirotského dôchodku na 175,40 EUR mesačne. Okrem dôchodkových dávok ako sú vdovské a sirotské, má pani Klára a jej deti nárok na **jednorazové odškodnenie (JO)**. Základným predpokladom na uplatnenia si nároku je podanie si žiadosti o túto úrazovú dávku na pobočke

Sociálnej poisťovne zo strany manželky pani Kláry a jej nezaopatrených detí. Suma jednorazového odškodnenia manželky je 730-násobok denného vymeriavacieho základu zomretého manžela, s maximálnou výškou 52 454,10 Eur pre rok 2016.

$$\begin{aligned} JO &= 730 \times DVZ \\ JO &= 730 \times 17,0959 \\ JO &= 12480,00 \text{ Eur} \end{aligned}$$

Vychádzajúc z denného vymeriavacieho základu zosnulého manžela, má Klára nárok na jednorazové odškodnenie vo výške 12 480 Eur.

Z rovnakého základu vychádzame aj pri jednorazovom odškodnení pri deťoch. Suma jednorazového odškodnenia na každé nezaopatrené dieťa je polovica sumy jednorazového odškodnenia manželky zosnulého poškodeného.

$$\begin{aligned} JO &= 12480 / 2 \\ JO &= 6240 \text{ Eur} \end{aligned}$$

Deti pani Kláry majú nárok na jednorazové odškodnenie každé vo výške 6240 Eur.

Ďalšou pomocou pre pani Kláru a jej deti môže byť **náhrada nákladov spojených s pohrebom** až do výšky 2 324,40 EUR.

Za náklady spojené s pohrebom sa považujú najmä:

- c) náklady účtované pohrebnou službou, ktorá poskytla služby spojené so zabezpečením pohrebu,
- d) náklady na spopolnenie, ak nie sú súčasťou nákladov účtovaných pohrebnou službou,
- e) intorínske poplatky,
- f) náklady na zriadenie pomníka alebo náhrobnej tabule,
- g) náklady na úpravu hrobu.

Okrem uvedených nákladov môžu byť s pohrebom spojené aj ďalšie náklady, napríklad náklady na kar, ak usporiadanie karu po pohrebe je zvyklosťou.

Pani Klára a jej deti žila ku dňu smrti ich manžela a otca v spoločnej domácnosti a preto majú nárok aj na náhradu

- a) jednej tretiny výdavkov vynaložených na smútočné ošatenie, najviac v sume 99,60 EUR pre každú fyzickú osobu a nezaopatrené dieťa, a
- b) cestovných výdavkov vynaložených na ich prepravu z miesta trvalého pobytu na miesto pohrebu a späť.

Suma náhrady nákladov je najviac 2 623,20 eur pre rok 2016.

Záver

Pani Klára a jej deti majú po smrti manžela a otca celkovo nárok na tieto dávky:

- vdovské vo výške 263,4 Eur mesačne aj po uplynutí jedného roka od smrti manžela, v dôsledku splnenia podmienky, že sa stará o nezaopatrené deti a vychovala 3 deti
- sirotské vo výške 175,4 Eur mesačne pre každé dieťa až do dňa ktorým dieťa mladšie ako 26 ročné prestalo byť nezaopatreným dieťaťom
- Jednorazové odškodnenie pani Kláry ako manželky vo výške 12 480 Eur
- Jednorazové odškodnenie každého dieťaťa vo výške 6240 Eur
- Náhradu nákladov spojených s pohrebom najviac vo výške 2 623,20 Eur.

Prípadová štúdia č. 3

Slečna Silvia pracuje ako asistentka v účtovnej firme. Týždeň pred Vianocami sa konal vo firme večierok a Silvia spolu s kolegyňami už počas pracovnej doby odbehávali do kuchynky a degustovali vianočný punč. Na základe pokynov svojho zamestnávateľa mala Silvia ešte vybaviť poslednú poštu. Keď prechádzala medzi

miestnosťami kombinácia vianočného punču a vysokých podpätkov spôsobila jej potknutie sa o prah dverí a zlomeninu kľúčnej kosti. Silvia sa u svojho zamestnávateľa domáhala nárokov z úrazového poistenia s odôvodnením, že ide o pracovný úraz, ktorý sa jej stal počas pracovnej doby pri plnení pracovných úloh a v priamej súvislosti s nimi podľa pokynov zamestnávateľa a ktorým jej bola spôsobená pracovná neschopnosť trvajúca viac ako tri. Zamestnávateľ sa v tomto prípade úplne zbavil zodpovednosti za úraz, keďže Silvia si spôsobil škodu pod vplyvom alkoholu, a zamestnávateľ nemohol tejto škode zabrániť. Výsledkami dychovej skúšky zamestnávateľ preukázal zavinené protiprávne konanie zamestnanca.

Záver

Silvii z vyššie uvedeného dôvodu nevznikne nárok na úrazové dávky a Sociálna poisťovňa jej neposkytne z úrazového poistenia žiadne plnenie.

Záver

Príkladmi porušovania ľudských práv týkajúcich sa práce sú aj problémy zlých pracovných podmienok ako napríklad nezdravé a nebezpečné prostredie alebo dlhá pracovná doba. V súčasnosti štát výrazne prispieva k zvýšeniu ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci zákonmi, ktorými vytvára určité štandardy, ktoré by mali byť samozrejmosťou pre každého zamestnávateľa a rovnako aj plnenie povinnosti voči Sociálnej poisťovni je sankcionované vysokými pokutami. Avšak je potrebné si uvedomiť, že nie len zamestnávateľa sú tí, ktorí musia dodržiavať zákonné povinnosti, podľa ktorých musia svojim zamestnancom zabezpečiť priestory, poskytnúť ochranné odevy, obuv a príslušenstvom, pitný režim, umývacie a dezinfekčné prostriedky, vykonávať revíziu strojov a zariadení, pravidelne školiť zamestnancov o BOZP, ale aj uvedomelosť zamestnancov, predvídanie

a prebratie zodpovednosti nie len za seba, ale aj iných, ktorým v dôsledku porušenia povinnosti možno spôsobiť škodu.

Osobitný systém úrazového poistenia a uplatňovania nárokov pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu je z pohľadu administratívy a orientácie v zákonoch v rámci sociálneho zabezpečenia veľmi náročný. Vo väčšine prípadov je potrebné na uplatnenie nárokov podanie žiadosti na Sociálnej poisťovni, znalecké posudky lekárov, bodové hodnotenie posudzujúcich lekárov, zdĺhavá administratíva, splnenie podmienok ustanovených zákonom a orientácia v práve sociálneho zabezpečenia. Preto sa neváhajte obrátiť na odborníkov v tejto oblasti, ktorí Vám vždy ochotne poradia a pomôžu vymôcť Vaše práva, tak ako to robia pracovníci občianskeho združenia Liga proti Bezpráviu.

A photograph of a person in a wheelchair on a path, overlaid with a blue tint. The person's legs and feet are visible, and they appear to be pedaling. The background shows a natural, outdoor setting with some vegetation.

IV. Práva občanov so zdravotným postihnutím

Ľudské práva znevýhodnených skupín v podmienkach Slovenskej republiky

Práva občanov so zdravotným postihnutím

Zdravie je neoceniteľným atribútom pre každého jedinca, pričom bežne si človek neuvedomuje jeho neoceniteľnosť až do momentu, keď nastanú určité komplikácie. Podľa štúdie WHO trpí viac ako jedna miliarda ľudí určitým druhom alebo formou ochorenia, resp. zdravotného postihnutia, pričom podľa svetového prieskumu zdravia viac ako 785 miliónov osôb vo veku 15 rokov a viac žije so stredným až ťažším stupňom zdravotného postihnutia, a takmer až 95 miliónov postihnutých občanov tvoria deti vo veku 0 - 14 rokov. Na Slovensku doposiaľ neexistuje jednotná národná štatistika o počte ľudí, ktorí trpia zdravotným postihnutím. Rozličné právne režimy v rámci slovenskej republiky majú vlastné posudzovacie kritériá na určenie toho, či niekto spĺňa podmienky na definíciu osoby, konkrétne občana zdravotne postihnutého. Napr. na účely vzdelávania (zákon č. 245/2008 Z.z. - školský zákon) zákonodarca pracuje s pojmom „deti alebo žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami,“ ktorých je v Slovenskej republike okolo 47 tisíc. Ďalej napr. pre účely poskytovania invalidného dôchodku v rámci systému sociálneho poistenia v zmysle zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení zákonodarca pracuje s pojmom invalidný poistenec, ktorým je osoba, s percentuálnym poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 41%. Podľa dostupných údajov poberá v Slovenskej republike invalidný dôchodok približne 235 tis. osôb. Z hľadiska stanovenia počtu osôb so zdravotným postihnutím je možné použiť i systém poskytovania kompenzačných príspevkov v zmysle zákona č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia, kedy nárok na určitý druh podpory vzniká osobe so zdravotným postihnutím pri dosiahnutí hranice min. 50% funkčnej poruchy. V súčasnej dobe je súčasťou znevýhodnenej skupiny obyvateľstva až 12 - 15% celkovej populácie slovenského

obyvateľstva, čo napr. oproti roku 2010 (8%) predstavuje enormný nárast. Podľa dostupných zdrojov je evidentné, že počet osôb so zdravotným postihnutím stúpa, a to z viacerých dôvodov, akými sú starnutie populácie, zvyšovanie počtu obyvateľov s chronickými ochoreniami alebo civilizačnými chorobami, ako sú napr. diabetes, poruchy imunitného systému, kardiovaskulárne ochorenia, duševné ochorenia a pod. Podľa svetových štatistík každý siedmy človek na svete trpí určitým zdravotným postihnutím, a Slovensko nie je v tejto nepriaznivej štatistike výnimkou, pričom určite bude i v budúcnosti dochádzať k prehĺbovaniu rôznych problematických aspektov súvisiacich s bežným osobným alebo pracovným životom osôb so zdravotným postihnutím, v to nielen zo sociálneho, ekonomického a medicínskeho pohľadu, ale bezpochyby i právneho, kde vyvstávajú rôzne otázky, ako napr. „poskytujú právne poriadky dostatočnú právnu ochranu pre osoby so zdravotným postihnutím, je táto znevýhodnená skupina obyvateľstva dostatočne chránená v rámci slovenského právneho poriadku, sú práva osôb so zdravotným postihnutím jednoducho vymožiteľné a kto im poskytuje a garantuje ochranu? Práva osôb so zdravotným postihnutím by mali požívať zvýšenú právnu ochranu a mali by byť racionálne a efektívne uplatňované vo všetkých sférach spoločnosti, tak aby aj zdravotne postihnutí občania sa mohli v plnej miere integrovať do spoločnosti, viesť nezávislý spôsob života, alebo mali možnosť aktívne sa zapojiť do pracovného kolobehu s dôrazom na zabezpečenie a uplatňovanie nástrojov pre ich jednoduchšiu integráciu a efektívne vykonávanie pracovných činností v rámci upraveného, resp. vhodne prispôbeného režimu.“

1 Občan so zdravotným postihnutím – legálna definícia

Jednotná definícia pojmu osoba so zdravotným postihnutím alebo občan so zdravotným postihnutím v právnom poriadku Slovenskej republiky neexistuje. Ani samotná slovenská ústava nezakotvuje legálnu definíciu pojmu „zdravotné postihnutie“ alebo „osoba so zdravotným postihnutím alebo občan so zdravotným postihnutím,“ a preto je potrebné jednotlivé legálne definície vyvodiť z viacerých právnych predpisov Slovenskej republiky, z ktorých občanom vyplývajú viaceré oprávnenia.

Zákon o službách zamestnanosti (č. 5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov) obsahuje definíciu zdravotného postihnutia v spojení so slovom občan, kde v zmysle § 9 ods. 1 daného zákona, *„občan so zdravotným postihnutím je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.“* V súlade s § 9 ods. 2 tohto zákona *„občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu,“* ktorým je zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zákon o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia (zákon č. 447/2008 Z.z. v znení neskorších právnych predpisov) pracuje s pojmom „ťažké zdravotné postihnutie.“ Podľa § 2 ods. 3 tohto zákona ťažké zdravotné postihnutie je zdravotné postihnutie s mierou funkčnej poruchy najmenej 50%. Funkčnou poruchou je na účely tohto zákona *„nedostatok telesných schopností, zmyslových schopností alebo duševných schopností fyzickej osoby, ktorý z hľadiska predpokladaného vývoja zdravotného postihnutia bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov.“*

Ďalej zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov, konkrétne § 12 ods. 1 písm. c) upravuje pojem „sociálne služby

na riešenie nepriaznivej sociálnej situácie“ i s poukazom a prostredníctvom odkazu na definíciu ťažkého zdravotného postihnutia alebo nepriaznivého zdravotného stavu.

Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) používa a definuje pojem „zamestnanec so zdravotným postihnutím,“ pričom v zmysle § 40 ods. 8 ZP *„zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku,“* pričom takéto písomné rozhodnutie príslušnej Sociálnej poisťovne je možné považovať za právne kvalifikovaný spôsob preukazovania statusu zamestnanca so zdravotným postihnutím pre účely zamestnania, ktorý v podstate vychádza z aplikačnej praxe v spojitosti s ustanovením § 66 Zákonníka práce.

Osobitným predpisom, na ktorý odkazujú viaceré zákony je zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý definuje podmienky invalidity, ktorú špecifikuje ako *„dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav u jednotlivca, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.“* Tento zákon v kontexte zdravotného postihnutia pracuje najmä s pojmom „nepriaznivý zdravotný stav.“ Podľa § 71 ods. 2 je *„dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav“* taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a má trvať dlhšie ako jeden rok. *„Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje porovnaním telesnej, duševnej a zmyslovej schopnosti poistenca s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej, duševnej a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby.“*

Nesúlad jednotnej definície „osoby so zdravotným postihnutím alebo samotného zdravotného postihnutia“ spôsobuje v praxi množstvo problémov, a tak ako vyplýva i z uskutočnených seminárov, občania majú problém pochopiť rozdiel medzi jednotlivými právnymi úpravami v rámci práva sociálneho zabezpečenia a markantne bola preukázaná i nezrozumiteľnosť

v rámci základných pojmov v danom kontexte, ako napr. osoba so zdravotným postihnutím, osoba invalidná, zamestnanec so zdravotným postihnutím.

1.1 Prípadové štúdie – definícia pojmov

Prípad A:

Pán Juraj má 45 rokov a bola mu pred 2 mesiacmi diagnostikovaná cukrovka II. typu a zároveň i ďalšie autoimunitné ochorenie – celiaka. Pán Juraj má zväčša tráviace problémy, a rád by získal od štátu príspevok napr. na stravu, ktorá by mu vedela čiastočne jeho zdravotný stav zlepšiť. Ako by mal p. Juraj postupovať?

Pán Juraj musí byť predovšetkým uznaný **za osobu s ťažkým zdravotným postihnutím** v zmysle zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia (zákon č. 447/2008 Z.z. v znení neskorších právnych predpisov), a teda je potrebné, aby si predtým ako požiada o kompenzačný príspevok vybavil preukaz osoby s ťažkým zdravotným postihnutím (ŤZP), a to tak, že v mieste svojho bydliska navštívi príslušný Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny – odbor sociálnych vecí a rodiny a požiada o vydanie preukazu osoby ŤZP na tlačive „*Žiadosť o vyhotovenie preukazu fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím.*“ Spolu so žiadosťou musí p. Juraj odovzdať i lekársky nález, ktorý mu vypíše obvodný lekár, a všetky kópie ostatných lekárskeho nálezu od odborných lekárov, ktoré budú potvrdzovať jeho diagnózy (diabetes mellitus, celiaka). Tieto nálezy, lekársku správu následne odborne posudzuje posudkový lekár Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom tento posudkový lekár úradu si môže p. Juraja i osobne predvolať na posúdenie jeho zdravotného stavu, ak by mal pochybnosti o správnosti diagnostického záveru vyplývajúceho z predloženého lekárskeho nálezu od ošetrojúceho lekára alebo odborníkov. Všeobecne posudkový lekár Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, však

vykonáva posúdenie zdravotného stavu občanov bez toho, aby ho museli navštíviť. Následne lekár úradu posúdi stav p. Juraja a vyhodnotí mieru jeho postihnutia v rámci finálneho lekárskeho posudku, a teda určí, či p. Juraj je fyzická osoba s ťažkým zdravotným postihnutím, o aký druh odkázanosti sa jedná. Ak bude p. Juraj uznaný za osobu ŤZP má nárok požiadať si o peňažný príspevok na kompenzáciu zvýšených výdavkov na diétne stravovanie, ktorý primárne slúži na zmiernenie dôsledkov zvýšených výdavkov na potraviny nevyhnutné pre správne dodržiavanie diétného režimu. V tomto prípade musí opätovne podať písomne žiadosť o peňažný príspevok, na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta jeho trvalého pobytu vrátane presného odôvodnenie žiadosti, vrátane však potvrdenia o podaní daňového priznania. Podkladom pre rozhodnutie je komplexný posudok p. Juraja, pričom v prípade schválenia výška jeho príspevku bude 18,56% sumy životného minima.

Prípad B:

Pani Mária má 50 rokov a bola jej pred 4 rokmi diagnostikovaná skleróza multiplex, pričom jej zdravotný stav sa v posledných mesiacoch neúnosne zhoršil a bohužiaľ sa jej pridružili i ďalšie zdravotné komplikácie (ľahká porucha štítnej žľazy, stredná slabozrakosť). Od svojich 19 rokov pracovala ako predavačka kníh, a od 40 veku života ju zamestnali v mestskej knižnici, pričom nikdy nebola evidovaná ako nezamestnaná. Mária už má preukaz osoby ŤZP, dokonca jej bol pred 1 rokom priznaný aj peňažný príspevok na kúpu zdravotníckej pomôcky, a teda bola uznaná už pred 4 rokmi za osobu so zdravotným postihnutím, pričom momentálne rozmýšľa o možnosti získať invalidný dôchodok, nakoľko už nevládze z dôvodu jej zdravotného stavu ďalej v mestskej knižnici pracovať. Má p. Mária nárok na invalidný dôchodok? Kam sa môže obrátiť?

Nárok na invalidný dôchodok má každý poistenec, ktorý získal potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia a ku dňu vzniku invalidity nesplnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok. Pani Mária pracovala celý život, a teda spĺňa zákonnú podmienku „odpracovaných rokov“ a navyše stále ešte nie je v dôchodkovom veku a preto má nárok si podať „*Žiadosť o priznanie invalidného dôchodku*“, na pobočke Sociálnej poisťovne podľa miesta trvalého pobytu, príp. ak sa prechodne zdržiava mimo svojho trvalého pobytu, žiadosť môže spísať i na pobočke príslušnej podľa jej miesta prechodného pobytu, tak aby sa mohla **stať osobou invalidnou**, ktorá už dávno bola uznaná za osobu so zdravotným postihnutím (pred 4 rokmi). K žiadosti musí doložiť všetky doklady (originály alebo úradne overené kópie), ktoré preukazujú rozhodujúce skutočnosti pre priznanie invalidného dôchodku, akými najmä sú vyplnené tlačivo o lekárskej prehliadke potvrdené ošetrovateľom p. Márie, doklad o ukončení vzdelania (výučný list, maturitné vysvedčenie), rodné listy detí p. Márie, alebo aj iný hodnoverný doklad, najmä evidenčný list dôchodkového zabezpečenia, potvrdenie zamestnávateľa (predajne kníh a mestskej knižnice), prípadne jeho právneho nástupcu, z ktorého je zrejmé, odkedy – dokedy trvalo jej zamestnanie. V prvom rade bude p. Máriu posudzovať posudkový lekár Sociálnej poisťovne, **ktorý určí percentuálnu mieru zníženia jej schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá musí byť o viac ako 40% v porovnaní so zdravou osobou v trvaní min. 1 rok, aby jej vznikol nárok na výplatu invalidného dôchodku.** Posudkový lekár vždy skúma dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a to na základe lekárskeho správ a celkového vyhodnotenia liečby vrátane predpokladu ďalšieho vývoja zdravotného stavu, príp. ďalšej liečby. V prípade p. Márie je pravdepodobné, že jej bude priznaná miera poklesu v rozmedzí od 50 – 80%

v zmysle prílohy č. 4 zákona o sociálnom poistení, v ktorej sú presne vyšpecifikované jednotlivé percentuálne miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť pri jednotlivých ochoreniach. Je potrebné uviesť, že v príp. viacerých ochorení sa tieto nesčítajú, a určenú mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť možno zvýšiť najviac o 10%, ak závažnosť ostatných zdravotných postihnutí ovplyvňuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, pričom rozhodujúcim kritériom je vždy hlavné ochorenie, t.j. ak pani Márii prizná posudkový lekár percentuálnu mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vo výške 75%, potom jej možno priznať už len ďalších 10% za ostatné ochorenia, hoci tie sú ohodnotené v prílohe č.4 zákona o sociálnom poistení aj na vyšší počet percent (napr. porucha štítnej žľazy cca 15%, stredná slabozrakosť cca 35%). Samotná žiadosť vrátane príloh sa posudzuje tak, aby rozhodnutie o prijatej žiadosti bolo vydané do 60 dní od jej podania.

Prípad C:

Tomáš študoval na športovom gymnáziu, a následne po úspešnom absolvovaní maturitnej skúšky v roku 2013 nastúpil na vysokú školu, pričom nikdy ešte nepracoval. V roku 2015 po očkovaní dostal silnú alergickú reakciu, a odvtedy trpí atopickým ekzémom, ktorý mu často bráni v jeho obľúbenom športe. Tomáš požiadal o posúdenie svojho zdravotného stavu a zároveň o vydanie preukazu osoby s ťažkým zdravotným postihnutím na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý mu vyhovel a priznal 50% mieru funkčnej poruchy. Tomáš požiadal aj o invalidný dôchodok, avšak v tomto prípade mu bol priznaný pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v miere 25% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou, a nebol mu priznaný nárok na invalidný dôchodok vzhľadom na nesplnenie určitých zákonných podmienok. Tomáš by chcel zistiť ako je možné,

že Úrad práce, soc. vecí a rodiny mu priznal status osoby ŤZP, avšak Sociálna poisťovňa mu nepriznala invalidný dôchodok.

V tomto prípade dochádza k posúdeniu zdravotného stavu v zmysle dvoch právnych režimov, a teda podľa dvoch odlišných právnych úprav, ktoré na seba nenadväzujú. Status osoby ŤZP posudzuje posudkový lekár Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia. Na tieto účely sa posudzuje miera funkčnej poruchy a stupeň zdravotného postihnutia jednotlivých systémov. Invaliditu potrebnú pre prípadné prisúdenie invalidného dôchodku posudzuje lekár Sociálnej poisťovne, pričom invalidný dôchodok nemohol byť Tomášovi priznaný, pretože nesplnil viacero zákonných kritérií, t.j. nemá potrebný počet rokov obdobia poistenia, nakoľko nikdy nepracoval a počas štúdia si dobrovoľne neprispieval a následne posudkový lekár Sociálnej poisťovne vyhodnotil jeho stav podľa platnej prílohy č. 4 zákona o sociálnom poistení, konkrétne kapitola 14, položka 3b, čím dodržal zákonnú úpravu.

2 Občan so zdravotným postihnutím – právo na prácu a ochrana pracovnoprávnych vzťahov

Právo na prácu je jedným zo základných ľudských práv, ktoré garantuje i Ústava Slovenskej republiky, avšak bez bližšej špecifikácie. Z jednotlivých rozhodnutí Ústavného súdu Slovenskej republiky je možné však vyvodiť záver, že právo na prácu nie je možné považovať za právny nárok na prijatie do zamestnania, čo znamená, že Ústava (subsidiárne zákonodarca) nám negarantujú, že budeme mať prácu, resp. zamestnanie, ale v podstate nám

garantujú právo si zaobstarávať finančné prostriedky na živobytie vďaka vlastnej práci. „Právo každého na príležitosť zarobiť si na živobytie prácou, ktorú si slobodne vyberie alebo prijme, nezakladá nárok na prijatie do práce alebo na vykonávanie funkcie, pre ktorú zákon ustanovuje osobitnú podmienku, ktorú občan nespĺňa. Ustanovenie podmienky na zastávanie funkcie v zamestnaní nemožno zásadne považovať za diskrimináciu,“ (rozhodnutie č. II. ÚS 9/93 Ústavný súd Slovenskej republiky). „Účelom práva na prácu je zabezpečiť prístup k práci, vytvorenie právneho dôvodu uchádzať sa o prácu, pričom ústavný súd k tomu už uviedol, že právo na prácu nemožno chápať ako právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan príslušnú kvalifikáciu, ... Právo na prácu sa právne konštruuje ako právo občana voči štátu, ktoré zaväzuje štát k aktívnej politike zamestnanosti,“ (rozhodnutie č. IV. ÚS 287/04 Ústavný súd Slovenskej republiky).

V zmysle znenia ústavného čl. 38 majú osoby so zdravotným postihnutím právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci, na osobitné pracovné podmienky, a teda mali by požívať zvýšenú právnu ochranu v prípade vykonávania pracovných činností, úloh alebo určitej profesie. Predmetná ochrana je v rámci Slovenskej republiky premietnutá predovšetkým do zákona o službách zamestnanosti (č. 5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov) a Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov).

2.1 Zákonník práce a zákon o službách zamestnanosti

Samotný Zákonník práce deklaruje zvýšenú právnu ochranu pre osoby so zdravotným postihnutím už vo svojich základných zásadách. Pracovnoprávna ochrana znevýhodnenej skupiny obyvateľstva, t.j. osôb so zdravotným postihnutím je upravená v zásadách (čl. 1) Zákonníka práce, konkrétne: „**Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania 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). **Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmysľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie 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,** čo je možné vnímať pozitívne, nakoľko práve tieto osoby sú z hľadiska pracovnoprávných vzťahov často v praxi vystavené rôznym formám priamej alebo nepriamej diskriminácie. Kedy hovoríme o priamej diskriminácii? Jedná sa o situácie, keď sú nevýhodné následky viazané na zakázaný znak, ktorým je zdravotné postihnutie, ktoré je dlhodobé. Nepriama diskriminácia sa v praxi preukazuje omnoho náročnejšie ako priama, avšak o túto formu diskriminácie sa jedná, ak napr. pokyny, postupy, opatrenia alebo kritériá zo strany zamestnávateľa určitým spôsobom znevýhodňujú osobu alebo skupinu osôb so zdravotným postihnutím oproti iným osobám alebo skupinám osôb.

Zákonník práce ďalej upravuje všeobecne formulovanú povinnosť pre zamestnávateľov v rámci základných zásad (čl. 8) robiť také opatrenia, ktoré v princípe chránia život a zdravie všetkých zamestnancov pri práci, bez ohľadu na zdravotný stav, pričom v otázke pracovných podmienok u zamestnancov so zdravotným postihnutím sú zamestnávatelia navyše povinní zabezpečiť také podmienky, ktoré im umožnia uplatnenie a rozvoj pracovných schopností s ohľadom na ich zdravotný stav.

Obe vyššie uvedené zásady je treba vnímať z pohľadu právnej teórie veľmi pozitívne, avšak ich aplikácia v praxi je už náročnejšia, nakoľko ich bližšie rozpracovanie v rámci Zákonníka práce chýba.

Zákonník práce ďalej ponúka špecifickú právnu úpravu pracovných podmienok pre osoby so zdravotným postihnutím v rámci jednotlivých pracovnoprávných inštitútoch alebo v rámci koncentrovanej právnej úpravy, ktorá je deklarovaná prostredníctvom § 158 a § 159 Zákonníka práce. V zmysle § 158 ods. 1 až 3 Zákonníka práce: „(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.** (2) **Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.** (3) **Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zdravotným postihnutím uvedené v odsekoch 1 a 2 podrobnejšie upravujú osobitné predpisy.**“

V tomto kontexte je potrebné si uvedomiť, že ustanovené povinnosti zamestnávateľov voči zamestnancom so zdravotným postihnutím sú veľmi vážne, a skôr sa tu zákonodarcia zameril na nešpecifikovanú deklaráciu tvorby vhodných pracovných podmienok, ktoré by mali osobám so zdravotným postihnutím umožniť relatívne bezproblémové zaradenie do pracovného režimu, príp. do procesu vzdelávania. V zmysle § 158 ods. 2 majú zamestnávatelia možnosť prostredníctvom určitých hmotnoprávných podmienok, ak nie sú schopní alebo nemôžu zamestnať osobu so zdravotným postihnutím za obvyklých pracovných podmienok, zriadiť špeciálne pracovisko, t.j. **chránenú dielňu alebo chránené pracovisko**, ktorých však

ďalšia právna úprava nie je v rámci Zákonníka práce rozvedená, a preto sú tieto inštitúty upravené samostatne v § 55 zákona o službách zamestnanosti (zákon č. 5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov), pričom sa jedná o „pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu, a na ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.“ „Za chránenú dielňu je možné považovať pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím, a na ktorom pracuje najmenej 50% občanov so zdravotným postihnutím.“ Za chránené pracovisko je možné považovať aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť (ďalej ako „SZČO“) alebo ide o pracovisko zriadené v domácnosti občana so zdravotným postihnutím alebo výrobné družstvo invalidov. **Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska priznáva príslušný Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky**, v územnom obvode, ktorého právnická alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím, a to **na základe písomnej žiadosti** tejto osoby, ak táto splní všetky podmienky vyplývajúce zo zákona o službách zamestnanosti. Slovenská republika poskytuje i určité príspevky, ktoré sú určené na vytváranie a udržiavanie pracovných miest v týchto dielňach, alebo na pracoviskách, a to v zmysle zákona o službách zamestnanosti, pričom hlavnými aktívnymi nástrojmi v rámci trhu práce sú napr. príspevok zamestnávateľovi na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska alebo na úhradu prevádzkových nákladov takejto dielne, pracoviska, príp. príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť.

Za hlavný nedostatok tejto právnej úpravy je možné označiť skutočnosť, že poskytovanie týchto príspevkov je podmienené práve zriadením chránenej dielne alebo pracoviska, čo v podstate výrazne obmedzuje možnosti uplatnenia osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, čo pre osoby so zdravotným postihnutím je treba vnímať negatívne. V dôsledku rozsiahlej novelizácie zákona o službách zamestnanosti, od 1.5.2013, sa vyššie uvedené príspevky stali fakultatívnymi, t.j. nenáročnými, a navyše ich maximálna možná výška bola znížená priemerne o 50% z pôvodne poskytovanej sumy, čo spolu s náročnými požiadavkami na spracovanie projektu nevyhnutného pre podanie samotnej žiadosti o dané príspevky viedlo v praxi k rapidnému zníženiu počtu chránených dielní a chránených pracovísk. Pre porovnanie uvedieme, že v roku 2012 bolo udelených 2026 príspevkov pre zriadenie chránenej dielne alebo pracoviska zo strany zamestnávateľa, a takmer 540 príspevkov pre SZČO so zdravotným postihnutím, pričom v roku 2015 bolo priznaných len 90 príspevkov pre SZČO so zdravotným postihnutím a 357 príspevkov na zriadenie chránenej dielne pre zamestnávateľov. Ďalším nepriaznivým ukazovateľom je i samotné zníženie počtu novovytváraných pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutím a navýšenie počtu uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím nachádzajúcich sa v evidencii príslušných úradov práce, pričom v roku 2010 bolo evidovaných 11 218 občanov so zdravotným postihnutím, v roku 2012 bolo evidovaných 10 487 občanov so zdravotným postihnutím, a k 31.12.2014 ich bolo evidovaných až 13 078.

Na problematiku v tejto súvislosti upozorňoval Slovenskú republiku i Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím, ktorý v rámci svojej záverečnej správy (Záverečné odporúčania k východiskovej správe Slovenskej republiky, Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím) poukazoval na veľký počet zamestnaných osôb so zdravotným postihnutím v chránených dielňach, a na nedostatok účinných opatrení zavedených na podporu zamestnávania na otvorenom trhu práce v Slovenskej republike. V záverečnej

správe Výbor doslovne odporučil v zmysle uplatňovania čl. 27 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím „zvýšiť úsilie o prechod od chránených dielní k otvorenému trhu práce pre všetkých,“ čo je potrebné považovať za kľúčovú úlohu v oblasti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.

Vo všeobecnosti je ďalej možné uviesť, že z formulácie § 158 ods. 3 vyplýva, že v právno-teoretickej konštrukcii Zákonníka práce absentuje vlastné pravidlo správania, a v podstate ods. 3 len blanketovo odkazuje na osobitné predpisy, ktoré sa týkajú pracovnoprávných vzťahov osôb so zdravotným postihnutím. V tejto súvislosti poukazujeme, najmä na zákon o službách zamestnanosti, ktorý stanovuje napr. podrobnosti v časti VIII s názvom „Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím,“ alebo v časti IX s označením „Povinnosti zamestnávateľa,“ kde v § 63 ods. 1 ustanovuje pre zamestnávateľa povinnosť:

- „a) zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
- b) vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- c) viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím,
- d) zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak 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.“

V zmysle § 64 zákona o službách zamestnanosti, môže zamestnávateľ nahradiť povinnosť stanovenú v § 63 ods. 1 písmeno d) „**aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadaním zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,**“ pričom za zákazku sa považuje dodanie tovaru alebo poskytnutie služby, ktoré sú realizované medzi zamestnávateľom a chránenou dielňou, chráneným pracoviskom zriadeným

občanom so zdravotným postihnutím, ktorý vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť. Okrem tejto povinnosti existuje ďalšie opatrenie na trhu práce, a to tzv. **povinnosť odvodu zo strany zamestnávateľov za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím,** ktorý spočíva v tom, že zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti, je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet príslušnej Sociálnej poisťovne za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce, ktorá sa počíta 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. Zákonodarca umožňuje túto povinnosť plniť i vzájomnou kombináciou jednotlivých plnení, akými sú zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím, zadanie zákazky, úhrada tzv. povinného odvodu za neplnenie.

V tomto prípade je možné vidieť potenciál na úpravu, a to vo výške tzv. povinného odvodu pre zamestnávateľov, napr. jeho zvýšením minimálne vo výške 2-násobku celkovej ceny práce, ktorá sa počíta 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, a to z dôvodu, aby naozaj zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím, prípadne zadávanie zákaziek pre chránené dielne alebo pracoviská bolo pre zamestnávateľov omnoho atraktívnejšie z finančného hľadiska ako samotné zaplatenie tzv. povinného odvodu, inými slovami pokuty.

Ustanovenia § 159 Zákonníka práce v nadväznosti na znenie ustanovení § 158 Zákonníka práce ďalej upravujú všeobecné povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom so zdravotným postihnutím. Prostredníctvom ustanovení § 159 ods. 1, 2 Zákonníka práce zákonodarca **stanovuje**

podmienky, a predpoklady pre ďalšiu teoretickú alebo praktickú prípravu s cieľom „zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.“ V rámci ods. 3 § 159 sú navyše normatívne upravené základné aspekty rekvalifikácie, ako napr. povinnosť vykonávať rekvalifikáciu v pracovnom čase, nárok zamestnanca na náhradu mzdy. Prostredníctvom ods. 4 § 159 Zákonníka práce je „zamestnávateľovi uložená povinnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov. Obsah, formu ani spôsob prerokovania zákonodarca nijakým spôsobom neobmedzuje, takže patria do sféry zmluvnej autonómie účastníkov, avšak z faktického hľadiska je takéto prerokovanie limitované vecno-právnymi obmedzeniami, akými sú aktívna legitímácia subjektov, pričom predstaviteľom, resp. predstaviteľmi zamestnancov so zdravotným postihnutím môže byť odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, ďalej je obmedzením vecný záber prerokovania, ktorý sa musí týkať len opatrení na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a/alebo zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.“ **Inštitút rekvalifikácie** je samostatne a detailne upravený aj ako jedna zo súčastí aktívnych opatrení na trhu práce v zákone o službách zamestnanosti, kde však termín rekvalifikácia je nahradený širším pojmom „vzdelávanie a príprava pre trh práce,“ ktoré predstavujú v zmysle § 44 a nasl. zákona o službách zamestnanosti „teoretickú alebo praktickú prípravu uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca, ktorá je potrebná pre jeho aktívne uplatnenie na trhu práce, a ktorá mu umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti za účelom jeho pracovného uplatnenia alebo udržania v zamestnaní.“ Na rozdiel od ustanovenia § 159 Zákonníka práce, ktoré sa orientuje výlučne na rekvalifikáciu zamestnanca so zdravotným postihnutím, vzdelávanie a príprava pre trh práce podľa zákona o službách zamestnanosti má rozšírený osobný rozsah a nevzťahuje sa len

na osoby so zdravotným postihnutím, i keď ustanovenie § 44 ods. 3 pís. d) zákona o službách zamestnanosti upravuje možnosť i realizovať kurz pre občana so zdravotným postihnutím. V tejto súvislosti treba upozorniť na problematiku nejednotnosti definície týkajúcu sa možnosti rekvalifikácie v oboch príslušných zákonoch.

Samozrejme pracovnoprávna úprava v súvislosti s problematikou zdravotne postihnutých obsahuje i inštitúty, ktoré jednoznačne zvyšujú ochranu práv znevýhodnenej skupiny obyvateľstva. V prvom rade sa bezpochyby jedná o **inštitút výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorý môže tento inštitút voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím využiť len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,** inak je výpoveď v zmysle § 66 Zákonníka práce neplatná, s výnimkou situácie, kedy zamestnanec dosiahol vek určený pre starobný dôchodok, ako aj pri výpovedi zamestnávateľa v dôsledku jeho zrušenia, alebo premiestnenia a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce, alebo v dôsledku závažného porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, alebo ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin. V prípade, ak sa zamestnanec so zdravotným postihnutím dopustí menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, bez uplatnenia § 66 Zákonníka práce, len ak tento bol v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede, a to v posledných šiestich mesiacoch.

Zvýšená právna ochrana sa ďalej prejavuje v **rovine zákazu uplatnenia inštitútu okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím,** a to napriek skutočnosti, že takýto zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu alebo bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Zamestnávateľ v tomto prípade môže skončiť pracovný pomer len výpoveďou.

Osobitná ochrana je poskytnutá aj pri pracovnoprávnom **inštitúte nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, na ktorý sa vyžaduje výslovná dohoda so zdravotne postihnutým zamestnancom** (§ 87 ods. 3). Zákonnodarca ďalej upravuje povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi so zdravotným postihnutím **pracovné voľno s náhradou mzdy, v prípade znemožnenia cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov**, akými sú napr. dážď, snehová kalamita, a zároveň ak tento používa individuálny dopravný prostriedok, napr. motorové vozidlo (§ 141 ods. 2 pís. f)), alebo ďalej ukladá zamestnávateľovi **povinnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy**, a to na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na desať dní v kalendárnom roku (§ 141 ods. 2 pís. c)).

2.2 Antidiskriminačný zákon

Významným právnym aktom, ktorý určuje vysoký štandard ochrany pracovnoprávnych vzťahov u osôb so zdravotným postihnutím je bezpodmienečne i **antidiskriminačný zákon**, na ktorý odkazuje v rámci § 13 ods. 1 i Zákonník práce: „Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon),“ pričom v ustanoveniach § 13 ods. 2 je následne vyjadrený zákaz diskriminácie zamestnancov z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia. Antidiskriminačný zákon predstavuje významnú procesnoprávnu záruku pre osoby so zdravotným postihnutím proti diskriminácii na pracovisku, nakoľko v § 2 daného zákona je stanovená povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, ktorú musí

zamestnávateľ uplatňovať voči zamestnancom so zdravotným postihnutím v oblasti prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, v rámci výkonu zamestnania vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní alebo prepúšťania, ďalej v rámci prístupu k odbornému vzdelávaniu, k účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania alebo v oblasti členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov, a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú a taktiež je zamestnávateľ povinný prihliadať na dobré mravy, a to za účelom rozšírenia a zefektívnenia ochrany pred diskrimináciou svojich zamestnancov. **Na vykonanie a uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v praxi je zamestnávateľ povinný prijímať opatrenia, ktoré umožnia osobám so zdravotným postihnutím vykonávať povolanie, funkciu, alebo taktiež absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú neúmerným bremenom pre zamestnávateľa.** V prípade, ak by zamestnávateľ takého opatrenia, i napriek skutočnosti, že sú nevyhnutné neprijal alebo ich odmietal, je možné takýto stav považovať za porušovanie práv osôb so zdravotným postihnutím. Pre doplnenie je nutné uviesť, že pri posúdení, či je prijatie určitých opatrení primerané alebo neprimerane náročné, musí zamestnávateľ brať do úvahy príp. prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím, jeho finančné možnosti, alebo možnosť dosiahnuť účel opatrenia náhradným spôsobom.

2.3 Prípadové štúdie – pracovnoprávne aspekty

Prípad A:

Pán Martin má v poslednom období vážnejšie zdravotné problémy a býva často PN. Obáva sa, že ho zamestnávateľ jednoducho prepustí, preto si chce vybaviť preukaz ŤZP osoby, aby bol chránený pred výpoveďou. Uvažuje Martin správne?

Pán Martin neuvažuje správne, nakoľko Zákonník práce ochraňuje pri výpovedi zo zamestnania len zdravotne postihnutých občanov, ktorí boli uznaní za invalidných poistencov podľa zákona o sociálnom poistení, čo znamená, že p. Martin by musel požiadať o priznanie invalidného dôchodku príslušnú Sociálnu poisťovňu, a jedine ak by bol uznaný za invalidného, bol by v zmysle § 66 Zákonníka práce chránený pred výpoveďou zo strany jeho zamestnávateľa bez predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, s výnimkou prípadov ustanovených zákonom (napr. keď Martin dosiahol vek starobného dôchodku). Ak by Martin požiadal o vyhotovenie preukazu osoby ŤZP príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, na ochranu jeho pracovného pomeru by to nemalo žiadny efekt.

Prípad B:

Andrej poberá invalidný dôchodok vo výške 430 eur a chcel by si ešte privyrobiť. Uvažuje, že si otvorí malú firmu, najlepšie živnosť, a bude vyrezávať výrobky z dreva, pričom by chcel získať peňažný príspevok od štátu, kým sa mu firma nerozbehne. Ako by mal postupovať?

Andrej za splnenia viacerých zákonných povinností môže získať príspevok pre občana so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť, pričom môže podať písomnú žiadosť na príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode vytvorí chránené pracovisko, na ktorom bude prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť (**živnosť**). Súčasťou takejto žiadosti musí byť vypracovaný podnikateľský plán, vrátane predpokladaných nákladov na zriadenie chráneného pracoviska.

Podmienkou pre získanie príspevku je fakt že, Andrej musí byť ako osoba so zdravotným postihnutím vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, a navyše bude musieť prevádzkovať na vzniknutom chránenom pracovisku svoju živnosť nepretržite min. dva roky a pod.

Prípad C:

Pani Viera sa stala osobou invalidnou (na 55%), a jej zamestnávateľ firma Beta s.r.o. ju upozornila, že došlo k zmene vo výške jej odvodov. Ako sa menia odvody poistného u p. Viery? Má to nejaký vplyv na jej mzdu?

V prvom rade treba uviesť, že vo všeobecnosti invalidný dôchodok alebo priznanie statusu invalidného poistencu nemá žiadny vplyv na mzdu, ani u p. Viery. Ak sa p. Viera stala invalidným poistencom podľa § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40%), považuje sa na účely zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení za osobu so zdravotným postihnutím. Znížená sadzba poistného pre p. Vierku sa uplatní v kalendárnom mesiaci, v ktorom bola považovaná za osobu so zdravotným postihnutím aspoň jeden deň, pričom sadzba poistného pre p. Vieru je znížená na 2% z vymeriavacieho základu, a pre firmu Beta s.r.o. na 5% z vymeriavacieho základu. V sociálnom poistení pri platení odvodov by došlo taktiež k zmene, avšak len v prípade, ak by p. Viera bola zároveň poberateľom invalidného dôchodku s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, čo ale nie je, a preto k zmene platby vo výške sociálnych odvodov nemohlo dôjsť.

3 Inštitút ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím vo svetle novej právnej úpravy

Osoby so zdravotným postihnutím patria k špecifickej znevýhodnenej skupine obyvateľstva, ktorá vyžaduje vzhľadom na svoj zdravotný stav, rozsah ochorenia alebo postihnutia špecifickú starostlivosť, a to nielen z pohľadu medicíny, ekonómie, sociológie, ale i práva. Právny systém v každej demokratickej spoločnosti by mal tejto znevýhodnenej skupine obyvateľstva umožňovať i špecifický systém právnej ochrany, ktorý bude myslieť a dbať na unikátnosť týchto osôb. V tomto smere treba bezpochyby vyzdvihnúť pôsobenie vplyvu medzinárodného **Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý bol prijatý v roku 2006 v New Yorku a pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 25. júna 2010, a ktorý jedinečnosť osôb so zdravotným postihnutím nielen chráni, ale ukazuje i návod a správny smer ako na to pre jeho signatárov (ďalej ako „Dohovor“)**. Práve vďaka Dohovoru vznikli nové právne inštitúty a nástroje, ktoré môžu vo zvýšenej miere poskytovať ochranu ľudským a občianskym právam a slobodám u osôb so zdravotným postihnutím v podmienkach Slovenskej republiky.

3.1 Komisár pre osoby so zdravotným postihnutím

Významným míľnikom pre zvýšenie ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím v podmienkach Slovenskej republiky bolo prijatie zákona č. 176/2015 Z. z. o komisárovi pre deti a komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.9.2015 (ďalej ako „zákon“). Tento zákon priniesol **nový právny inštitút ombudsmanovského typu**, ktorý poskytuje výraznú pomoc osobám so zdravotným postihnutím, najmä v otázke uplatňovania, garantovania a rešpektovania základných ľudských práv a slobôd. Prijatý

zákon reflektoval najmä požiadavky a záväzky, ktoré vyplývajú Slovenskej republike z medzinárodného Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (ďalej ako „Dohovor“), pričom jeho podstatou bolo a je zdôrazniť potrebu chrániť práva a slobody osôb so zdravotným postihnutím a upriamiť pozornosť na význam a prínos týchto osôb pre spoločnosť. Účelom Dohovoru je *„podporovať, chrániť a zabezpečovať plnohodnotné a rovnaké užívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd všetkými osobami so zdravotným postihnutím a podporovať úctu k ich dôstojnosti.“*

V rámci Dohovoru je významným článkom bezpochyby čl. 33 ods.2, ktorý zaväzoval Slovenskú republiku, aby v súlade so svojim právnym a správnym systémom zachovávala, posilňovala, a v neposlednom rade zriadila na vnútroštátnej úrovni systém zahŕňajúci jeden, prípadne viac nezávislých mechanizmov na presadzovanie, ochranu a monitorovanie vykonávania tohto Dohovoru v praxi. V nadväznosti na tento článok a jeho znenie bol vytvorený a zriadený špeciálny slovenský inštitút, konkrétne Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím (ďalej ako „Komisár“ alebo „Úrad komisára“).

3.1.1 Právny status a právomoci Komisára

Úrad Komisára bol zriadený ako nezávislý orgán, ktorý svoju pôsobnosť vykonáva oddelene od iných orgánov, ktoré v zmysle slovenského právneho poriadku vykonávajú kompetencie v oblasti ochrany ľudských práv. To znamená, že je nezávislým úradom od iných úradov ombudsmanovského typu, akým je napr. Verejný ochranca práv, ktorý tiež pôsobí ako nezávislý orgán poskytujúci ochranu právam a slobodám slovenským občanom. V tomto smere je možné uviesť, že **Komisár je špecializovaným orgánom, ktorý sa podieľa na ochrane práv len špecifickej znevýhodnenej skupiny obyvateľstva, a to osôb so zdravotným postihnutím**, pričom dohliada najmä na dodržiavanie uplatňovania jednotlivých ustanovení Dohovoru v podmienkach Slovenskej republiky.

Na Úrad komisára **sa môže obrátiť každá fyzická osoba** vo veci porušovania alebo ohrozovania práv osoby so zdravotným postihnutím, pričom ak fyzická osoba, nemá spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu alebo už bola pozbavená spôsobilosti na právne úkony, má právo obrátiť sa na Komisára sama a priamo alebo prostredníctvom inej osoby bez vedomia zákonného zástupcu, pričom ak by sa jednalo o dieťa so zdravotným postihnutím môže požiadať o pomoc Komisára aj bez vedomia rodičov, poručníka, opatrovníka alebo inej osoby, ktorej bolo dieťa zverené do starostlivosti. Každá osoba, i dieťa, môže podať podnet Komisárovi **písomne, ústne do zápisnice**, napr. osobne v priestoroch Úradu komisára, **telefaxom alebo elektronickými prostriedkami** (napr. emailom, telefonicky alebo pomocou kontaktného formulára na webovej stránke Úradu komisára).

Každý podnet, ktorý patrí do pôsobnosti Komisára a má všetky zákonom predpísané náležitosti, ako sú napr. zrozumiteľnosť, opodstatnenosť, uvedenie potrebných a nevyhnutných osobných údajov alebo bol doplnený podľa predchádzajúcej výzvy Komisára, a nekoná o ňom zároveň ústavný súd alebo iný všeobecný súd (okrem prípadu, kedy Komisár je účastníkom súdneho konania), Úrad komisára tento samozrejme prešetruje. Komisár však nie je povinný takýto podnet prešetriť, ak by bol zjavne neopodstatnený, alebo podaný anonymne, alebo ak by v tej istej veci už konal a vec vybavil a nie sú známe žiadne iné a nové skutočnosti, príp. ak sa podnet týka veci, v ktorej koná alebo konal verejný ochranca práv alebo iný komisár.

Pôsobnosť komisára pre osoby so zdravotným postihnutím **sa vzťahuje na subjekty verejnej správy**, konkrétne na:

- orgány štátnej správy (napr. na konanie ministerstiev, okresných úradov, iných ústredných orgánov štátnej správy – Protimonopolný úrad, Úrad priemyselného vlastníctva),
- orgány územnej samosprávy (napr. na konanie starostu v obci, primátora v meste, predsedu VÚC alebo zastupiteľstiev na úrovni samospráv),

- právnické osoby a fyzické osoby, ktoré podľa osobitného predpisu zasahujú do práv a povinností fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy (napr. Národná Banka Slovenska, Sociálna poisťovňa),
- iné právnické osoby a fyzické osoby – podnikateľov (firmy, SZČO pôsobiaci v súkromnej sfére).

To znamená, že dotknuté osoby, t.j. osoby, ktoré sa domnievajú, že niektorí z vyššie uvedených subjektov, inštitúcií alebo organizácií porušili alebo ohrozili ich práva a slobody, na ktoré majú nárok ako osoby so zdravotným postihnutím v zmysle Dohovoru, príp. došlo k diskriminačnému správaniu zo strany niektorého z úradov, orgánov alebo ich pracovníkov, títo občania majú právo sa obrátiť na Komisára, ktorý má oprávnenie konať voči všetkým vyššie uvedeným subjektom. Konkrétne sú tieto subjekty verejnej správy povinné na žiadosť Komisára:

- poskytnúť mu absolútnu súčinnosť (t.j. spolupracovať s ním),
- umožniť mu vstup do ich objektu alebo na miesto, kde sa vykonáva napr. väzba, trest odňatia slobody, detencia, ochranné liečenie, ochranná výchova, ústavné liečenie, alebo ústavná starostlivosť, výchovné opatrenie, alebo predbežné opatrenie,
- poskytnúť mu písomné stanovisko alebo ním požadované informácie, kópie spisovej dokumentácie (vrátane kópií dokladov, obrazových záznamov, zvukových záznamov alebo obrazovo-zvukových záznamov) a to v lehote do 20 dní odo dňa doručenia takejto žiadosti, ak nie je dohodnuté inak,
- zabezpečiť vykonanie oprávnení požadovaných Komisárom bez zbytočného odkladu, ak nie je dohodnuté s Komisárom inak.

V prípade nesplnenia týchto povinností zo strany týchto orgánov, úradov, oznámi Komisár tieto skutočnosti nadriadenému orgánu verejnej správy, pričom ak ho orgán nemá, Komisár predloží informáciu o tejto skutočnosti týkajúcej sa nesplnenia ich povinnosti na rokovanie vlády Slovenskej republiky.

Úrad komisára okrem riešenia podnetov podaných od občanov, dbá a kontroluje dodržiavanie týchto práv aj z vlastnej iniciatívy, aj napr. prostredníctvom nezávislého zisťovania plnenia záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná (Dohovor), a uskutočňovaním výskumov a prieskumov na sledovanie stavu a vývoja v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím. Komisár je ďalej oprávnený za účelom poskytovania ochrany predkladať oznámenia v mene osoby so zdravotným postihnutím alebo osôb so zdravotným postihnutím v zmysle Opčného protokolu prijatého k Dohovoru, podávať stanoviská vo veciach dodržiavania práv osoby/osôb so zdravotným postihnutím, podávať návrhy prostriedkov nápravy, ďalej vstupovať a zúčastňovať sa konaní pred súdmi alebo hovoriť aj bez prítomnosti tretích osôb s osobou so zdravotným postihnutím, ktorá je umiestnená v mieste, kde sa vykonáva väzba, trest odňatia slobody, detencia, ochranné liečenie, ochranná výchova alebo ústavné liečenie alebo pod.

Veľmi špecifickú pozíciu má Úrad komisára voči Národnej rade Slovenskej republiky, ktorá istým spôsobom kontroluje tento úrad, nakoľko Komisár je povinný každoročne predkladať národnej rade správu o jeho činnosti za predchádzajúci príslušný kalendárny rok, vrátane všetkých dát získaných pri prešetrovaní podnetov a vykonávaní monitorovania vrátane príp. jeho návrhov a odporúčaní za účelom dosiahnutia nápravy zistených nedostatkov. Komisár bude takúto správu predkladať Národnej rade Slovenskej republiky po prvýkrát v roku 2017.

3.1.2 Aktivity Komisára v roku 2016

Štatutárnym orgánom Úradu Komisára je samotný Komisár, ktorý je volený Národnou radou Slovenskej republiky na funkčné obdobie 6 rokov. V zmysle zákona č. 176/2015 Z. z. o komisárovi pre deti a komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý

nadobudol účinnosť dňa 1.9.2015 (ďalej ako „zákon“) bol zvolený a menovaný ako prvý Komisár JUDr. Zuzana Stavrovská, a to dňa 02.12.2015. Komisár je oprávnený menovať i riaditeľa Úradu komisára, a ďalších zamestnancov, ktorí spoločne plnia úlohy stanovené zákonom. Pod vedením p. komisárky začal Úrad komisára oficiálne fungovať v marci 2016 a konkrétne otvoril svoje brány na Račianskej ul. 153 v Bratislave. Úrad komisára v zmysle dostupných štatistických údajov (www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk) v období od 1.3.2016 do 31.10.2016 prijal 337 podnetov, z čoho takmer 54% bolo podaných elektronicky (e-mailom), 16% osobne, 10% prostredníctvom kontaktného formulára a pod. Úrad komisára vstúpil do viac ako 20 súdnych konaní, v ktorých vystupuje na ochranu práv osôb so zdravotným postihnutím, nadviazal spoluprácu s viac ako 80 mimovládnyimi organizáciami pôsobiacimi v oblasti ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím, orgánmi štátnej správy, verejnej správy, samosprávy.

Ďalej Komisár začal v mesiaci október vykonávať 3 monitoringy za účelom objasnenia dodržiavania práv osôb so zdravotným postihnutím v Ústavoch na výkon trestu odňatia slobody a Ústavoch na výkon väzby so zameraním na dodržiavanie práva na osobnú slobodu a telesnú integritu, ďalej monitoring za účelom zistenia dodržiavania práv osôb so zdravotným postihnutím v zariadeniach ústavnej zdravotnej starostlivosti poskytujúcich psychiatrickú starostlivosť, so zameraním na dodržiavanie práva na osobnú slobodu a bezpečnosť, telesnú integritu a ľudskú dôstojnosť, a v neposlednom rade monitoring za účelom objasnenia nástrojov aktívnej politiky na trhu práce, ktorú uplatňujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny vo vzťahu k uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím.

Úrad komisára plní svoje úlohy v rámci jednotlivých odborných referátov, pričom v zmysle štatistických údajov je najaktívnejším práve Referát služieb zamestnanosti a kompenzácií (38,1% podnetov), ktorý poskytuje právnu pomoc a konzultácie najmä z oblasti týkajúcej sa kompenzačných príspevkov (napr.

príspevkov na úpravu bytu, na opatrovanie, kúpu pomôcky alebo automobilu), z oblasti problematiky vydávania preukazu osoby ŤZP, príspevkov na chránenú dielňu alebo pracovisko. Pracovníci iných referátov, konkrétne Referátu sociálnych služieb a vzdelávania (16,9% podnetov) a pracovníci Referátu občiansko-právnej a rodinnej agendy (16,2% podnetov) preverujú podnety týkajúce sa inkluzívneho vzdelávania, umiestnenia osôb v rôznych zariadeniach, napr. v ústavnej starostlivosti, alebo podnety týkajúce sa obmedzení v prístupe jednotlivých občanov so zdravotným postihnutím k vzdelávaniu, sociálnym právam alebo týkajúce sa pozbavenia osobnej slobody, alebo vyživovacích povinností. Ďalej na Úrade komisára pôsobí Referát zdravotníctva a sociálneho poistenia, ktorý prešetruje najmä podnety týkajúce sa invalidného dôchodku, zdravotného poistenia, odškodnení po úraze a ďalej je Referát bezbariérovosti, ktorý sa venuje problematike prístupu osôb so zdravotným postihnutím k doprave, k vzdelávaniu, do vybraných budov a pod.

Úrad komisára nepôsobí v podmienkach Slovenskej republiky viac ako 1 rok, ale v zmysle vyššie uvedených aktivít, máme za to, že jeho pôsobenie a jednotlivé činnosti, ako je poskytovanie právnych konzultácií, bezplatného poradenstva, zvyšovanie povedomia o právach osôb so zdravotným postihnutím prostredníctvom organizovania rôznych seminárov alebo účasti na podujatiach, nadväzovanie partnerstiev, účasť na súdnych konaniach, monitoring a iné, je potrebné ohodnotiť veľmi pozitívne a produktívne, prihliadajúc i na fakt, že túto prácu vykonáva 10 pracovníkov Úradu komisára, vrátane samotného Komisára, a riaditeľa úradu, a dvoch zamestnancov Referátu pre registratúru a styk s verejnosťou, ktorí sa zväčša venujú administratíve.

Úrad komisára je relatívne novovzniknutým orgánom, ktorý má potenciál vyplniť medzeru v oblasti ochrany ľudských práv a slobôd osôb so zdravotným postihnutím v rámci Slovenskej republiky a vo všeobecnosti môže zlepšiť a posilniť pozíciu tejto znevýhodnenej skupiny obyvateľstva z rôznych uhlov pohľadu, o čom svedčia všetky doteraz uskutočnené aktivity a činnosti Komisára.

V tomto prípade, je potrebné zdôrazniť, že pre zefektívnenie a skvalitnenie poskytovaných služieb, poradenstva a zvýšenie informovanosti spoločnosti o pálčivej téme, ktorou bezpochyby je zdravotné postihnutie, ochrana práv osôb so zdravotným postihnutím a ich nevyhnutná spoločenská integrácia, je nevyhnutné zvýšiť personálnu kapacitu Úradu komisára, a to prostredníctvom zvýšenia finančného rozpočtu na personálne obsadenie tak, aby Komisár a jeho tím mohli svoju produktivitu ešte viac navýšiť oproti roku 2016 .

3.2 Prípadové štúdie – Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím

Prípad A:

Pán Atila je na 40% tela ochrnutý, a má problém so stabilitou a veľmi by uvítal, ak by mu správca domu umožnil namontovať rampu, ktorá by mu umožňovala vyjsť zo svojej bytovky aspoň na elektrickom vozíku, ktorý si zakúpil pred 2 mesiacmi z príspevku od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Správca bytového domu ako súkromná osoba na jeho výzvy nereaguje a p. Atila by chcel podať podnet práve Komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím, avšak keďže celý život žije v Komárne ako slovenský občan maďarskej národnosti, obáva sa, že Komisár by mu veľmi ťažko rozumel. Ako môže p. Atila postupovať v tejto veci ?

Pán Atila môže kontaktovať Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím a podať podnet pre porušovanie čl. 9 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím zo strany správcu bytovej jednotky a to rôznymi formami (písomne, e-mailom, osobne alebo pomocou kontaktného formulára na webovej stránke Úradu komisára), a to i v jeho rodnej reči, ktorou je maďarčina. V zmysle § 21 zákona č. 176/2015 Z. z. o komisárovi pre deti a komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím, má každá fyzická osoba právo používať svoj materinský jazyk a má právo na komunikáciu pre ňu v prístupnej forme, pričom náklady spojené s príp. tlmočením by znášal Úrad komisára a nie p. Atila.

Prípado B:

Pán Anton podal ešte v roku 2015 písomne na Úrad Verejného ochrancu práv (ombudsam) podnet, resp. sťažnosť na starostu obce Nevoľné, ktorý podľa neho jasne diskriminuje občanov so zdravotným postihnutím svojimi rozhodnutiami a často ich uráža. Pán Anton chce totožný podnet podať aj na Úrad Komiséra pre osoby so zdravotným postihnutím, môže tak urobiť?

Komisar pre osoby so zdravotným postihnutím v zmysle § 22 ods. 2 písmeno c) zákona č. 176/2015 Z. z. o komisárovi pre deti a komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím, môže takýto podnet, v ktorom už koná iný ombudsman, odložiť, t.j. nemusí prípad prešetriť a preveriť. Samozrejme, p. Anton môže takýto podnet opätovne podať, avšak musí rátať s možnosťou, že ho Komisar odloží.

Prípado C:

Pani Zuzana ako matka svojho 16 ročného duševne chorého syna podala podnet p. Komisarke, v ktorom jednoznačne naznačila, že pri starostlivosti o jej syna v dennom stacionári, s ním bolo zaobchádzané neludzsky, kruto až to v niektorých situáciách hraničilo s trestnou činnosťou. Komisarka jej podnet podala orgánom činným v trestnom konaní, o čom p. Zuzku informovala. Pani Zuzana sa obáva, že Komisarka nepostupovala správne.

V tomto prípade Komisarka pre osoby so zdravotným postihnutím postupovala správne, a to podľa § 23 písm. a) ods. 2 zákona č. 176/2015 Z. z. o komisárovi pre deti a komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím, v ktorom je uvedené, že ak Komisar obdrží podnet, ktorý je svojím obsahom vlastne oznámením o tom, že bol spáchaný trestný čin, alebo ak obsah podnetu nasvedčuje tomu, že mal byť spáchaný trestný čin, Komisar je

povinný bezodkladne odstúpiť podnet alebo jeho časť príslušnému orgánu (polícia, prokurátor). Uvedené nebráni však Komisarke preskúmať podnet v časti, ktorá nemá znaky trestnej činnosti, a teda môže preveriť podnet i samostatne bez ohľadu na ďalší postup orgánov činných v trestnom konaní.

Záver

Kreovanie novovzniknutého slovenského Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím bolo významným krokom vpred v oblasti presadzovania a garantovania práv a slobôd osôb so zdravotným postihnutím, avšak pre ich ďalšie reálne zefektívnenie a uplatňovanie vidíme **v podmienkach Slovenskej republiky** priestor, a to najmä v kontexte zjednodušenia a zjednotenia systému práva sociálneho zabezpečenia. Prvou lastovičkou by mohla byť existencia jednotnej legálnej definície občana so zdravotným postihnutím, ktorá by určite prispela k eliminácii dezinformačného stavu, nielen zo štatistického uhľa pohľadu, ale aj z pohľadu reálnej aplikácie ľudských a občianskych práv osôb so zdravotným postihnutím v praxi.

Súčasnú slovenskú právnu úpravu práv zamestnancov so zdravotným postihnutím je možné v tomto ohľade pokladať za dobrú štartovaciu čiaru apomyslený návod, avšak jednotlivé teoretické zásady uvedené v pracovnoprávných normách je nevyhnutné precízne rozpracovať i ďalej tak, aby jednotlivé právne normy na seba logicky nadväzovali a viaceré i súčasné pozitívne opatrenia alebo inštitúty do seba jednoducho zapadali, a to za účelom čo najvyššej možnej miery integrácie osôb so zdravotným postihnutím do občianskej spoločnosti vďaka ich aktívnemu a bezbariérovému zaradeniu na otvorený trh práce, pretože tak ako povedal i Maxim Gorkij: „*Keď je práca potešením, vtedy je aj život šťastím,*“ čo môže u ľudí s hendikepom platiť dvojnásobne.

A close-up, low-angle shot of a judge's gavel, showing the wooden head and the metal handle. The gavel is positioned diagonally across the frame, with the head pointing towards the top right. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the wood and the metallic sheen of the handle. The background is a soft, out-of-focus blue.

V. Judikúra

Ľudské práva znevýhodnených skupín v podmienkach Slovenskej republiky

Judikátúra

1 Práva zdravotne postihnutého vo svetle súdnych rozhodnutí

Zdravotné postihnutie je skutočnosť, ktorá automaticky postihnutú osobu znevýhodňuje oproti ostatným a vystavuje ju mnohonásobne väčšiemu riziku, že sa stanú obeťou diskriminácie. Z tohto dôvodu sa kladie osobitý dôraz na ochranu ich práv, čo sa premietlo do mnohých, vnútroštátnych i medzinárodných, právnych aktov, ktoré garantujú rovnaké zaobchádzanie a zákaz akejkoľvek diskriminácie. Avšak aj napriek čoraz komplexnejšej právnej úprave a zárukám ochrany práv, v praxi, a to nielen v podmienkach Slovenskej republiky, stále pretrvávajú problémy s eurokonformným výkladom legislatívy, týkajúcej sa zdravotne postihnutých, a to nielen v oblasti súkromného práva, ale aj aplikačnej činnosti súdov.

Cieľom tohto príspevku je oboznámenie sa s rozhodnutiami európskych i vnútroštátnych súdov, ktoré mali zásadný význam pre pochopenie a ochranu práv zdravotne postihnutých, ich aplikáciu, ako aj stanovenie mantinelov a kritérií, ktoré majú členským štátom dopomôcť k dôraznému uplatňovaniu medzinárodných právnych aktov, ktoré sú právne záväzné aj pre Slovenskú republiku.

1.1 Vymedzenie zdravotného postihnutia

Je na mieste zamyslieť sa, ako je vlastne definovaný pojem *zdravotné postihnutie*. Hoci každý má s ním spojené automaticky isté asimilácie, pre účinnú ochranu a uplatňovanie práv je potrebné tento pojem riadne vymedziť, nakoľko nie je možné aplikovať práva patriacemu zdravotne postihnutým na niekoho,

na koho sa nevzťahujú. Ako teda definujeme zdravotné postihnutie? V slovenskej legislatíve jednotná definícia tohto pojmu absentuje.¹

Pojem *zdravotné postihnutie* nie je definovaný ani v samotnej smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000 (ďalej len „Smernica“)², ktorá ani neodkazuje na právo členských štátov pre definovanie tohto pojmu s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti. To znamená, že sa vyžaduje samostatný a jednotný úniový pojmový výklad, ktorý musí zohľadňovať kontext a cieľ sledovaný príslušnou právnou úpravou.

Dokonca ani Dohovor OSN o právach ľudí so zdravotným postihnutím³ neposkytuje presnú definíciu tohto pojmu, avšak vo svojom čl. 1 stanovuje, že *osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými*, teda stanovuje len isté kritéria, na základe ktorých určíme, čo môžeme subsumovať pod tento pojem.

Jasné a zreteľné vymedzenie toho, kto je osoba zdravotne postihnutá, je pre aplikáciu príslušných zákonných ustanovení všetkých členských štátov Európskej nevyhnutné, preto bolo len otázkou času, kedy bude nútený k tejto problematike zaujať postoj aj Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“).

1 Zákonník práce definuje **zamestnanca so zdravotným postihnutím** ako zamestnanca uznaného za invalidného zákon sociálnom poistení. V zákone o sociálnom poistení za **invalidnú osobu** považuje fyzickú osobu, ktorá má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav, spravidla dlhšie ako rok, pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Zákon o peňažných príspevkoch **za občana s ťažkým zdravotným postihnutím** považuje fyzickú osobu, ktorá má zdravotné postihnutie s mierou funkčnej poruchy aspoň 50 %.

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

3 Dohovor OSN o právach ľudí so zdravotným postihnutím, ktorý sa stal dňa 25. júna 2010 účinným aj pre Slovenskú republiku, a považuje sa doposiaľ najvýznamnejší a najvplyvnejší dokument medzinárodného práva v oblasti zdravotného postihnutia, ktorého účelom je presadzovať, chrániť a zabezpečovať rovnosť a úplnosť užívania všetkých ľudských práv a základných slobôd osobami so zdravotným postihnutím a podporovať úctu k ich prirodzenej dôstojnosti.

1.2 Choroba vs. zdravotné postihnutie

Prípád Chacón Navas

Tento prípad je významným z hľadiska prvého vymedzenia a ustálenia pojmu zdravotné postihnutie, ktoré sa stalo odrazovým mostíkom pre ďalšie rozhodovanie.

Súdny dvor sa tu zaoberal prejudiciálnymi otázkami, ktoré predložil vnútroštátny súd členského štátu v rámci sporového konania medzi pani Chacón Navas a spoločnosťou Eures Colectividades SA,⁴ kde pani Chacón Navas bola prepustená zo zamestnania počas dlhodobej práceneschopnosti z dôvodu choroby namietala, že takýto postup voči nej zo strany zamestnávateľa bol diskriminačný a podala žalobu na súd. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týkal výkladu Smernice, pričom sporovou otázkou bolo, či všeobecný rámec zriadený Smernicou na boj proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí zabezpečuje ochranu osobe, ktorá bola prepustená svojím zamestnávateľom výlučne z dôvodu choroby.

Pri odôvodňovaní svojho rozhodnutia a vykladania Smernice sa Súdny dvor musel vysporiadať aj s tým, ako je potrebné vymedziť pojem *zdravotné postihnutie*, pričom stanovil výklad tohto pojmu tak, že zdravotné postihnutie treba chápať ako *obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote*.

Súdny dvor určil, že osoba, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby, nepatrí do všeobecného rámca zriadeného s cieľom boja proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí Smernicou, nakoľko samotná Smernica neobsahuje žiadnu zmienku, z ktorej by vyplývalo, že pracovníci sú chránení na základe zákazu diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí, keď sa vyskytne akákoľvek choroba. Jednoduchá

4 Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-13/05, Sonia Chacón Navas proti Eures Colectividades SA z 11. júla 2006. Zb. 2006, s. I – 06467.

asimilácia pojmov „zdravotné postihnutie“ a „choroba“ tak nie je možná. Preto je potrebné skonštatovať, že chorobu ako takú nemožno považovať za dôvod doplnujúci dôvody, v ktorých prípade Smernica zakazuje diskrimináciu.

Podľa slovenského zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v platnom znení, v zmysle ust. § 2a ods. 11 písm. d) za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím. Definícia zdravotného postihnutia v rozhodnutí Súdneho dvora vo veci Chacón Navas by preto mala byť len najnevyhnutnejším východiskom. Nič nebráni tomu, aby bolo zdravotné postihnutie v zmysle slovenského antidiskriminačného zákona interpretované širšie.⁵

1.3 Prepustenie zo zamestnania z dôvodu zníženej pracovnej schopnosti

Prípád HK Danmark

Prípád HK Denmark je prípadom diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia, resp. zníženej pracovnej schopnosti. Išlo o spojené prípady dvoch dánskych zamestnávateľov, z ktorých jedna trpela chronickými neliečiteľnými bolesťami v krížovej oblasti, čo jej znemožňovalo vykonávať prácu na plný úväzok. V druhom prípade zamestnávateľka utrpela v dôsledku dopravnej nehody vážne poranenie krčnej chrbtice, čo spôsobilo jej práceneschopnosť, pričom nebolo možné vysloviť nijakú prognózu, pokiaľ ide o možnosť návratu k pracovnej činnosti na plný úväzok. Na základe týchto skutočností bolo obom zamestnávateľom oznámené zo strany zamestnávateľa skončenie pracovného

5 <https://www.poradna-prava.sk/site/assets/files/1147/vybrane-rozhodnutia-sudov.pdf>

pomeru výpovedou so skrátenou výpovednou dobou. Odborový zväz HK, ktorý konal v mene oboch zamestnávateľov, podal žalobu o náhradu škody na súd tvrdiac, že zo strany zamestnávateľov došlo ku porušeniu antidiskriminačného zákona a Smernice, pričom tvrdil, že zdravotný stav oboch zamestnávateľov sa považuje za zdravotné postihnutie v zmysle Smernice, v dôsledku čoho im ich zamestnávateľia boli povinní navrhnuť pracovný pomer so skrátenou pracovnou dobou.⁶

V obidvoch konaniach zamestnávateľia spochybnili, že na zdravotný stav žalobkýň vo veciach samých sa vzťahuje pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle Smernice, keďže jedinou nespôsobilosťou, ktorá sa ich týka, je, že nie sú schopné pracovať na plný úväzok. Tvrdili, že v prípade neprítomnosti v práci, z dôvodu choroby spôsobenej zdravotným postihnutím, skončenie pracovného pomeru zamestnanca nepredstavuje diskrimináciu, a teda nie je v rozpore so Smernicou.

V rámci súdneho konania dánsky súd predložil Súdneho dvoru prejudiciálne otázky, ktorých cieľom bolo zistiť, či zdravotné komplikácie oboch žien je možné subsumovať pod pojem *zdravotné postihnutie*, a teda priznať im ochranu práv z toho vyplývajúcich.

Súdny dvor konštatoval, že ak liečiteľná alebo neliečiteľná choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie *dlhodobé, na takéto choroby sa môže vzťahovať pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle Smernice.*

6 Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) z 11. apríla 2013 spojené veci -návrhy na začatie prejudiciálneho konania, ktoré podal Sø- og Handelsretten - Dánsko) - HK Danmark, ktorá koná za Jette Ringovú/Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11), HK Danmark, ktorá koná za Lone Skouboevou/Wergeovú/Dansk Arbejdsgiverforening, ktorá koná za Pro Display A/S v konkurze (C-337/11)

Hoci Súdny dvor definoval pojem zdravotné postihnutie už v spomínanom prípade Chacón Navas, kde stanovil, že chorobu nie je možné zamieňať so zdravotným postihnutím, tu pozorujeme dôslednejšie a špecifickejšie vymedzenie, kedy stanovil kritéria, na základe ktorých je možné chorobu pod tento pojem subsumovať. V tomto kontexte sa vyslovil, že „zdravotné postihnutie“, zahŕňa *patologický stav spôsobený lekárskej diagnostikovanou liečiteľnou alebo neliečiteľnou chorobou, pokiaľ táto choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie dlhodobé.*

1.4 Obezita ako zdravotné postihnutie

Prípad Fag og Arbejde

Žiadna všeobecná zásada Európskej únie nezakotvuje zákaz diskriminácie z dôvodu obezity jedinca, avšak Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) sa koncom roka 2014 zaoberal otázkou, či a za akých podmienok je možné označiť obezitu zaradiť medzi *zdravotné postihnutia* a tým jej priznať ochranu pred diskrimináciou na pracovisku. Išlo o dánsky prípad Fag og Arbejde proti Kommunernes Landsforening⁷, kde dotknutou osobou, bol pán Kaltoft, ktorého zamestnávala mestská rada obce Billund ako profesionálneho opatrovateľa detí. Avšak po viac ako 15 rokov bol z tohto zamestnania prepustený. Ako dôvod síce mesto uviedlo klesajúci záujem o tieto služby, avšak zo všetkých kolegov opatrovateľov bol prepustený práve pán Kaltoft, a to bez udania riadneho dôvodu. Počas celého trvania pracovného pomeru obézny, pričom išlo o **najzávažnejšiu** tzv. morbidnu obezitu.⁸

⁷ Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 18. Decembra 2014, prípad C-354/13 Fag og Arbejde proti Kommunernes Landsforening.

⁸ Podľa kritérií, ktoré stanovila Svetová zdravotnícka organizácia, ide o morbidnu obezitu v prípade, ak BMI presiahne hodnotu 40.

Hoci obec popierala, že by jeho obezita zohrávala akúkoľvek úlohu v jeho prepustení, odborová organizácia konajúca v mene pána Kaltofta, sa domnieva, že toto prepustenie malo základ v protiprávnej diskriminácii z dôvodu obezity, a preto podala žalobu na dánsky súd, ktorou sa domáha konštatovania tejto diskriminácie a náhrady škody.

V rámci skúmania tohto návrhu súd v Koldingu, Dánsko (Retten i Kolding), požiadal Súdny dvor o objasnenie, či právo Únie samostatne zakazuje diskrimináciu z dôvodu obezity. Alternatívne sa pýta, či obezita môže predstavovať zdravotné postihnutie, a teda či patrí do pôsobnosti citovanej smernice.

K prvej z hore uvedených otázok sa súdny dvor vyjadril tak, že, že spisový materiál neobsahuje žiadnu skutočnosť, ktorá by umožňovala dospieť k záveru, že prepustenie, ktorého dôvodom bola údajne obezita ako taká, by patrilo do pôsobnosti práva Únie, preto dochádza k záveru, že v oblasti zamestnania a povolania právo Únie nezakotvuje všeobecnú zásadu nediskriminácie z dôvodu obezity ako takej.

Avšak pokiaľ ide o to, či obezitu subsumujeme pod pojem „zdravotné postihnutie“ uvádza, že ak za daných okolností stav obezity pracovníka spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu tejto osoby do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi, a ak je toto obmedzenie dlhodobé, taký stav patrí pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice. Bolo by to tak najmä v prípade, ak by obezita pracovníka bránila tomuto zapojeniu z dôvodu zníženej pohyblivosti alebo výskytu patologických príznakov, ktoré tejto osobe znemožňujú vykonávať prácu alebo ktoré jej sťažujú výkon zárobkovej činnosti. V prípade, že človek trpí nadváhou, avšak nie je možné ho automaticky označiť za zdravotne postihnutého. Situácia sa však mení, keď je týmto obmedzená jeho schopnosť aktívne pracovať. Súdny dvor taktiež zaujal stanovisko, že koncept postihnutia nezávisí od rozsahu, v akom je za postihnutie osoba zodpovedná sama.

Súdny dvor v konečnom dôsledku skonštatoval, že v zmysle výkladu, ktorý poskytol vo svojom rozsudku, je výlučne na vnútroštátnom súde, aby posúdil, na základe daných okolností, do akej miery v tomto prípade obezita zasahuje a ovplyvňuje profesionálny život, a teda či sa jedná o zdravotné postihnutie.

1.5 Priama diskriminácia na pracovisku z dôvodu zdravotného postihnutia blízkej osoby

Prípád Coleman

Pre zdravotne postihnutých nie je diskriminácia na pracovisku nový pojem. Nie sú to však len oni, ktorí čelia nerovnakému zaobchádzaniu. Zdravotné postihnutie člena rodiny v niektorých prípadoch ovplyvňuje aj postoj zamestnávateľa ku blízkej osobe takto zdravotne postihnutého, ktorá je napokon taktiež vystavená diskriminačnému správaniu. Je však na mieste položiť si otázku, či Smernica ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolani o. i. aj z dôvodu zdravotného postihnutia (tzv. rámcová smernica), ochraňuje pred priamou diskrimináciou a obťažovaním aj zamestnancov, ktorí hoci sami nemajú zdravotné postihnutie, sú vystavovaní diskriminácii a obťažovaniu v súvislosti s ich osobitným vzťahom k osobe so zdravotným postihnutím.

Odpoveď nájdeme opäť v rozsudku Súdneho dvora, konkrétne v prípade S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law.⁹

Ide o prípad pani Coleman, ktorá pracovala ako právna asistentka. V roku 2002 sa jej narodil syn, ktorý však trpel vrodeným pľúcny ochorením a s tým spojenými ťažkosťami s dýchaním, pričom jeho stav si vyžadoval jej neustálu starostlivosť. V marci 2005 bola zo zamestnania *dobrovoľne prepustená*. Krátko na to sa obrátila so žalobou na Pracovný tribunál v Londýne, pričom tvrdila, že bola obeťou tzv. nepriameho prepustenia, ktoré bolo v rozpore so zákonom,

nakoľko bola zo strany zamestnávateľa priamo diskriminovaná a obťažovaná z dôvodu zdravotného postihnutia jej syna.

Uviedla, že jej bývalý zamestnávateľ neakceptoval potreby na špeciálnu starostlivosť o jej syna. Ako rozhodujúce skutočnosti uviedla, že jej nebolo umožnené vrátiť sa na pôvodné pracovné miesto po návrate z materskej dovolenky, pričom pani Coleman tvrdila, že v rovnakej situácii by rodič dieťaťa bez zdravotného postihnutia možnosť vrátiť sa na pôvodné pracovné miesto mal. Nevytvoril jej rovnaké pracovné podmienky ako jej kolegom ktorí sa nestarali o dieťa so zdravotným postihnutím a odmietol jej umožniť pracovať formou pružného pracovného času. Ba čo viac, adresoval jej a synovi nemiestne vulgárne vyjadrenia, pričom takýto prístup neuplatňoval aj voči ostatným zamestnancom, ktorí taktiež žiadali o pružný pracovný čas. Ak príležitostne prichádzala do svojej kancelárie neskoro, z dôvodu problémov spojených so stavom jej dieťaťa, bolo jej povedané, že ak opäť príde neskoro, bude prepustená. Iným zamestnancom so zdravotne nepostihnutými deťmi, ktorí prišli do práce neskoro z rovnakých dôvodov, žiadna takáto vyhrážka adresovaná nebola a že práve toto jeho rozdielne zaobchádzanie ju prinútilo ukončiť pracovný pomer

Nakoľko britské právo považovalo diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia a obťažovanie len v prípade, ak išlo o nerovnaké zaobchádzanie priamo s postihnutou osobou alebo ak obťažovaná osoba bola sama postihnutou osobou, obrátil sa Pracovný tribunál na Súdny dvor s prejudiciálnou otázkou, či sa žalobkyňa vo veci samej môže opierať o ustanovenia vnútroštátneho práva, najmä ustanovenia smerujúce k prebratiu smernice 2000/78, na to, aby sa voči svojmu bývalému zamestnávateľovi dovoľavala diskriminácie, ktorej, ako sa domnieva, bola predmetom, v tom zmysle, že bola obeťou nepriaznivého zaobchádzania spojeného so zdravotným postihnutím, ktorým trpí jej syn.

Súdny dvor napokon rozhodol tak, že *zákaz priamej diskriminácie, ktorý upravujú, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne*

⁹ Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 17. júla 2008, prípad C-303/06, S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law.

postihnuté. Ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie v zmysle Smernice. Tak isto sa vyslovil v prípade obťažovania.

Celkovo je teda možné zhrnúť, že **ochrana garantovaná zásadou rovnakého zaobchádzania v zmysle Smernice sa netýka iba osôb so zdravotným postihnutím, ale rovnako aj osôb, hoci samy zdravotné postihnutie nemajú, sú vystavené priamej diskriminácii a obťažovaniu v súvislosti s ich vzťahom k osobám so zdravotným postihnutím**, napokon bolo to práve zdravotné postihnutie syna pani Coleman, ktoré ju vystavilo nerovnakému zaobchádzaniu a obťažovaniu. Dôležitá je diskriminácia z niektorého zo zakázaných dôvodov a nie to, u koho sa tento dôvod vyskytuje.¹⁰

1.6 Ochrana zdravotne postihnutého zamestnanca v prípade skončenia pracovného pomeru

Prípád pána V

Už pri samotnom prijímaní do zamestnania sa zdravotne postihnuté osoby stretávajú s celým radom prekážok. Ako zamestnanci sú však istým spôsobom chránení pred diskrimináciou v súvislosti s prepúšťaním zamestnancov. V podmienkach Slovenskej republiky je v prípade zamestnávania zdravotne postihnutých osôb obsiahnuté isté špecifikum v rámci skončenia pracovného pomeru s takouto osobou, nakoľko je možné s nimi skončiť pracovný pomer

¹⁰ <http://diskriminacia.sk/diskriminacia-na-zaklade-zdravotneho-postihnutia-pripad-s-coleman-v-attridge-law-a-steve-law/>

výpoveďou len so súhlasom Úradu práce sociálnych vecí a rodiny, v obvode ktorého má sídlo.¹¹ Takýmto spôsobom sa predpokladá aspoň čiastočná ochrana pred diskrimináciou zdravotne postihnutého zamestnanca v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa. Považujeme však za potrebné pripomenúť, že aby zamestnávateľ mohol žiadať predchádzajúci súhlas k výpovedi, musí mať vedomosť o tom, že sa jedná o zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou.¹²

Pán V, ktorý bol zdravotne postihnutý, bol prepustený zo stálej štátnej služby zo strany svojho služobného úradu, ktorým bol na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Revúcej (ďalej len „služobný úrad“), čo bolo odôvodnené generálnym znížením počtu zamestnancov štátnej správy.¹³ Toto rozhodnutie bolo po podaní odvolania potvrdené aj Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny ako nadriadeným orgánom.¹⁴

Voči tomuto rozhodnutiu podal pán V odvolanie na Krajský súd v Banskej Bystrici, ktorý však potvrdil rozhodnutie služobného úradu a uviedol, že rozhodovanie o tom, ktoré štátnozamestnanecké miesto zamestnávateľ zrušuje, je v kompetencii zamestnávateľa a nemôže o ňom rozhodovať súd. V danom prípade sa nepoužijú ustanovenia Zákonníka práce o súhlase Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s prepustením osoby so zdravotným postihnutím aj napriek tomu, že touto osobou je. Služobný úrad preto neporušil zákon, keď si takýto súhlas nevyžiadal.¹⁵

Napokon aj voči tomuto rozhodnutiu podal pán V odvolanie na Najvyšší súd Slovenskej republiky, kde uviedol, že v prípade jeho prepustenia zo štátnej služby išlo zo strany služobného úradu o neobjektívny výber zamestnanca, čo dokazuje skutočnosť, že v čase jeho prepustenia, bolo na pracovisku až osem

¹¹ Takýmto súhlasom zo strany Úradu je podmienená len výpoveď, nie skončenie pracovného pomeru dohodou, či akékoľvek iné skončenie pracovného pomeru

¹² Pozri Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo 122/2008 zo dňa 30. júna 2009

¹³ Rozhodnutie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Revúcej č. A/2007/3679 zo dňa 23. júna 2007.

¹⁴ Rozhodnutie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny č. A/2007/5667 zo dňa 24. septembra 2007.

¹⁵ Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici č.k. 23 S 262/2007-86 zo dňa 17. júna 2009

zamestnancov s rovnakým opisom pracovnej činnosti ako pán V, avšak on jediný bol zdravotne postihnutým zamestnancom v kolektíve, no na druhej strane aj jediným s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa. Považuje sa za vysokovýkonného pracovníka, pričom nevynechal ani jeden deň pre práceneschopnosť. Navyše si služobný úrad nevyžiadal súhlas Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s prepustením. Podľa jeho názoru došlo k porušeniu Smernice, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani z dôvodu zdravotného postihnutia, a ktorá má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky.

Najvyšší súd Slovenskej republiky dospel k názoru, že odvolanie pána V je dôvodné.

Súd v danom prípade použil ústavne konformný výklad a výklad *e ratione legis*¹⁶. Uviedol, že v danom prípade dochádza ku priamej diskriminácii priamo z právnych predpisov v zmysle antidiskriminačného zákona, nakoľko *zamestnanec v pracovnom pomere a štátny zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere ako občania so zdravotným postihnutím majú rozdielne postavenie. U zamestnanca v pracovnom pomere sa pri výpovedi vyžaduje súhlas úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a u štátneho zamestnanca nie, pričom obsahovo ide o identické pomery (výkon práce pre zamestnávateľa / štát, resp. služobný úrad, v mene zamestnávateľa / štátu, za mzdu/plat). Týmto však dochádza k priamej diskriminácii v zmysle antidiskriminačného zákona, keď sa s osobou (občanom so zdravotným postihnutím) zaobchádza s inou osobou v porovnateľnej situácii (t.j. v pracovnom pomere a štátnej službe).*

Zdôraznil, že do antidiskriminačného zákona bola transponovaná Smernica, v ktorej sa akákoľvek diskriminácia zakazuje. Z uvedeného vyplýva, že aj v oblasti štátnej služby, konkrétne u štátnych zamestnancov ako občanov

so zdravotným postihnutím, sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s výpoveďou štátneho zamestnanca. Táto povinnosť pre služobný úrad vyplýva priamo z antidiskriminačného zákona, Smernice a Ústavy Slovenskej republiky.

Výslovne zdôraznil, že *v prípade štátnych zamestnancov so zdravotným postihnutím je nevyhnutné postupovať aj v zmysle zákona č. 5/2004 Z.z., ktorý sa na štátnu službu vzťahuje.* Napokon mal za to, že služobný orgán nepostupoval v zmysle zákona a porušil aj správne konanie týkajúce sa prepúšťania štátnych zamestnancov. Navyše sa nijako nevysporiadal s tvrdením, že došlo ku diskriminácii na základe zdravotného postihnutia.

Toto rozhodnutie nielenže poukázalo na priamu diskrimináciu zdravotne postihnutých priamo právnymi predpismi, ale bolo schopné zmeniť optiku vnímania a výkladu zákona tak, že rozšírilo ochranu, poskytnutú zamestnancom v pracovnom pomere aj na zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere (a domnievame sa, že aj v obdobnom pomere).

1.7 Právo zdravotne postihnutého dieťaťa na inkluzívne vzdelávanie

Prípady Ely

Najvýznamnejším rozhodnutím v oblasti práv zdravotne postihnutého dieťaťa v podmienkach Slovenskej republiky je rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, ktorého rozhodnutie sa stalo prvým v strednej Európe, ktorým priznal právo dieťaťu so zdravotným postihnutím na vzdelávanie na bežnej základnej škole.

Jednou z prirorít každého rodiča, je zabezpečiť svojmu dieťaťu kvalitné vzdelanie, najlepšie v školskom zariadení v blízkosti ich bydliska a v bežnom kolektíve, kde bude mať možnosť učiť sa sociálnemu správaniu medzi rovesníkmi.

¹⁶ V prípadoch nejasnosti alebo nezrozumiteľnosti znenia ustanovenia právneho predpisu alebo v prípade rozporu tohto znenia so zmyslom a účelom príslušného ustanovenia, o ktorého jednoznačnosti niet pochybnosti, možno uprednostniť výklad *e ratione legis* pred doslovným (gramatickým) výkladom (nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č.k. III. ÚS 341/07-38 z 1. júla 2008).

Takéto isté požiadavky mali aj rodičia desaťročnej Ely s Downovým syndrómom a kompenzovanou poruchou sluchu, ktorú ju chceli zapísať do Základnej školy s materskou školou Kataríny Brúderovej v Bratislave – Rači (ďalej len „základná škola“), nakoľko táto bola pre nich spádovou, no nebol to jediný dôvod. Chceli, aby ich dieťa, hoci so špeciálnymi potrebami, bolo vzdelávané tzv. inkluzívne, spolu s ostatnými deťmi a to bez ohľadu na odlišnosti, pričom odmietali segregovanie ich dieťaťa do špeciálnej školy.

Avšak riaditeľ základnej školy, ako prvostupňový orgán, rozhodol o neprijatí Ely ako dieťaťa so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami na základné vzdelávanie do prvého ročníka.¹⁷ Toto rozhodnutie odôvodnil tým, že škola nemá dostatočné personálne a materiálno-technické vybavenie pre prijatie dieťaťa s takýmito špeciálnymi potrebami, vyplývajúce z jeho zdravotného znevýhodnenia tak, ako tieto podmienky upravuje štátny vzdelávací program ISCED 1 (asistent učiteľa, asistent vychovávateľa, logopéd, špeciálny pedagóg, psychológ), ktorý na bežnej škole nie je potrebný. Zabezpečenie takéhoto vybavenia na uspokojenie špeciálnych potrieb by pre školu znamenalo neúmerne zaťaženie. Škola teda argumentovala, že pre Elu by bolo vhodnejšie, aby chodila na špeciálnu školu.

Toto rozhodnutie potvrdil aj Miestny úrad Mestskej časti Bratislava Rača (ďalej len „Mestský úrad“).¹⁸ Proti tomuto podali rodičia Ely žalobu na Krajský súd v Bratislave, kde sa domáhali preskúmania rozhodnutia Mestského úradu. Rodičia však ani tu neuspeli, nakoľko Krajský súd v Bratislave túto žalobu zamietol.¹⁹

Voči tomuto rozhodnutiu podali odvolanie na Najvyšší súd Slovenskej republiky, ktorý rozsudkom zo dňa 24. septembra 2015, sp.zn. 7Sžo/83/2014 zmenil rozhodnutie Krajského súdu tak, že zrušil rozhodnutie Mestského úradu a vec vrátil na ďalšie konanie.

17 Rozhodnutie riaditeľa Základnej školy s materskou školou Kataríny Brúderovej zo dňa 20. Mája 2013, č. 531/2013.

18 Rozhodnutie Mestskej časti Bratislava Rača – Miestny úrad zo dňa 8. Júla 2013, č. ŠÚ/VARG/9998/1621/2013

19 Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 3. Júla 2014, č.k. 1S/208/2013-76

Najvyšší súd považoval za neakcetovateľný argument žalovaného, že nie je možné na základnej škole zabezpečiť vytvorenie osobitných podmienok pre Elu, nakoľko ide o nepodložené tvrdenie, keďže riaditeľ základnej školy sa ani aktívne nepokúsil o realizáciu takýchto opatrení a ani neuviedol, v čom má spočívať neúmerne alebo nadmerné zaťaženie pre realizáciu primeraných úprav, pričom zdôraznil, že *odmietnutie primeraných úprav je formou diskriminácie na základe zdravotného postihnutia, ktorá je zakázaná.*

Najvyšší súd sa taktiež zaoberal aj *najlepším záujmom dieťaťa*, kde konštatoval, že v prípade Ely nebol pri rozhodovaní o jej žiadosti o inkluzívne vzdelávanie riadne zhodnotený, pričom mal byť práve ten prvoradý pri rozhodovaní. Uviedol, že zo zisteného skutkového stavu možno dôvodiť, že inkluzívne vzdelávanie by za splnenia primeraných úprav – asistenta učiteľa, bolo v jej najlepšom záujme. Na základe odborných správ by pritom stačilo vytvorenie pracovného zaradenia – asistent učiteľa a vypracovanie individuálneho výchovno-vzdelávacieho plánu v predmetoch, kde to bude individualita dieťaťa vzhľadom na jednotlivé postihnutia vyžadovať. Vyzdvihol úžitok takéhoto vzdelávania, kde *prítomnosť detí s akýmkoľvek postihom v kolektíve zdravých detí je vzájomne obohacujúce pre obe strany. Deti sa naučia empatii a prijímaniu odlišností. Žalobkyni takáto možnosť poskytne nové vzorce správania a umožní kvalitnejší rozvoj mentálnych schopností.*

Na záver Najvyšší súd uviedol, že v ďalšom konaní je základná škola povinná individuálne posúdiť možnosti a podmienky vzdelávania pre Elu tak, aby bol dodržaný Dohovor o právach osôb zdravotne postihnutých, pričom uviedol, že právo na inkluzívne vzdelávanie podľa Dohovoru **má vyššiu právnu silu ako školský zákon a všetky školské orgány sú viazané Dohovorom a prvoradým má byť jej najlepší záujem.**

Tento rozsudok dal nádej mnohým zdravotne postihnutým deťom, ktoré nemajú prístup ku inkluzívnemu vzdelávaniu a sú segregované v špeciálnych

školách. Môže napomôcť systémovým zmenám, zároveň môže posilniť rodičov v tom, aby vyžadovali primerané úpravy pri vzdelávaní svojich detí, a to nie nutne súdnou cestou, ale aj napríklad v prípade, ak sa obrátia na školskú inšpekciu, ktorá taktiež vo svojej práci musí rozhodnutie Najvyššieho súdu rešpektovať a vychádzať z neho, a napriek tomu, že súd priamo neriešil samotnú existenciu špeciálnych škôl, implicitne zdôraznil, že všetky deti majú právo na inkluzívne vzdelávanie a viac detí so zdravotným postihnutím by sa malo vzdelávať na bežných školách.²⁰

Súdy Slovenskej republiky sa pri svojom rozhodovaní snažia dôsledne dodržiavať princípy rovnakého zaobchádzania a práva, dané zdravotne postihnutým, čo môžeme pozorovať tak, že už aj v zásadných otázkach vedú na najvyššom stupni právo správne aplikovať a poskytnúť tak žiadanú právnu ochranu. Čas ukáže, či judikované myšlienky a názory budú mať silu spoločnosťou skutočne pohnúť a zmeniť mnohé zaužívané stereotypy a spôsoby, akým sa na zdravotne postihnutých nazerá.

²⁰ <http://cvek.sk/wp-content/uploads/2016/01/Aj-deti-so-zdravotn%C3%BDm-postihnut%C3%ADm-maj%C3%BA-pr%C3%A1vo-na-inkluz%C3%ADvne-vzdel%C3%A1vanie.pdf>

ĽUDSKÉ PRÁVA ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

VYBRANÉ ASPEKTY

Vydavateľ:	Liga proti bezpráviu
Rok vydania:	2016
Ročník:	1.
Autori:	Kolektív autorov
Recenzenti:	doc. JUDr. PhDr. Miroslav Slašťan, PhD. doc. JUDr. Ing. Bernard Pekár, PhD.
Editor publikácie:	JUDr. Jana Neuschl Mgr. Zuzana Hesková
Grafická úprava:	Mgr. art. Katarína Chlebničianová
Tlač:	TOP INNOVATIONS, s.r.o.
Počet strán:	148
Náklad:	460 ks
ISBN:	978-80-972194-2-0



MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ
A EURÓPSKÝCH ZÁLEŽITOSTÍ
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

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 zodpovedné o.z. Liga proti bezpráviu.



ISBN: 978-80-972194-2-0

EAN - 9788097219420