

OSOBA SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM A ÚSKALIA JEJ ZROZUMITEĽNOSTI V PRÁVNEJ TERMINOLÓGII¹

DISABLED PERSONS AND PITFALLS OF INTELLIGIBILITY IN THE LEGAL TERMINOLOGY

Milena Barinková

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

ABSTRAKT

Subjektom právnych vzťahov, ktorými sú osoby so zdravotným postihnutím právny poriadok priznáva právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci, právo na osobitné pracovné podmienky, ale aj súbor práv vo väzbe na prístup k zamestnaniu, na pracovné uplatnenie, na ich sociálne zabezpečenie a sociálnu pomoc. Podmienkou uplatnenia a realizácie týchto práv je naplnenie znakov legálnej definície osoby so zdravotným postihnutím v zmysle toho – ktorého zákona. Článok poukazuje na nejednotnosť právnych charakteristík vytvárajúcich obsah pojmu osoby so zdravotným postihnutím. Autorka podrobila kritike skutočnosť, že vymedzenie pojmu osoby so zdravotným postihnutím, ktoré vyžaduje naplnenie tých istých právnych požiadaviek je v dvoch právnych predpisoch pracovného práva bezdôvodne a bez zjavnej potreby rozdielne právne definované. V realizačnej praxi to narúša jednak právnu istotu zamestnanca so zdravotným postihnutím pri uplatňovaní si subjektívnych práv a právom chránených záujmov, no spôsobuje i omyly na strane zamestnávateľských subjektov, ktoré majú povinnosť rešpektovať potrebu zvýšenej sociálnej ochrany zamestnancov so zdravotným postihnutím.

ABSTRACT

Disabled persons are awarded by law with the right to increased protection of health at work, the right to special work conditions, as well as a set of rights regarding the access to work, the job application, their social security and social help. A condition for the applicability and the realization of these rights is to fulfill the legal definition of a disabled person according to the relevant statute. The paper considers the differences in legal concepts that create the content of the term 'disabled person'. The author criticizes the fact that the definition of the term 'disabled person' that requires to fulfill the consistent legal requirements is defined differently in two legal acts of labor law, without a specific reason or explicit request. It interferes with a legal certainty for an employee with disability in practice in the application of his or her rights and other legitimate interests protected by the law. It also results in the employer's violations of the obligation to respect the need for increased social protection of employees with disability.

I. ÚVOD

V právnej praxi opierajúcej sa o normy pozitívnoprávnych odvetví býva vžitý jav, že ten istý právny pojem nemá rovnaký význam, a teda že musíme rešpektovať zákonnú dikciu definujúcu alebo charakterizujúcu ten – ktorý právny termín a vysvetľujúcu jeho obsahovú náplň (šírku). Odvíja sa to od účelu právnej normy, ktorý je spravidla zrejmý po použití výkladových pravidiel na objasnenie normatívneho textu. Spravidla je definícia právneho pojmu opat-

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia výskumného projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca a projektu VEGA 1/0526/17 Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva.

rená slovami „pre účely tohto zákona“, a teda ten istý pojem môže byť – a nezriedka je – definovaný, vysvetlený v inom právnom predpise, ktorý ho tiež používa, odlišne. Vyskytujú sa prípady, keď právna definícia pojmu v dvoch alebo viacerých právnych predpisoch vyjadruje totožný obsah a sleduje rovnaký účel, ale jazyk zákonov je odlišný, nepoužíva rovnaké výrazové prostriedky a pomenovania. Absentuje jednoznačnosť a presnosť vo vyjadrovaní. Dokonca sa stáva, že dve definície rovnakého právneho termínu uvedené v dvoch samostatných právnych predpisoch toho istého právneho odvetvia sa v praxi nevysvetľujú totožne, hoci by sa tak vysvetliť mali.

Dôvody pre túto nejednotnosť a nesúrodosť uplatňovania jedného pojmu na rôznorodé právne vzťahy sú v určitých prípadoch pochopiteľné, orientujúce sa na účel tej – ktorej právnej normy. Stáva sa však, že logické vysvetlenie opodstatnenia dvojkoľajnosti v definovaní právneho pojmu a hľadani jeho významu absentuje. Naznačené pochybnosti sa týkajú i legálnej definície *osoby so zdravotným postihnutím*, s ktorou pracuje tak pracovné právo, ako aj právo sociálneho zabezpečenia. Tento právny pojem sme podrobili hlbšiemu skúmaniu, pričom odhaľujeme nedokonalosti právneho jazyka, pátrajúc po dôvodoch uplatnenia rôznorodosti jazykových výrazových prostriedkov na rovnakú právnu situáciu a pracujúc s hypotézou, že spresňovanie terminológie jazyka právnych predpisov by v danom prípade výrazne viedlo k zvýšeniu jeho zrozumiteľnosti. Pozornosť sme upriamili i na proces posudzovania osoby za invalidnú v rámci konania o priznanie invalidného dôchodku a na zovšeobecnenie poznatkov o osobných, zdravotných i profesijných benefitoch ako pozitívnych dôsledkoch sociálnej inklúzie zdravotne postihnutých osôb a ich uplatnenia sa na trhu práce.

II. LEGÁLNE DEFINÍCIE OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Neistota niekedy nastáva, keď je potrebné v rámci hypotézy právnej normy naplniť definíciu pojmu osoba so zdravotným postihnutím a aplikovať normu na konkrétny právny vzťah. Právne normy pracovného práva i práva sociálneho zabezpečenia priznávajú osobe so zdravotným postihnutím (v pracovnom práve osobe zamestnanca so zdravotným postihnutím) objem oprávnení vyplývajúci zo situácie, že poškodenie zdravia, zdravotné postihnutie ju do väčšej alebo menšej miery znevýhodňuje v prístupe k zamestnaniu alebo pri príprave na povolanie, resp. v konkrétnom právnom vzťahu v porovnaní so zdravou osobou. To, v čom sa znevýhodnenie prejavuje, závisí už od objektu právneho vzťahu, od toho, čoho sa oprávnenia a právne povinnosti osoby týkajú a právny vzťah ktorého právneho odvetvia obsahovo naplňujú. Ako konštatuje M. Neština: „Keďže doslovný význam použitých jazykových výrazov v právnom predpise, pomocou ktorých zákonodarca komunikuje s jeho adresátmi, nemusí byť vždy totožný s vyjadrenou právnu normou, ak chceme túto vyjadrenú právnu normu určiť, musíme právny predpis interpretovať.“²

Ak sa Zákonník práce koncentruje – z hľadiska osobného rozsahu pojmu – na osobu zamestnanca, dáva najavo a upresňuje, že pre jeho účely je právne významná aj skutočnosť, že osoba so zdravotným postihnutím je vykonávateľom závislej práce v pracovnoprávnom vzťahu uzatvorenom medzi ním a zamestnávateľom, a teda, že žiadna iná osoba než osoba zamestnanca nie je z pohľadu možného uplatnenia si statusu osoby so zdravotným postihnutím v danom právnom vzťahu relevantná. Je potrebné zdôrazniť, že definícia zamestnanca so zdravotným postihnutím je v Zákonníku práce uvedená a aplikuje sa iba výhradne na právne vzťahy vznikajúce na základe Zákonníka práce, ale nie už na ďalšie vzťahy na základe iných pracovnoprávnych predpisov (okrem vykonávacích, vydaných na vykonanie Zákonníka práce), ktoré tiež priznávajú oprávnenia a ukladajú právne povinnosti osobám so zdravotným

² NEŠTINA, M.: Sémantické a pragmatické otázky právnych predpisov. In: FILOZOFIA, roč. 67, 2012, č. 9, s. 718 a nasl.

postihnutím. A pritom nie je rozdiel iba v odlišnom označení subjektu právneho vzťahu – raz zamestnanec, inokedy osoba so zdravotným postihnutím.

Iným právnym predpisom pracovného práva okrem Zákonníka práce, pracujúcim s pojmom osoby - občana so zdravotným postihnutím je zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v zmysle neskorších predpisov. Uchádzač o zamestnanie pri uplatňovaní si práva na prístup k zamestnaniu sa podľa ustanovenia § 9 ods. 1 považuje za občana so zdravotným postihnutím *na účely tohto zákona*, ak je uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.

Pre úplnosť dodávame, že výpočet toho, čo a ktorý právny predpis považuje za osobu so zdravotným postihnutím tu nekončí. Na účely povinného verejného zdravotného poistenia podľa ustanovenia § 12 ods. 2 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o zdravotnom poistení) sa za osobu so zdravotným postihnutím považuje osoba uznaná za invalidnú a osoba s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorej miera funkčnej poruchy je najmenej 50 % - s odkazom na osobitné prepisy pre vysvetlenie invalidity, ako aj obsahu pojmu osoby s ťažkým zdravotným postihnutím. V tomto prípade sa odkazuje na zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o kompenzáciách). Pre posúdenie ťažkého zdravotného postihnutia je podľa zákona rozhodujúca miera funkčnej poruchy ako nedostatok telesných schopností, zmyslových schopností alebo duševných schopností fyzickej osoby, ktorý z hľadiska predpokladaného vývoja zdravotného postihnutia bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov.³ Pochopiteľne, naznačená viacvýznamovosť jedného právneho pojmu výrazne ovplyvňuje právnu istotu dotknutej osoby a zapríčiňuje dezorientáciu a neprehľadnosť právnej úpravy. A to aj napriek tomu, že jedna a tá istá osoba so zdravotným postihnutím sa nemusí stať subjektom všetkých právnych vzťahov, na ktoré sme poukázali vyššie (podľa zákona o zdravotnom poistení, zákona o sociálnom poistení, zákona o kompenzáciách, a v neposlednom rade i Zákonníka práce).

V každom prípade však je dôležitá ochrana ľudských práv a citlivo vnímaná najmä zo strany osôb, ktoré pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav potrebujú osobitnú podporu a ochranu spoločnosti práve v dôsledku ich zdravotného znevýhodnenia. Ochrana práv zdravotne znevýhodnených osôb v súčasnej spoločnosti je už ustálenou hodnotou, praxou potvrdená, na ktorej sa počas historického vývoja spoločnosť ustálila, a to so snahou nastoliť nie rovnosť v dôstojnosti a právach, ale rovnoprávnosť.

III. SFÉRA APLIKÁCIE PRÁVNEHO TERMÍNU OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím pri spoločenskej integrácii a uplatnení sa na trhu práce zahŕňa viaceré aktívne opatrenia zo strany štátu – úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej úrad práce), napr. vedenie osobitnej evidencie uchádzačov o zamestnanie, priznávanie postavenia chráneného pracoviska a chránenej dielne, poskytovanie príspevku na ich zriadenie, príspevku na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní, na prevádzkovanie alebo výkon samostatnej zárobkovej činnosti, a ďalšie. V. Žofčinová konštatuje, že pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu zdravotného postihnutia stále pretrváva ako faktor znevýhodnenia pracovnej sily na trhu práce, ktorý je navyše umocnený obmedzenou mobilitou pri získaní práce. Vyššia tolerancia voči zdravotne postihnutým by sa mala prejavovať napríklad aj v rozšírení možností atypických zamestnaní pre tých, ktorým fyzické postihnutie a podmienky dochádzania bránia uplatniť sa na pracoviskách zamestnávate-

³ Na nejednotnú definíciu osoby so zdravotným postihnutím poukazuje aj MATLÁK, J.: Problematika zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 155.

ľa.⁴ A nebezpečnou je radikalizácia spoločnosti ohrozujúca garantované sociálne práva, ktorá znižuje hladinu doterajšej spolupatričnosti - solidarity, okrem iného aj medzi zdravými a zdravotne postihnutými, či aj chorými. Tieto faktory ovplyvňujú i uplatňovanie princípu zákazu diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím a praktickú realizáciu primeraných opatrení na odstránenie prekážok, s ktorými sú osoby so zdravotným postihnutím konfrontované, to všetko za účelom predchádzania možnému diskriminačnému konaniu (ust. § 7 zák. 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)).⁵

Ak sa vrátíme k obsahovej stránke pojmu *osoby so zdravotným postihnutím*, odlišné nazeranie naň môže nastať, keď uchádzač o zamestnanie, ktorý je osobou – občanom so zdravotným postihnutím, dosiaľ evidovaný v evidencii nezamestnaných, uzatvorí pracovnú zmluvu. Aby si mohol uplatniť u zamestnávateľa status zamestnanca so zdravotným postihnutím, musí naplniť právne znaky definície *zamestnanca so zdravotným postihnutím*. Voči zamestnancom so zdravotným postihnutím má zamestnávateľ viacero právnych povinností, daných mu Zákonníkom práce, napr. zamestnávať ich na vhodných pracovných miestach, umožniť im výcvikom alebo štúdiom získať potrebnú kvalifikáciu, starať sa o jej zvyšovanie, poskytnúť im teoretickú a praktickú prípravu na prácu. Osobitným ochranným opatrením je možnosť dania výpovede zamestnancovi so zdravotným postihnutím iba s predchádzajúcim súhlasom úradu práce (okrem povinnosti prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov) ako hmotnoprávnej podmienky jej platnosti..

Podľa ustanovenia § 40 ods. 8 ZP sa za zamestnanca so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona považuje *zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku*. Ponecháme stranou zrejmy rozdiel medzi pojmom osoby (občana) uchádzača so zdravotným postihnutím a osoby (zamestnanca) so zdravotným postihnutím v rámci dvoch právnych predpisov toho istého právneho odvetvia, ktorý spočíva v označení subjektu v tom – ktorom právnom vzťahu. Zameriame sa skôr na požiadavky oboch zákonov de lege lata na preukazovanie zdravotného postihnutia a poukazujeme na nežiaduce terminologické rozpory, resp. podľa nášho názoru na neopodstatnené a bezdôvodné rozdiely v normatívnom texte, vychádzajúce z tej istej požiadavky v oboch zákonoch a rešpektujúce rovnaký dôvod a účel oboch legálnych definícií osoby so zdravotným postihnutím.

Ak bola dotknutá osoba subjektom právneho vzťahu uplatňovania si práva na prístup k zamestnaniu, aby bola na základe svojho zdravotného postihnutia považovaná za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa ustanovenia § 8 ods. 1 písm. h) zákona o službách zamestnanosti, musela úradu práce preukázať uznanie invalidity. Pokiaľ sa však zamestná u konkrétneho zamestnávateľa, *Zákoník práce formuluje požiadavku predložiť mu rozhodnutie o invalidnom dôchodku*. Do vecnej pôsobnosti pobočky Sociálnej poisťovne patrí posudzovanie invalidity, jej vznik a trvanie. Tieto činnosti realizuje posudkový lekár Sociálnej poisťovne v rámci výkonu lekárskej posudkovej činnosti v oblasti dôchodkového poistenia. Posudzuje percentuálne určenie miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť osoby, a to na základe predložených odborných lekárskeho nálezov o jej zdravotnom stave získaných zo zdravotnej dokumentácie obvodného ošetrojúceho lekára, resp. zdravotníckeho zaria-

⁴ ŽOFČINOVÁ, V.: Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím – povinnosť zamestnávateľov (alebo tiež solidarita?). In: Justičná revue, roč. 68, 2016, č. 12, s. 1355 – 1372.

⁵ O rozdiel medzi primeranými opatreniami, ktoré sa vždy týkajú konkrétneho človeka (zamestnanca) a pozitívnymi opatreniami, ktoré nemajú individuálny charakter pozri bližšie: JORDÁNOVÁ, J., ŠMÍD, O. Diskriminace osob se zdravotním postižením v kontextu antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. In: Barancová, H., Dilonková, E. Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Vydav. Aleš Čeněk, Plzeň, 2014, s. 337. K téme zákazu diskriminácie pozri tiež: VOJTKO, J.: Zdravotné postihnutie a zladovanie súkromného a pracovného života prostriedkami ochrany pred diskrimináciou. In: Hrabcová, D. (ed.): Pracovní právo 2015. Sladování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA vol. 543, s. 228 – 243.

denia.⁶ Posudkový lekár určí v odbornom posudku, či je alebo nie je poistenec invalidný, a ak áno, odkedy a svoj záver odôvodní. Od toho dňa sa v zásade odvíja i priznanie invalidného dôchodku. Preto dátum uznania invalidity môže predchádzať dátumu podania žiadosti o invalidný dôchodok. M. Lacko však upozorňuje na potrebu novej legislatívnej úpravy, aby sa eliminovali sporné situácie v praxi spojené so stanovením dátumu vzniku invalidity, od ktorého závisí posudzovanie splnenia čakacej podmienky v dôchodkovom poistení.⁷

Nemožno stotožňovať ochorenie osoby s invaliditou, ani ich zamieňať, hoci invalidita sa najčastejšie vyvíja ako dôsledok ochorenia alebo viacerých ochorení. Záver posudkového lekára o invalidite vrátane jeho odôvodnenia je v odbornom posudku, ktorý je jedným z podkladov na posúdenie nároku na invalidný dôchodok. Uznáním osoby invalidnou v posudku posudkového lekára jej však automaticky nevzniká nárok na invalidný dôchodok.

Rozhodnutie o invalidnom dôchodku vydáva Ústredie Sociálnej poisťovne v dávkovom konaní na základe predošlého posúdenia invalidity. Invalidný dôchodok ako dôchodková dávka poskytovaná zo systému invalidného poistenia za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o sociálnom poistení) sleduje účel zabezpečiť poistencovi príjem v prípade poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca. Vznik nároku na dávku je podmienený aj posúdením zdravotného stavu poistenca a uznaním ho invalidným, resp. posúdenie zdravotného stavu osoby v danom prípade je imanentnou súčasťou skúmania, či osoba spĺňa podmienky pre vznik nároku na invalidný dôchodok. Invalidný dôchodok sa poskytuje po celú dobu trvania sociálnej udalosti, ktorou je invalidita, resp. až do momentu, kedy vznikne osobe nárok na starobný dôchodok a invalidný dôchodok bude ním nahradený.

Poistenec má nárok na invalidný dôchodok, ak bol uznaný (posudkovým lekárom) za invalidného, získal potrebný počet rokov dôchodkového poistenia a ku dňu vzniku invalidity nespĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Posúdenie invalidity sa viaže na dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, v dôsledku čoho došlo u osoby k poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav je podľa ustanovenia § 71 zákona o sociálnom poistení taký, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a podľa poznatkov lekárskej vedy má trvať dlhšie ako jeden rok.

Zákon vyžaduje, aby osoba poistenca, uplatňujúca si nárok na invalidný dôchodok, splnila podmienky pre priznanie invalidného dôchodku kumulatívne. Preto súčasne okrem posúdenia invalidity je ďalšou podmienkou trvanie obdobia dôchodkového poistenia odstupňované v závislosti od veku poistenca – žiadateľa. Má sa získať kedykoľvek pred dátumom vzniku invalidity.

Konanie o priznaní invalidného dôchodku môže skončiť aj vydaním rozhodnutia, ktorým Sociálna poisťovňa zamietla žiadosť o invalidný dôchodok v dôsledku nespĺnenia podmienky dávkovej schémy - doby trvania poistenia, avšak osoba bola posúdená posudkovým lekárom za invalidnú. Pozitívny výsledok tejto posudzovacej činnosti (uznanie osoby za invalidnú) postačuje k tomu, aby si v pozícii uchádzača o zamestnanie uplatňovala oprávnenia, ktoré jej priznáva zákon o službách zamestnanosti ako evidovanému uchádzačovi. Ustanovenie § 40 ods. 8 Zákonníka práce, ktoré definuje zamestnanca so zdravotným postihnutím sa z pohľadu právnej terminológie odchyľuje od definície osoby so zdravotným postihnutím podľa zákona

⁶ Z ustálenej judikatúry súdov vyplýva, že posudkový lekár sa musí zaoberať všetkými lekáorskými správami a v posudku o invalidite vysvetliť a zdôvodniť, z akých dôvodov na ich závery neprihliadal. Bližšie pozri: KRIPPEL, M.: Realizácia práva na hmotné zabezpečenie pri dlhodobej nespôsobilosti na prácu (Invalidný dôchodok). Krakow, Spolok Slovákov v Poľsku, 2015, s. 81.

⁷ LACKO, M. Ochranná funkcia sociálneho zabezpečenia. TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS, Trnava, 2013, s. 102

o službách zamestnanosti. Uvedený rozpor je však iba zdanlivý. Konanie v dávkových veciach sociálneho poistenia, ktorým je i konanie o priznaní invalidného dôchodku vyúsťuje do vydania *rozhodnutia o invalidnom dôchodku*, ktorého súčasťou je i záver posudkového lekára o uznaní invalidity. Rozhodnutie o invalidnom dôchodku sa vydáva i v prípade, keď osoba síce bola uznaná za invalidnú, avšak nárok na invalidný dôchodok jej nevznikol kvôli nesplneniu podmienky trvania doby poistenia.

Tieto skutočnosti si v realizačnej praxi všetci zamestnávateľa plne neuvedomujú, a nemožno im to ani priveľmi vytýkať. Často nezrozumiteľnosť právnej normy zapríčiňuje jej nesprávny výklad medzi jej prijímateľmi. Je potrebné si uvedomiť, že právne normy pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia uplatňuje široký okruh subjektov právnych vzťahov, ktorí spravidla nedisponujú nadštandardne vysokými právnymi znalosťami, či už sú to radoví zamestnanci alebo i menší zamestnávateľa bez zriadených a primerane vybavených právnych či personálnych oddelení. I pre nich je zrozumiteľnosť normatívneho jazyka rozhodujúca pre plnenie právnych povinností zamestnávateľa voči zamestnancom, a naopak.

Sú z praxe známe príklady, keď zamestnávateľ neuzná zamestnanca za osobu so zdravotným postihnutím v zmysle Zákonníka práce, a tým jej neumožní požívať zvýšenú sociálnu ochranu a pracovné podmienky v zamestnaní rešpektujúce jej zdravotné postihnutie iba preto, že rozhodnutím o invalidnom dôchodku bola zamestnancovi zamietnutá žiadosť o dôchodok pre nedostatok trvania doby poistenia, hoci bol uznaný za invalidného. Plne oprávnená je otázka, ktorú si kladie Z. Macková: „Prečo sú právne normy v sociálnej oblasti, a hlavne v oblasti sociálneho poistenia, zamestnanosti i pracovnoprávných vzťahov veľmi nejasné, nezrozumiteľné a chaotické? Zabúda sa, že sú určené ľuďom a pre ľudí.“⁸ Adresáti právnych noriem majú mať vytvorené podmienky pre to, aby sa mohli spoľahnúť na právo a mať zabezpečené predpoklady pre ich reálne očakávania, očakávania od práva a od verejnej moci za ním stojacej. Jedným z atribútov naplňajúcich princíp právnej istoty je dostatočná zrozumiteľnosť právnych noriem, ich obsahová i formálna kvalita. „Princíp právnej istoty je princíp dôvery v právo.“⁹

IV. PRÁVNÝ POJEM OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM – AKO ĎALEJ ?

Považujeme za mäťucu, úplne nadbytočnú, ale hlavne kontraproduktívnu explicitnú požiadavku predloženia rozhodnutia o invalidnom dôchodku zamestnávateľovi v zmysle ustanovenia § 40 ods. 8 ZP, a to i napriek tomu, že výsledok uznania invalidity je súčasťou rozhodnutia o invalidnom dôchodku. Tak zamestnanec, ako aj uchádzač o zamestnanie potrebuje predložiť úradu práce i zamestnávateľovi hodnoverný právne relevantný dokument o uznaní osoby za invalidnú. Očakáva sa to i od uchádzača o zamestnanie, a to navzdory tomu, že tak zákon o službách zamestnanosti explicitne neustanovuje. Avšak realizačná prax dostatočne nevníma tú skutočnosť, že medzi legálnymi definíciami v jednom i v druhom zákone z hľadiska naplnenia právnych podmienok pre uznanie osoby za zdravotne postihnutú nie je zásadný rozdiel. Iba sú napísané inými slovami a definícia v Zákonníku práce navyiac explicitne vyžaduje rozhodnutie o invalidnom dôchodku, obsahovou súčasťou ktorého je uznanie osoby za invalidnú. Užívatelia právnej normy vidia rozdiel v štylistike a formulácii právnych viet, z čoho často vyvodzujú aj rozdielny obsah. Vidia rozdiel v tom, že úradu práce osoba preukazuje uznanie invalidity, a zamestnávateľovi preukazuje rozhodnutie o invalidnom dôchodku, čo si mnohí vysvetľujú tak, že zamestnancovi musel vzniknúť nárok na tento dôchodok. Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím Organizácie spojených národov z 13. decembra 2006

⁸ MACKOVÁ, Z.: Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita? In: Barancová, H., Dilongová, E.: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 89-90.

⁹ MRVA, M. - TURČAN, M.: Interpretácia a argumentácia v práve. Bratislava, Wolters Kluwer, 2016, s. 14.

(oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 317/2010 Z. z.) uznáva, že zdravotné postihnutie je pojem, ktorý sa vyvíja, a že zdravotné postihnutie je výsledkom vzájomného pôsobenia medzi osobami so zhoršeným zdravím a medzi bariérami v postojoch a v prostredí, ktoré im bránia plne a účinne sa zúčastňovať na živote spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými (Preambula, písm. e)).

Máme za to, že problém naznačený vyššie negatívne ovplyvnila i roztrieštená legislatíva, ktorá upravuje integráciu osôb so zdravotným postihnutím vo viacerých zákonoch, pričom opomína ich previazanie z obsahového hľadiska. Nebral sa do úvahy jednotiaci pojem, ktorý by ich mal spájať – pojem osoby so zdravotným postihnutím. Pre porovnanie uvádzame, že *podľa článku 1 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím sa medzi 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.*

V dôsledku vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie sme boli zaviazaní povinnosťou do právneho poriadku zakomponovať zásadu rovnakého zaobchádzania, a urobili sme to formou osobitného zákona (zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)), ktorý v sebe ingeruje aj zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia.¹⁰ Ďalšie oblasti právnych vzťahov, v ktorých si osoba so zdravotným postihnutím uplatňuje svoje sociálne práva, sú predmetom úpravy troch – štyroch samostatných právnych predpisov sledujúc elimináciu prekážok vo faktickej rovnosti osôb so zdravotným postihnutím. V dôsledku tejto roztrieštenosti sa orientácia v predpisoch zahmlieva. Z. Macková, odvolávajú sa na zásadu formulovanú Celsusom hovorí, že „vždy je potrebné vykladať právnu normu v určitom subsystéme v súvislosti s ďalšími právnymi normami, s ktorými je v podstatnom vzťahu, pretože jednotlivá právna norma (zákon) nie je umelou izoláciou a nie je možné vykladať len jednotlivú právnu normu (zákon) osobitne.“¹¹ Veľmi výstižne sa táto myšlienka vzťahuje na problematiku právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím.

Nedávalo by zmysel, keby sa pre účely zvýšenej ochrany zdravia pri práci a osobitných pracovných podmienok dopad definície pojmu zamestnanca so zdravotným postihnutím vzťahoval iba na toho, ktorému vznikol nárok na invalidný dôchodok, a nie aj na takého, kto bol posúdený za invalidného bez vzniku nároku na invalidný dôchodok. Pracovné aktivity osôb zdravotne postihnutých, ich zapojenie do pracovného procesu prispievajú k posilneniu ich nezávislosti, zvyšujú ich príjmovú úroveň, ktorá v dôsledku zdravotného obmedzenia je výrazne ohrozená. Navyše, vykonávanie zamestnania, pravidelný kontakt so spoluzamestnancami, riešenie bežných pracovných úloh v kolektíve, teda dôsledky začleňovania zdravotne postihnutých do spoločnosti zdravých ľudí majú pozitívny, ba dokonca kuratívny vplyv na ľudí trpiacich niektorou z duševných porúch či ochorení. Pri ich začleňovaní do pracovného prostredia tak, aby bola zabezpečená rovnosť so zdravými je namieste rešpektovať to – ktoré zdravotné obmedzenie a osobitné potreby ľudí so zdravotným postihnutím. Poberateľ invalidného dôchodku má zákonom umožnené vykonávať zárobkovú činnosť bez ohľadu na mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Pri niektorých druhoch ochorení, najmä psychických, je práca dokonca lekárske odporúčaná ako jedna z foriem terapie. Pozitívne vplyva na zdravotný stav a udržanie dlhodobej stabilizácie duševného ochorenia. Zapojením sa do práce sa znižuje závislosť zdravotne postihnutých na sociálnych dávkach zo štátneho rozpočtu. Zdravotné postihnutie, či už fyzického charakteru alebo v dôsledku chronického mentálneho ochorenia býva spojené s nárastom chudoby a sociálneho vylúčenia. Zapojením

¹⁰ Ku zakazu diskriminácie na základe zdravotného postihnutia pozri aj: DOLOBÁČ, M.: Non discrimination on Grounds of Disability in EU law. In: Prawo a niepełnosprawność : wybrane aspekty, Warszawa : Wydawnictwo C.H. Beck, 2015, s. 280-288.

¹¹ MACKOVÁ, Z.: dielo ako v poznámke č. 8.

sa do pracovného procesu rastie i sebavedomie týchto ľudí, klesá intenzita medikamentózneho liečby a zvyšuje sa kvalita ich života.¹²

Ľudská dôstojnosť a jej nedotknuteľnosť, a pokiaľ ide o pracovné právo, ľudská dôstojnosť pri práci, je prezentovaná ako najvyššia hodnota, a to i napriek tomu, že normy slovenského pracovného práva explicitne negarantujú jej ochranu v pracovnoprávných vzťahoch. Ľudská dôstojnosť ako najvyššia hodnota ľudstva sa prejavuje v slobode a v rovnosti, a súčasne je ich zmyslom a cieľom, ku ktorým smerujú. „Ľudská dôstojnosť slúži v tomto smere ako sprostredkovateľ pre dosiahnutie plnej rovnosti ľudí.“¹³ Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím považuje diskrimináciu akejkoľvek osoby na základe zdravotného postihnutia za porušenie prirodzenej dôstojnosti a hodnoty ľudskej bytosti (Preambula, písm. h)).

Pre poznanie historického odkazu teórie ľudskej dôstojnosti môžeme siahnuť k významným dielam právnych teoretikov a filozofov, ktorých nosné myšlienky vystihol, sumarizoval a prezentuje V. Tkáč, práce ktorého sú popretkávané dôrazom na ľudskú dôstojnosť ako hodnotu najcennejšiu v sociálnych vzťahoch.¹⁴ Vyprecizované právne princípy, ako sú sloboda, rovnosť a ľudská dôstojnosť smerujú v práve pracovnom a práve sociálneho zabezpečenia ku sociálnej bezpečnosti jednotlivca, aj keď môže vznikáť napätie medzi slobodou a bezpečnosťou, ktoré, ako vyjadruje V. Tkáč, zostáva prítomné aj v demokratickom štáte.¹⁵

V. ZÁVER

Ambíciou tohto príspevku bolo poukázať na terminologickú nejednotnosť a lingvistické nedostatky v právnej úprave týkajúcej sa špecifického subjektu práva – osoby so zdravotným postihnutím. Zákonodarca vo väzbe na náročnosť jej uplatnenia na trhu práce by mal eliminovať všetky právne nedostatky, ktoré sťažujú, zneprehľadňujú, prípadne komplikujú jej právne postavenie. Právo je povolané k tomu, aby vytváralo predpoklady pre podmienky pre dôstojný život jednotlivcov, vrátane smerovania k sociálnej bezpečnosti osôb so zdravotným postihnutím bez ich ohrozenia nežiaducimi negatívnymi vplyvmi. K zaisteniu tohto cieľa by jednoznačne mala prispieť i prehľadná, zrozumiteľná právna úprava sociálnych práv a právnych povinností subjektov právnych vzťahov. Právny jazyk musí naplňať informatívnu požiadavku zrozumiteľnosti širokému okruhu adresátov právnych noriem bez ohľadu na ich intelektuálnu úroveň a profesijné zameranie, čo zákonodarca môže dosiahnuť i vyvarovaním sa použitia synonym, homonym a mnohoznačných pojmov. „Jednoznačnosť je obmedzením (vylúčením) jednak viacznačnosti a jednak nepresnosti.“¹⁶

Sme presvedčení o tom, že naznačený výkladový problém je možné odstrániť v rámci novelizácie Zákonníka práce. Prihovárame sa za riešenie a ponúkame návrh de lege ferenda, ktorým by sa obsahovo zjednotili definície pojmu osoby so zdravotným postihnutím v zákone o službách zamestnanosti a zamestnanca so zdravotným postihnutím v Zákonníku práce tak, aby sa ňou rozumela osoba (zamestnanec), ktorá je uznaná za invalidnú podľa osobitného predpisu, čo by, pochopiteľne, musela preukázať. Každý, kto bude mať záujem na uplatňovaní práv osoby/zamestnanca so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch nevy-

¹² VAN DONGEN, C. J.: Quality of Life and Self-Esteem in Working and Nonworking Persons with Mental Illness. In: Community Mental Health Journal, Vol. 32, No 6, 1996, p. 536 – 537. Pozri tiež štúdiu o vzťahu medzi výkonom zamestnania a vnímaním stavu telesného a duševného zdravia u ľudí s vážnym neurologickým ochorením vedúcim až k invalidite: KROKAVCOVA, M. – NAGYOVA, I. – ROSENBERGER, J. – GAVELOVA, M. – MIDDEL, B. – GDOVINOVA, Z. – GROORHOFF, J. – VAN DIJK, J., P.: Employment status and perceived health status in younger and older people with multiple sclerosis. In: International Journal of Rehabilitation Research. Vol. 35, No 1, p. 40-47.

¹³ EALÍK, T.: Ľudská dôstojnosť v právnom poriadku SR. In: Justičná revue, roč. 69, 2017, č. 3, s. 327 – 341.

¹⁴ BARANCOVÁ, H. et al.: Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň. Aleš Čeněk, 2012. 377 s. Autor kapitoly: TKÁČ, V.: Právo na rešpektovanie ľudskej dôstojnosti, s. 55 a nasl.

¹⁵ Pozri bližšie: TKÁČ, V.: dielo ako v poznámke č. 13, s. 60.

¹⁶ HOLLÄNDER, P.: Paradox právneho jazyka. Kultúra slova. Vedecko-popularizačný časopis pre jazykovú kultúru a terminológiu [online], 1995, roč. 6, s. 330. Dostupné na internete: www.juls.savba.sk/ediela/ks/1995/6/ks1995-6.html

nímajúc túto osobu samotnú už nebude váhať, ako postupovať v prípade, keď je osoba uchádzačom o zamestnanie a ako v prípade uzatvorenia pracovného pomeru, keď sa stáva zamestnancom.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

osoba so zdravotným postihnutím, legálna terminológia, sociálna ochrana zamestnanca, právna istota zamestnancov

KEY WORDS

disabled persons, legal terminology, social protection of employees, legal certainty of the employees

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. et al.: Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň. Aleš Čeněk, 2012, 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0
2. DOLOBÁČ, M.: Non discrimination on Grounds of Disability in EU law. In: Prawo a niepełnosprawność : wybrane aspekty, Warszawa : Wydawnictwo C.H. Beck, 2015, ISBN 9788325573478
3. LIPŠIC, D.: K pozitívnej diskriminácii. Justičná revue, roč. 59, 2007, č. 5
4. ĽALÍK, T.: Ľudská dôstojnosť v právnom poriadku SR. In: Justičná revue, roč. 69, 2017, č. 3
5. HOLLÄNDER, P.: Paradox právneho jazyka. Kultúra slova. Vedecko-popularizačný časopis v pre jazykovú kultúru a terminológiu [online], 1995, roč. 6, s. 330. Dostupné na internete www.juls.savba.sk/ediela/ks/1995/6/ks1995-6.html
6. JORDÁNOVÁ, J., ŠMÍD, O. Diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím v kontextu antidiskriminačného zákona č. 198/2009 Sb. In: Barancová, H., Dilongová, Ľ. Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Vydav. Aleš Čeněk, Plzeň, 2014, ISBN 978-80-7380-497-8
7. KROKAVCOVÁ, M. – NAGYOVÁ, I. – ROSENBERGER, J. – GAVELOVÁ, M. – MIDDELF, B. – GDOVINOVA, Z. – GROORHOFF, J. – VAN DIJK, J.,P.: Employment status and perceived health status in younger and older people with multiple sclerosis. In: International Journal of Rehabilitation Research. Vol. 35, No 1
8. KRIPPEL, M.: Realizácia práva na hmotné zabezpečenie pri dlhodobej nespôsobilosti na prácu (Invalidný dôchodok). Krakow, Spolok Slovákov v Poľsku, 2015, ISBN 978-83-7490-883-2
9. LACKO, M. Ochranná funkcia sociálneho zabezpečenia. TYPI UNIVERSITATIS TYR-NAVIENSIS, Trnava, 2013, s. 102, ISBN 978-80-8082-750-2
10. MACKOVÁ, Z.: Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita? In: Barancová, H., Dilongová, Ľ.: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. ISBN 978-80-7380-497-8
11. MATLÁK, J.: Problematika zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016. 400 s. ISBN 978-80-7502-177-9
12. MRVA, M. - TURČAN, M.: Interpretácia a argumentácia v práve. Bratislava, Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-8168-390-9
13. VAN DONGEN, C. J.: Quality of Life and Self-Esteem in Working and Nonworking Persons with Mental Illness. In: Community Mental Health Journal, Vol. 32, No 6, 1996
14. VOJTKO, J.: Zdravotné postihnutie a zlad'ovanie súkromného a pracovného života prostriedkami ochrany pred diskrimináciou. In: Hrabcová, D. (ed.): Pracovní právo 2015.

- Sladování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA vol. 543
15. TKÁČ, V.: Právo na rešpektovanie ľudskej dôstojnosti. In: Barancová, H. et al.: Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň. Aleš Čeněk, 2012. 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0
 16. ŽOFČINOVÁ, V.: Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím – povinnosť zamestnávateľov (alebo tiež solidarita?). In: Justičná revue, roč. 68, 2016, č. 12

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

UPJŠ v Košiciach, Právnická fakulta

Telefón: 00421/ 55 234 4135

E-mail: milena.barinkova@upjs.sk