

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Lenka Havlenová

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Rigorózní práce

Tematický okruh: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 21. srpna 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 276.717 znaků včetně mezer.

Mgr. Lenka Havlenová

V Praze dne 21. srpna 2020

Obsah

Úvod.....	5
1. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením.....	7
1.1. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v českém právním řádu.....	7
1.1.1. Osoby invalidní	9
1.1.2. Osoby zdravotně znevýhodněné.....	10
1.1.3. Prokazování statusu osoby se zdravotním postižením.....	12
1.2. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech.....	13
1.2.1. Dokumenty OSN.....	14
1.2.2. Dokumenty Mezinárodní organizace práce.....	15
1.2.3. Dokumenty Světové zdravotnické organizace.....	16
1.2.4. Dokumenty Rady Evropy.....	17
1.3. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v právu Evropské unie.....	17
2. Prameny platné právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice.....	21
2.1. Mezinárodní dokumenty	21
2.2. Právo Evropské unie.....	28
2.3. Právní úprava v České republice.....	36
2.3.1. Ústavní základ	36
2.3.2. Zákon o zaměstnanosti.....	38
2.3.3. Zákoník práce.....	38
2.3.4. Antidiskriminační zákon.....	40
3. Nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	44
3.1. Nástroje v ZoZ.....	45
3.1.1. Pracovní rehabilitace.....	45
3.1.2. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.....	48
3.1.3. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.....	52
3.1.4. Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce...56	
3.1.5. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.....	61
3.1.6. Povinný podíl.....	68
3.1.7. Rekvalifikace.....	76
3.1.8. Investiční pobídky.....	84
3.1.9. Společensky účelná pracovní místa.....	89
3.2. Daňové úlevy.....	91
3.3. Zvýhodnění u veřejných zakázek.....	93
3.4. Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku.....	95
4. Další práva a povinnosti zaměstnavatelů.....	97
4.1. Právo zaměstnavatelů na informace, poradenství a spolupráci.....	97
4.2. Další povinnosti zaměstnavatelů.....	97
4.2.1. Sankce za neplnění povinností podle ZoZ.....	98
4.2.2. Sankce za diskriminační jednání.....	99
4.2.3. Možnosti postihu ze strany Veřejného ochránce práv.....	99
Závěr.....	101

Seznam použitých zdrojů.....	110
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Abstrakt a 3 klíčová slova.....	116
The Employment of People with Disabilities, Abstract and 3 key words.....	117

Úvod

„Je nepochybné, že je ku prospěchu společnosti a jejích přirozených hodnot, aby byly osoby se zdravotním postižením zaměstnávány, důsledkem čehož jsou zároveň zapojeny do společenského systému a společnosti vůbec.“¹ Tolik ve zkratce k tématu této práce – zaměstnávání osob se zdravotním postižením. S důrazem na *prospěch společnosti, přirozené hodnoty* a „vtáhnutí“ osob se zdravotním postižením do společnosti. Jedním z cílů této práce je ukázat zaměstnavatelům, event. potenciálním zaměstnavatelům, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením nemusí být vnímáno pouze jako problém, povinnost zaměstnat určitý počet zaměstnanců se zdravotním postižením anebo nutnost se z této povinnosti „vykoupit“ odebráním určitých výrobků či služeb, nýbrž jako příležitost. Příležitost v podobě možnosti získat loajální zaměstnance, zvýšit společenskou prestiž své firmy, snížit si své provozní náklady, získat úlevy na daních, i v podobě šance na získání veřejné zakázky.

Tato práce se zaměřuje na platnou právní úpravu a vychází v první řadě z textů jednotlivých příslušných právních předpisů, důvodových zpráv k nim a komentářů dostupných zejména v právním informačním systému ASPI²; čerpá ze samotných textů mezinárodních úmluv, směrnic, judikátů či stanovisek evropské legislativy dostupných v ASPI nebo v databázi předpisů práva Evropské unie³. Pracuji v ní rovněž s judikaturou českých soudů, se stanovisky státních orgánů, s články, texty a pracemi v knižní nebo elektronické podobě zabývajícími se tematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, čerpám z webových stránek příslušných organizací či státních orgánů a z vlastní minulé zkušenosti coby zaměstnavatele osoby se zdravotním postižením. V této práci se zaměřím na platné české právo a téma pojmu především z pohledu zaměstnavatele; historický vývoj nebo neaktuální právní úpravu zmíním spíše okrajově, zejména bude-li to užitečné pro pojednání o právní úpravě aktuální a jejím směřování do budoucna. Není-li v této práci výslovně uvedeno jinak, citovanými právními předpisy se rozumí právní předpisy v platném znění.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol; první kapitola pojednává o tom, kdo je považován za osobu se zdravotním postižením, v druhé kapitole se zabývám prameny platné právní úpravy, z nichž vyplývá rovněž směr, kterým se pojem *zdravotní postižení* ubírá a pravděpodobně ubírat

1 Bod 33 rozhodnutí předsedy ÚOHS ze dne 10.8.2015, č. j. ÚOHS-R158/2015/VZ-21142/2015/323/Kkř. Dostupné z: <https://www.uohs.cz/cs/verejne-zakazky/sbirky-rozhodnuti/detail-12755.html>.

2 Dostupné z: <https://www.noveaspi.cz/>.

3 Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=cs>.

bude. O tom, jaké nástroje stát k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením a k motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání těchto osob v pracovním poměru používá, pojednává klíčová kapitola 3 této práce. Zaměstnavatelé, pro které pochopitelně může být zaměstnávání osob se zdravotním postižením z různých důvodů obtížnější či nákladnější ve srovnání se zaměstnáváním osob zdravějších, zde najdou přehled platné právní úpravy a výčet opatření a způsobů, jimiž stát případné obtíže a zvýšené náklady zaměstnavatelům kompenzuje a takovéto zaměstnávání cíleně zvýhodňuje. Ve čtvrté kapitole zmíním další práva a povinnosti zaměstnavatelů na úseku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sankce za porušení povinností. V závěrečné části se zabývám posouzením míry úspěchu v podpoře zaměstnanosti a zaměstnávání osob se zdravotním postižením na základě stávající právní úpravy nástrojů na podporu zaměstnávání těchto osob. Pokusím se nastínit úvahy ohledně úprav *de lege ferenda* vybraných stávajících nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením i na podporu vlastní podnikatelské činnosti těchto osob samotných, včetně konkrétních návrhů na změnu či doplnění.

Téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením se týká nemalého množství lidí. Jen v České republice přesahuje počet osob se zdravotním postižením 1 milion⁴. V rámci geografického prostoru zemí Evropské unie trpí zdravotním postižením, včetně problémů spadajících do oblasti duševního zdraví, více než 80 milionů osob, tedy přibližně 16 % celkové populace členských zemí Evropské unie.⁵

Zaměstnání či vlastní podnikatelská činnost představuje pro většinu lidí primární zdroj příjmů a zajišťuje jim ekonomickou nezávislost. Vedle tohoto ekonomického pohledu existuje další neméně důležitý aspekt vlastní výdělečné činnosti. Zaměstnání představuje i důležitý prostředek k vlastnímu sebehodnocení, a významně se podílí na pocitu osobního úspěchu daného člověka.

4 Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky, z.s. In: nrzp.cz [online]. [cit. 2020-07-30]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2020/06/09/podporte-narodni-radu-osob-se-zdravotnim-postizenim-cr-a-pomozte-milionu-lidi-v-nasi-zemi/>.

5 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013, s. 9-25.

1. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením

Pro uvedení do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nezbytné nejprve osvětlit samotný pojem *osoba se zdravotním postižením*.

Tato práce v následujících odstavcích pojednává o tom, kdo je za takovou osobu považován především z hlediska českých právních předpisů. Vzhledem k tomu, že s uvedeným pojmem pracuje rovněž řada dokumentů práva mezinárodního, potažmo práva Evropské unie, z nichž česká právní úprava v nemalé míře vychází či je přímo implementuje, nelze v práci s tematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením pominout ani definici pojmu osoba se zdravotním postižením, resp. samotného termínu *zdravotní postižení*, tak, jak jsou tyto pojmy chápány v důležitých mezinárodních dokumentech a ve strategických dokumentech některých evropských organizací. Přehled pro téma této části zásadních mezinárodních dokumentů a dokumentů vybraných evropských organizací bude obsahem kapitoly 1.2 níže.

Termínu *zdravotní postižení* v národní právní úpravě bude věnována kapitola 2.3 v souvislosti s tematikou obecných nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tj. zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

1.1. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v českém právním řádu

Klíčovým právním předpisem, který v českém právním řádu upravuje oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZoZ**“). ZoZ tak činí primárně v rámci své Části třetí (*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*), v níž nalezneme rovněž definici samotného pojmu *osoba se zdravotním postižením* jako nutného předpokladu pro posouzení toho, na koho se uvedená část ZoZ vztahuje. Vymezení daného termínu obsahuje ustanovení § 67 odst. 2 až 6 ZoZ, v němž je definován okruh osob, jež jsou pro účely pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti z pohledu ZoZ za osoby se zdravotním postižením považovány.⁶

Fyzická osoba se pro účely ZoZ může stát osobou se zdravotním postižením v zásadě dvěma způsoby: Na základě uznání orgánu sociálního zabezpečení nebo může být za osobu se zdravotním postižením ještě po určitou dobu považována^{7 8}.

6 K pojmu *osoba se zdravotním postižením* viz též KOMENDOVÁ, Jana. *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů*. In: Právní rádce, 2008, č. 12, s. 33-38.

7 STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, komentář k ustanovení § 67 odst. 2 ZoZ. ISBN: 978-80-7357-501-4. Identifikační číslo ASPI: KO435_2004CZ.

8 Viz ustanovení § 67 odst. 6 ZoZ.

Dle ustanovení § 67 odst. 2 jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- (a) invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením)
- (b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- (c) zdravotně znevýhodněnými.

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případě osob invalidních ve třetím, druhém nebo prvním stupni; nebo potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě osob zdravotně znevýhodněných.⁹

Obecně výchozím hlediskem pro posouzení je *dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav* fyzické osoby v kombinaci se zákonem specifikovanými důsledky takového stavu, s jejichž naplněním spojují právní předpisy odpovídající právní kategorii (např. invaliditu určitého stupně nebo zdravotní znevýhodnění) a z toho plynoucí postavení či míru zvýhodnění na trhu práce takové fyzické osoby.¹⁰ Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav v oblasti zaměstnanosti se považuje „zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění“.¹¹

Řádné definování toho, koho lze z pohledu ZoZ považovat za osobu se zdravotním postižením, určuje práva a povinnosti jak těchto osob v pozici zaměstnanců, tak práva a povinnosti osob, jež je zaměstnávají – jejich zaměstnavatelů.

Význam definování pojmu osoba se zdravotním postižením v této souvislosti vyplývá zejména ze skutečnosti, že fyzickým osobám se zdravotním postižením se na trhu práce poskytuje zvýšená ochrana¹² a jejich případní zaměstnavatelé mohou využít nástrojů na podporu zaměstnávání takových osob. Zaměstnancům, kteří se řadí k osobám se zdravotním postižením, je v rámci pracovněprávních vztahů poskytována ochrana prostřednictvím několika právních

9 Ustanovení § 67 odst. 5 ZoZ.

10 Blíže k pojmu *dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav* viz LANGER, Radim. *Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav v sociálních systémech*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, číslo 3, s. 8. Identifikační číslo ASPI: LIT51252CZ.

11 Ustanovení § 67 odst. 4 ZoZ.

12 Ustanovení § 67 odst. 1 ZoZ.

předpisů. Vedle ZoZ, který obsahuje definici a úpravu pro oblast zaměstnanosti, je to zejména právní úprava obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“) zakotvující ochranu v pracovněprávních vztazích, a v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Antidiskriminační zákon**“). Důvodová zpráva k ustanovení § 67 ZoZ v tomto ohledu uvádí, že *„zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány, se při přístupu k zaměstnání i při zaměstnávání samém poskytuje zvýšená pomoc a péče“*¹³.

K nástrojům, jež český právní řád ke zvýšení šancí osob se zdravotním postižením na uplatnění na trhu práce a k podpoře jejich zaměstnanosti používá, blíže viz kapitola 3 této práce.

1.1.1. Osoby invalidní

Odpověď na to, kdo je z pohledu českého práva považován za osobu invalidní a v jakém stupni, poskytuje ustanovení § 39 zákona č. 155/1995, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZoDP**“). Dle této úpravy je pojištěnec invalidní, *„jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35%“*¹⁴.

V ustanovení § 39 odst. 2 ZoDP pak nalezneme definici jednotlivých kategorií, resp. stupňů, invalidity; jmenovitě jde o invaliditu prvního stupně v případě, že *„pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%“*; o invaliditu druhého stupně v případě, že *„pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%“*; a o invaliditu třetího stupně jde v případě, že *„pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 70%“*.

Při posuzování toho, zda konkrétní fyzická osoba spadá do okruhu osob považovaných za osoby zdravotně postižené či nikoliv je třeba zohlednit rovněž právní fikci vymezenou v ustanovení § 67 odst. 6 ZoZ, podle něhož se za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) (tedy za osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni) *„považují i fyzické*

13 Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 14.11.2003, k jeho ustanovení § 67. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2003, sněmovní tisk 527/0. Identifikační číslo ASPI: LIT27059CZ.

14 Ustanovení § 39 odst. 1 ZoDP.

osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení“.

Nelze pominout ani skutečnost, že právní úprava důchodového pojištění a vymezení invalidity a jejích stupňů uvedené v předchozích odstavcích je účinná od 1. ledna 2010. Do okruhu osob se zdravotním postižením je tak nadále nutno započítávat rovněž ty osoby, které byly uznány plně invalidní (v dnešní terminologii invalidní v třetím stupni, resp. osoby s těžším zdravotním postižením) anebo osoby, které byly uznány částečně invalidní (v dnešní terminologii invalidní v prvním nebo druhém stupni) podle dříve platné právní úpravy, tedy podle zákona o důchodovém pojištění ve znění účinném do 31. prosince 2009, event. „*podle zákona č. 100/1988 Sb., zákona č. 121/1975 Sb., zákona č. 101/1964 Sb. a vyhlášky 102/1964 Sb.*“.¹⁵

1.1.2. Osoby zdravotně znevýhodněné

Dle ustanovení § 67 odst. 3 ZoZ je osobou zdravotně znevýhodněnou fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; přičemž však osobou zdravotně znevýhodněnou nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) ZoZ, tj. osoba invalidní.¹⁶

Pro účely ZoZ se za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.¹⁷

Kategorie osob zdravotně znevýhodněných prošla v minulých letech velkými změnami. Tato kategorie byla dříve v ZoZ – v jeho znění účinném do 31. prosince 2011 – uvedena ve výčtu osob zdravotně postižených tak jak je tomu v současnosti, tj. jako třetí skupina osob se zdravotním postižením, vedle osob invalidních ve třetím stupni (plně invalidních) a osob

¹⁵ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Kdo je osobou se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, číslo 6, s. 43. Identifikační číslo ASPI: LIT205027CZ.

¹⁶ Ustanovení § 67 odst. 3 ZoZ.

¹⁷ Ustanovení § 67 odst. 4 ZoZ.

invalidních v prvním nebo druhém stupni (částečně invalidních). S účinností od 1. ledna 2012 však zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, došlo k vyjmutí kategorie osob zdravotně znevýhodněných z tohoto výčtu. Důvodová zpráva k uvedené novele zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. k osobám zdravotně znevýhodněným a na odůvodnění toho, proč tuto kategorii v rámci ZoZ zrušit, uvádí, že *„jejich zdravotní stav sice může určitým způsobem ovlivňovat schopnost vykonávat dosavadní povolání, využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, nicméně v porovnání s osobami invalidními nepotřebují zvláštní úpravu pracovních podmínek nebo pracoviště a mohou být bez větších problémů zaměstnávány na otevřeném trhu práce bez podpory státu“*.¹⁸

Cílem tohoto opatření mělo být dle důvodové zprávy umožnit státu, aby prostřednictvím Úřadu práce podporoval ve větší míře zaměstnávání osob invalidních, jakožto osob, které to – dle důvodové zprávy – skutečně potřebují.

V Článku II (*Přechodná ustanovení*) zákona č. 367/2011 Sb. se pak stanoví, že ta rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou, která byla vydána do dne nabytí účinnosti uvedeného zákona, platí po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. ledna 2015. Pro účely zaměstnanosti byly dle těchto přechodných ustanovení osoby zdravotně znevýhodněné, kterým tento status náležel podle původní právní úpravy, považovány za osoby se zdravotním postižením podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. b) ZoZ, ve znění účinném od 1. ledna 2012.

Nicméně zákonodárce záhy došel k závěru, že zrušení statusu osob zdravotně znevýhodněných a odepření ochrany této skupině osob v rámci ZoZ nebylo správným krokem a zákonem č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 18. června 2014, tuto situaci napravil, resp. kategorii osob zdravotně znevýhodněných do výčtu osob se zdravotním postižením s účinností od 1. ledna 2015 vrátil. V rámci přechodných ustanovení bylo stanoveno, že osoby, které byly považovány za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) ZoZ, ve znění účinném od 1. ledna 2012, se až do doby pozbytí platnosti rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou, které

18 Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., změna zákona o zaměstnanosti, ze dne 18.5.2011. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2011, sněmovní tisk 373/0. Identifikační číslo ASPI: LIT39206CZ.

bylo vydáno před 1. lednem 2012, považuje za osobu zdravotně znevýhodněnou podle § 67 odst. 2 písm. c) ZoZ, ve znění účinném od 1. ledna 2015.

Změnami prošel rovněž samotný proces posuzování žadatele o status osoby zdravotně znevýhodněné. Řízení o žádosti bylo původně vedeno úřady práce a od 1. dubna 2011 krajskými pobočkami Úřadu práce ČR. Tyto však musely před vydáním rozhodnutí nejprve zažádat o posouzení zdravotního stavu žadatele orgány sociálního zabezpečení a na tuto dobu řízení o žádosti přerušit. Rozhodly až na základě a podle posudku, který od orgánu sociálního zabezpečení obdržely.¹⁹ Novelizací²⁰ ZoZ došlo s účinností od 1. ledna 2015 v tomto ohledu ke zjednodušení a celé řízení o žádosti o uznání žadatele za osobu zdravotně znevýhodněnou je nyní svěřeno orgánům sociálního zabezpečení, stejně jako je tomu v případě ostatních dvou skupin osob zdravotně postižených, tj. osob invalidních ve třetím stupni a osob invalidních v prvním nebo druhém stupni.

1.1.3. Prokazování statusu osoby se zdravotním postižením

To, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případě osob invalidních; a potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě osob zdravotně znevýhodněných. Tolik praví ustanovení § 67 odst. 5 ZoZ.

Ve skutečnosti však lze podle Úřadu práce status osoby se zdravotním postižením prokázat vícero prostředky.²¹

Vedle samotného posudku nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení, může jako doklad o invaliditě ve smyslu ZoZ posloužit i rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu nebo rozhodnutí o zamítnutí žádosti o invalidní důchod v případě, že je v jeho odůvodnění uvedeno uznání invalidity. Je tomu tak proto, že podkladem uvedených rozhodnutí je posudek o zdravotním stavu, který pro orgány sociálního zabezpečení vyhotovují lékaři posudkové služby kvalifikovaní k této činnosti podle příslušného zákona²². Podobně může posloužit též potvrzení orgánu sociálního zabezpečení v podobě zápisu z jednání o posouzení zdravotního stavu, nebyl-li

19 STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Kdo je osobou se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti*. In: Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, číslo 6, s. 43. Identifikační číslo ASPI: LIT205027CZ.

20 Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, Část první, Článek I, bod 8.

21 STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Kdo je osobou se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti*. In: Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, číslo 6, s. 43. Identifikační číslo ASPI: LIT205027CZ.

22 Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

fyzické osobě prozatím vydán posudek, nebo v podobě oznámení o posledním zvýšení invalidního důchodu, event. potvrzení držitele poštovní licence o výplatě invalidního důchodu, ba i kontrolní útržek poštovní poukázky či výpis z bankovního účtu ohledně výplaty invalidního důchodu. Závěrem je třeba zdůraznit, že popsaný výčet okruhu osob, které jsou ve smyslu ZoZ považovány za osoby se zdravotním postižením je taxativní. Platí to rovněž v případě cizinců, a to i přes to, že by třeba disponovali posouzením některého obdobného orgánu ze svého domovského státu. Pro účely zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve smyslu ZoZ by tak i tyto osoby musely být posouzeny ve smyslu českých právních předpisů, aby mohly být ve smyslu ZoZ považovány za osobu se zdravotním postižením. Totéž se vztahuje i na osoby považované sice za osoby s určitým zdravotním omezením, avšak posouzené ve smyslu jiných právních předpisů.^{23 24}

1.2. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech

S termínem *osoba se zdravotním postižením* se setkáme nejen v předpisech domácích, ale nalezneme jej také v řadě předpisů práva mezinárodního. Obsah tohoto pojmu v jednotlivých mezinárodních dokumentech nemusí být (a nebývá) zcela totožný. Mírné odchylky jednotlivých definic tohoto termínu v jednotlivých předpisech reflektují, mimo jiného, odlišný účel jednotlivých konkrétních právních úprav a různé specifické zaměření jednotlivých mezinárodních organizací.

Pro lepší přehlednost bude tato kapitola členěna podle jednotlivých organizací, počínaje vybranými dokumenty Organizace spojených národů (dále také jen „OSN“), přes dokumenty Mezinárodní organizace práce a Světové zdravotnické organizace, až po relevantní dokumenty vytvořené Radou Evropy.

23 STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Kdo je osobou se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti*. In: Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2016, číslo 6, s. 43. Identifikační číslo ASPI: LIT205027CZ.

24 K uznatelnosti posuzování zdravotního stavu osob podle jiných právních předpisů viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19.1.2012 spis. zn. 4 Ads 59/2011: „Výpis ze záznamu o jednání Lékařské posudkové služby pro potřeby OÚ /MÚ vydaný lékařem Pražské správy sociálního zabezpečení, pro účely jiného řízení prováděného orgánem odlišným od orgánů sociálního zabezpečení vyjmenovaných v § 3 odst. 3 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, na základě kterého byl zaměstnanec stěžovatele posléze uznán občanem těžce zdravotně postiženým ve smyslu § 86 odst. 2 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, nepředstavuje potvrzení nebo rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení, že je osobou zdravotně znevýhodněnou ve smyslu § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Uvedeným výpisem tak nelze prokázat, že zaměstnanec stěžovatele splňoval znaky uvedené v § 67 odst. 3 a 4 téhož zákona a stěžovatel tak nemohl předpokládat, že svou povinnost (zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením ve výši 4 % na celkovém počtu zaměstnanců) vyplývající z § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti plnil podle § 82 odst. 1 písm. c) citovaného zákona zaměstnáváním tohoto zaměstnance.“

1.2.1. Dokumenty OSN

Dne 13. prosince 2006 byla v New Yorku přijata *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*²⁵, která byla jménem České republiky podepsána v New Yorku dne 30. března 2007. Úmluva byla odsouhlasena Parlamentem České republiky a ratifikována prezidentem České republiky. Dne 3. května 2008 Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 45 odst. 1, pro Českou republiku pak vstoupila v platnost podle svého článku 45 odst. 2 dne 28. října 2009.

Dle Úmluvy „osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“²⁶

Úmluva rovněž zmiňuje další základní termín, tj. samotný pojem *zdravotní postižení* a poukazuje na jeho obtížnou definovatelnost. Jmenovitě uvádí, že „*zdravotní postižení je pojem, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě a ostatními.*“²⁷

Předchůdkyní zmíněné úmluvy byla *Deklarace práv osob se zdravotním postižením*, kterou Valné shromáždění OSN přijalo v roce 1975. Podle jejího článku 1 je osoba se zdravotním postižením „*jakákoli osoba, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech*“²⁸.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením upravila v rámci jednoho dokumentu problematiku práv osob se zdravotním postižením, z nichž některá byla do té doby porůznu zmíněna v různých jiných dokumentech – např. ve *Všeobecné deklaraci lidských práv* z roku 1948, ve *Světovém akčním plánu pro osoby se zdravotním postižením* z roku 1982, nebo v *Standardních pravidlech pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením*, na nichž se usneslo Valné shromáždění OSN v roce 1993 a jež definuje pojem „*postižení*“, přičemž uvádí, že může jít o „*velké množství různých funkčních omezení, která se vyskytují*

25 Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb.m.s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

26 Článek 1 (Účel) sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb.m.s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

27 Preambule, písm. e) sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb.m.s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

28 Viz Rezoluce Valného shromáždění 3447 ze dne 9. prosince 1975. In: KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 18-19.

v každé populaci ve všech zemích světa. Lidé mohou být postiženi fyzickou, mentální nebo smyslovou vadou, zdravotním stavem nebo duševním onemocněním. Takovéto vady, stavy nebo onemocnění mohou být trvalého nebo přechodného rázu²⁹. Vedle toho tento dokument definuje rovněž pojem „handicap“, pod kterým rozumí „ztrátu nebo omezení příležitosti účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako ostatní“³⁰.

1.2.2. Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Jedna z vůbec prvních definic pojmu osoba se zdravotním postižením se datuje do roku 1955, ve kterém generální konference Mezinárodní organizace práce přijala *doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99* o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením. V jeho článku 1 písm. b) takovou osobu definuje jako „jednotlivce, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení“³¹.

Z roku 1983 pochází *Úmluva o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159)*³², která byla 20. června 1983 přijata na 69. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce. Ratifikace této úmluvy (tehdy) Československou socialistickou republikou byla zapsána 21. února 1985 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce. Podle svého článku 11 odstavce 3 úmluva vstoupila pro naši republiku v platnost dnem 21. února 1986.

Tento dokument vznikl v reakci na vyhlášení roku 1981 za Mezinárodní rok invalidů ze strany Valného shromáždění Spojených národů s heslem „Plná účast a rovnost“ a vycházel z potřeby „zajistit všem skupinám invalidů rovné příležitosti a zacházení jak ve venkovských, tak v městských oblastech, aby mohli vykonávat zaměstnání a zapojit se do společenství“³³.

Úmluva pracuje s pojmem „invalida“, jímž označuje osoby se zdravotním postižením, patrně v důsledku ne příliš vhodného překladu³⁴. Pro účely úmluvy termínem *invalida* tento dokument označuje „každou osobu, jejíž vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání

29 KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 19.

30 KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 19.

31 KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 15.

32 Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159).

33 Blíže srov. preambule vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159).

34 KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 16.

a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení“³⁵.

Uvedená definice byla v roce 2001 upřesněna v Praktickém kodexu Mezinárodní organizace práce ohledně úpravy problematiky zdravotního postižení na pracovišti, podle něhož jde o „jednotlivce, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního postižení“³⁶.

1.2.3. Dokumenty Světové zdravotnické organizace

Co se týče tématu této kapitoly, z dokumentů Světové zdravotnické organizace lze poukázat na její dokument nazvaný *Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění* z roku 1980.

Uvedený dokument byl později revidován, a to na základě kritiky, která se na dokument snesla pro jeho přespříliš odborně lékařský charakter. V roce 2001 byl nahrazen dokumentem nazvaným *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF)*³⁷.

Dokument používá pojem „disabilita“, přičemž v Praze byl v roce 2006 přijat návrh definice disability, která zní: „Disabilita je snížení funkčních schopností na úrovni těla, jedince nebo společnosti, které vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) setkává s bariérami prostředí“³⁸.

MKF byla zavedena s účinností od 1. července 2010 Českým statistickým ústavem ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví podle ustanovení § 19 odst. 2 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, pro účely „hodnocení stupně disability,

35 Článek 1, odst. 1 vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159).

36 KOMENDOŮVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 16.

37 Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF) (v originále International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)) uveřejněná ve znění platném k 30. dubnu 2013 dle sdělení Českého statistického úřadu č. 97/2013 Sb., o ukončení povinného užívání Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF), na internetových stránkách Ministerstva zdravotnictví (www.mzcr.cz) a Ústavu zdravotnických informací a statistiky České republiky (www.uzis.cz). Blíže viz odkaz na posledně jmenovaných stránkách: <https://www.uzis.cz/index.php?pg=registry-sber-dat-klasifikace-mezinarodni-klasifikace-funkcnich-schopnosti>. Originál v anglickém znění je dostupný na webových stránkách WHO (<https://www.who.int/classifications/icf/en/>).

38 *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. České vydání © Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. 1. české vydání. Překlad: prof. MUDr. Jan Pfeiffer, DrSc., doc. MUDr. Olga Švestková, Ph.D. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 9. Uveřejněná na stránkách Ústavu zdravotnických informací a statistiky České republiky: https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/mkf_cz.pdf.

posuzování zdravotní způsobilosti k práci (pokud je fyzická osoba disabilní), posuzování speciálních potřeb ve vzdělávání, předepisování a proplácení zdravotnických prostředků, pro účely zdravotních pojišťoven, pro zjišťování zdravotního stavu jako podkladu pro posouzení ve věcech dávek a služeb sociálního zabezpečení zaměstnanosti, pro posuzování dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu ve věcech sociálního zabezpečení a zaměstnanosti a pro statistické účely při hodnocení zdravotního stavu“.³⁹

Dnem 30. dubna 2013 bylo povinné používání MKF ukončeno.⁴⁰

1.2.4. Dokumenty Rady Evropy

V této části zmíním *doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy č. 1185 o politikách rehabilitace pro zdravotně postižené* z roku 1992.

Toto doporučení obsahuje definici pojmu *zdravotní postižení*, jímž rozumí „omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními nebo právními překážkami, které postižené osobě brání, aby se integrovala a účastnila se rodinného života a života společnosti na stejné úrovni jako kdokoli jiný“⁴¹.

1.3. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v právu Evropské unie

Výslovná definice pojmu osoba se zdravotním postižením v dokumentech Evropské unie zatím není obsažena.

Ačkoliv Evropská unie stanoví zákaz diskriminace, včetně diskriminace z důvodu zdravotního postižení, např. v rámci směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání⁴², výslovnou definici osob se zdravotním postižením tento dokument neobsahuje.

39 Sdělení Českého statistického úřadu č. 431/2009 Sb., o zavedení Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF).

40 Sdělení Českého statistického úřadu č. 97/2013 Sb., o ukončení povinného užívání Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF).

41 KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 20.

42 Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Nicméně vymezení pojmu *zdravotní postižení* lze nalézt v judikatuře Soudního dvora Evropské unie⁴³, přičemž pojetí tohoto termínu „*prošlo v judikatuře Soudního dvora ve specifickém kontextu směrnice 2000/78 značným vývojem*“⁴⁴.

Termín *zdravotní postižení* ve specifickém kontextu směrnice 2000/78/ES je popsán např. v rámci stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseném dne 26. září 2013 ohledně věci C-363/12, v jeho části C (*Diskriminace na základě zdravotního postižení*), odst. 1 (*Ochrana poskytovaná směrnicí 2000/78*), bod 82 a násl.

Je zde z obecného pohledu popsáno vymezení dvojího protichůdného pojetí pojmu zdravotní postižení, a to lékařské (či individuální) na straně jedné a společenské na straně druhé.

Podle lékařského pojetí je kladen důraz na jednotlivce a na „zdravotní postižení, která dotyčné osobě ztěžují možnost přizpůsobit se okolnímu společenskému prostředí nebo se do něj začlenit“⁴⁵. Oproti tomu společenské pojetí zdravotního postižení zdůrazňuje „vzájemné působení mezi postižením a reakcí společnosti, či na způsob organizace společnosti při přizpůsobování se potřebám postižených osob“⁴⁶, přičemž toto pojetí chápe zdravotní postižení širěji. Uvedené stanovisko shledává jako obzvlášť významnou tu skutečnost, že zdravotní postižení závisí na kontextu a situaci, kdy např. dlouhodobé onemocnění jako diabetes nebo alergie může být dle tohoto úhlu pohledu v závislosti na okolním prostředí zdravotním postižením⁴⁷.

Bod 85 stanoviska uvádí, že „Úmluva OSN odráží společenské pojetí postižení“⁴⁸, když uznává, že zdravotní postižení „je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením

43 Srov. Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. července 2006. Stanovisko generálního advokáta L. A. Geelhoeda, přednesené dne 16. března 2006, věc C-13/05, Sonia Chacón Navas proti Euresť Colectividades SA, bod 41. Sbírka rozhodnutí 2006 I-06467; a Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. dubna 2013. Stanovisko generálního advokáta ve věci Ring, spojené věci C-335/11 a C-337/11, body 38 a 39.

44 Bod 86 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sbírka rozhodnutí (obecná Sbírka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

45 Bod 84 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sbírka rozhodnutí (obecná Sbírka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

46 Bod 84 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sbírka rozhodnutí (obecná Sbírka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

47 Bod 84 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sbírka rozhodnutí (obecná Sbírka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

48 Bod 85 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sbírka rozhodnutí (obecná Sbírka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními⁴⁹. Zdravotní postižení je v tomto pojetí výsledkem neschopnosti sociálního prostředí přizpůsobit se a vyhovět potřebám postižených jedinců⁵⁰. „Jelikož společenské pojetí zdravotního postižení jde nad rámec toho, co lze v tradičním slova smyslu chápat jako zdravotní postižení (např. včetně mentálního postižení), Úmluva OSN patrně nabízí větší a rozsáhlejší ochranu před diskriminací než restriktivní a na jednotlivce zaměřená definice. Uznává totiž, že zdravotní postižení je jak „společenským, tak lékařským faktem“.⁵¹

Soudní dvůr ve svém rozsudku ve věci Chacón Navas⁵² došel k závěru, že pojem zdravotní postižení má být „vykládán autonomně a jednotně, aby bylo zaručeno nejen jednotné uplatňování, ale i zajištěno, že bude v co nejvyšší míře dodržována zásada rovnosti“^{53 54}. V tomto případě Soudní dvůr zvolil výrazně užší pojem zdravotního postižení, když jej vymezil jako „omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě“⁵⁵.

Změnu přinesl rozsudek Soudního dvora ve věci Ring, v níž byl pojem zdravotní postižení výslovně uveden do souladu s jeho pojetím, tak jak je obsaženo v Úmluvě OSN.⁵⁶

49 Písm. e) preambule a článek 1 Úmluvy Organizace spojených národů ze dne 13. prosince 2006 o právech osob se zdravotním postižením. Úmluva byla ratifikována Evropskou unií dne 23. prosince 2010. Viz rozhodnutí Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009 o uzavření Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením Evropským společenstvím. Úřední věstník 2010 L 23, s. 35.

50 Srov. bod 85 stanoviska ve věci C-363/12 a k němu příslušející poznámku pod čarou č. 52 („Viz například Waddington, L., „The European Union and the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Story of Exclusive and Shared Competences“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 4(18) 2011, s. 431 až 453, s. 436“).

51 Bod 85 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sběrka rozhodnutí (obecná Sběrka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

52 Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. července 2006. Stanovisko generálního advokáta L. A. Geelhoeda, přednesené dne 16. března 2006, věc C-13/05, Sonia Chacón Navas proti Eurst Colectividades SA. Sběrka rozhodnutí 2006 I-06467.

53 Bod 87 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sběrka rozhodnutí (obecná Sběrka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

54 Srov. též bod 40 a 41 rozsudku Soudního dvora ze dne 11. července 2006, stanovisko generálního advokáta L. A. Geelhoeda, přednesené dne 16. března 2006, věc C-13/05, Sonia Chacón Navas proti Eurst Colectividades SA. Sběrka rozhodnutí 2006 I-06467.

55 Bod 87 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sběrka rozhodnutí (obecná Sběrka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

56 Srov. bod 88 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sběrka rozhodnutí (obecná Sběrka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

Odkazujíc na Úmluvu OSN Soudní dvůr uznal, že pojem zdravotní postižení je třeba chápat jako „koncept, který se vyvíjí“⁵⁷, přičemž ve speciálním kontextu směrnice 2000/78 tento termín Soudní dvůr definuje jako „omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky“⁵⁸. Soudní dvůr dále konstatuje, že příčina zdravotního postižení (ať jde o zdravotní postižení vrozené, vzniklé v důsledku nehody nebo onemocnění) není rozhodující, důraz však klade na to, že postižení musí být „dlouhodobé“⁵⁹.

Generální advokát N. Wahl ve svém stanovisku zdůrazňuje rozdíl mezi definicí pojmu zdravotní postižení v Úmluvě OSN a definicí Soudního dvora v rozsudku ve věci Ring, neboť zatímco Úmluva tento pojem chápe široce a poukazuje při tom na zapojení se do společnosti, tak definice Soudního dvora se oproti tomu týká pouze zapojení se do *profesního života*.⁶⁰

57 Bod 89 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sběrka rozhodnutí (obecná Sběrka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

58 Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. dubna 2013. Stanovisko generálního advokáta ve věci Ring, spojené věci C-335/11 a C-337/11, bod 38.

59 Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. dubna 2013. Stanovisko generálního advokáta ve věci Ring, spojené věci C-335/11 a C-337/11, bod 39.

60 Srov. bod 90 stanoviska generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sběrka rozhodnutí (obecná Sběrka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

2. Prameny platné právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice

V následujícím textu bude pojednáno o psaných právních normách, v nichž lze nalézt úpravu práv osob se zdravotním postižením a problematiky jejich zaměstnávání.

V obecné rovině lze shrnout, že podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením v mezinárodních i národních dokumentech je akcentována mimo jiné z pohledu práva na práci pro všechny bez rozdílu a tedy v podobě obecných antidiskriminačních opatření.

2.1. Mezinárodní dokumenty

Předmětem této kapitoly budou dokumenty, jež se přímo zabývají úpravou zaměstnávání a pracovních podmínek, a které se v souladu s článkem 10 ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, staly součástí právního řádu České republiky jako tzv. vyhlášené mezinárodní smlouvy, tedy smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, a které mají přednost před zákony⁶¹. Tyto mezinárodní smlouvy byly v souladu se zákonem č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv, vyhlášeny ve Sbírce mezinárodních smluv sdělením Ministerstva zahraničních věcí.⁶²

Výčet mezinárodních smluv zahájím 19. prosincem 1966, kdy byly v New Yorku na půdě Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) otevřeny k podpisu dva významné dokumenty upravující oblast lidských práv. Jde o *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* a *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*.⁶³ Jménem (tehdy) Československé socialistické republiky byly oba pakty podepsány v New Yorku dne 7. října 1968.

Zmíněné dokumenty sice výslovně nepřiznávají osobám se zdravotním postižením žádná zvláštní práva, nicméně článek 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních

61 Srov. článek 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, věta za středníkem: „...stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“

62 Srov. ustanovení § 5 zákona č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv, ve znění pozdějších předpisů.

63 Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

a kulturních právech obsahuje zákaz jakékoliv diskriminace, přičemž tam uvedený otevřený výčet diskriminačních důvodů nevyklučuje ani diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.^{64 65}

Naopak klíčovým dokumentem pro oblast práv osob se zdravotním postižením je již v této práci zmíněný dokument, který byl přijat Valným shromážděním OSN dne 13. prosince 2006 pod názvem *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením* (dále jen „**Úmluva**“)⁶⁶.

Jménem České republiky byla Úmluva podepsána v New Yorku dne 30. března 2007, s Úmluvou vyslovil souhlas Parlament České republiky a prezident republiky Úmluvu ratifikoval. Ratifikační listina České republiky pak byla uložena u generálního tajemníka OSN, deponitáře Úmluvy, dne 28. září 2009. Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 45 odst. 1 dne 3. května 2008. Pro Českou republiku vstoupila v platnost podle odst. 2 téhož článku dne 28. října 2009.⁶⁷

Zároveň s Úmluvou byl na zmíněném Valném shromáždění OSN přijat i text Opčního protokolu k Úmluvě uznávající pravomoc Výboru OSN pro práva osob se zdravotním postižením zabývat se stížnostmi jednotlivců či skupin jednotlivců na porušení práv, jež plynou z jednotlivých ustanovení Úmluvy, ze strany státu, který je stranou protokolu^{68 69}. K ratifikaci Opčního protokolu Česká republika zatím nepřistoupila.⁷⁰

64 Srov. část II, článek 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ve vyhlášce ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech: „*Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“

65 Srov. též KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 25-26.

66 Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb.m.s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

67 Srov. preambule sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb.m.s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

68 Srov. informace ohledně Úmluvy na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>.

69 Srov. též KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 32.

70 V den, kdy byly oba dokumenty – Úmluva a Opční protokol k Úmluvě – otevřeny k podpisu (30. března 2007), podepsala Česká republika v sídle OSN v New Yorku jak samotnou Úmluvu, tak i Opční protokol. Následně byl v České republice zahájen proces ratifikace Úmluvy, přičemž postup vnitrostátního projednávání Úmluvy probíhal podle směrnice vlády ČR ze dne 11. února 2004 č. 131 pro sjednávání, vnitrostátní projednávání, provádění a ukončování platnosti mezinárodních smluv a v souladu s usnesením vlády ČR ze dne 19. března 2007 č. 284 k návrhu na podpis Úmluvy a Opčního protokolu k této Úmluvě. Meziřezortní pracovní skupina i jednotlivé resorty srovnaly platnou legislativu a faktický stav s požadavky plynoucími z Úmluvy, přičemž dospěly k závěru, že dle jejich srovnání legislativa České republiky stanoví vysoké standardy ochrany lidských práv osob se zdravotním postižením. Z toho vyvodily předpoklad, že až na výjimky nebude přijetí Úmluvy vyžadovat provádění rozsáhlejších legislativních změn a úprav. Poté byl návrh na ratifikaci Úmluvy, nikoli jejího Opčního protokolu, projednán vládou České republiky a na základě jejího usnesení ze dne 16. února

Úmluva je tvořena 50 články a jejím účelem je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání nebo uplatnění všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti.⁷¹ Úmluva klade obzvláštní důraz na *plné a rovné* užívání práv a svobod – zaručuje osobám se zdravotním postižením plné uplatnění všech lidských práv a podporuje jejich aktivní zapojení do života společnosti; je založena na principu rovnoprávnosti (Úmluva ve svém textu často používá slovní spojení „*na rovnoprávném základě s ostatními*“). Úmluva je založena na obecných zásadách, kterými jsou především:

- respektování přirozené důstojnosti, osobní nezávislosti, a samostatnosti osob,
- nediskriminace,
- plné a účinné zapojení a začlenění do společnosti,
- respektování odlišnosti a přijímání osob se zdravotním postižením jako součásti lidské různorodosti a přirozenosti,
- rovnost příležitostí,
- přístupnost,
- rovnoprávnost žen a mužů,
- respektování rozvíjejících se schopností dětí se zdravotním postižením a jejich práva na zachování identity.

Úmluva ve svém článku 1 a 2 formuluje obecný zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení⁷², jenž je v článku 27 Úmluvy specificky formulován přímo ve vztahu k práci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2009 č. 191 schválen a zaslán Parlamentu České republiky se žádostí o vyslovení souhlasu s ratifikací Úmluvy. Proces ratifikace Úmluvy, nikoli však jejího Opčního protokolu, byl dokončen v roce 2009. Srov. informace ohledně Úmluvy na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>.

71 Srov. článek 1 Úmluvy, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb.m.s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

72 Pojem „*diskriminace na základě zdravotního postižení*“ dle článku 2 Úmluvy „*znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy*“.

Podle uvedeného článku 27 Úmluvy státy, které jsou smluvní stranou Úmluvy, uznaly právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními. Právo na práci zahrnuje zejména „právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením“⁷³. Státy na sebe dále vzaly závazek zabezpečit a podporovat realizaci práva na práci (mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání), a to přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména:

- (a) „zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání, včetně podmínek nábory, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- (b) chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně ochrany před obtěžováním, a na nápravu křivd;
- (c) zajistit osobám se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva na rovnoprávném základě s ostatními;
- (d) umožnit osobám se zdravotním postižením účinný přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání;
- (e) podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;
- (f) podporovat příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, soukromému podnikání, rozvíjení činnosti družstev a zahájení vlastního podnikání;
- (g) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru;

73 Článek 27 Úmluvy.

- (h) podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření;
- (i) zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti;
- (j) podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce;
- (k) podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.⁷⁴

Článek 9 Úmluvy definuje *přístupnost*. Úmluva tento pojem formuluje s cílem umožnit osobám se zdravotním postižením žít nezávisle a plně se zapojit do všech oblastí života společnosti. Státy se k naplnění tohoto cíle zavázaly přijmout příslušná opatření vedoucí k zajištění přístupu osob se zdravotním postižením (na rovnoprávném základě s ostatními) k hmotným životním podmínkám, dopravě, informacím a komunikaci, a k dalším zařízením a službám, které jsou dostupné či poskytované veřejnosti. Státy mají v této souvislosti rovněž identifikovat a odstraňovat překážky a bariéry bránící přístupnosti zejména budov, dopravní sítě a dalších vnitřních i venkovních zařízení, včetně škol, obytných budov, zdravotnických zařízení a pracovišť; a stejně tak informačních, komunikačních a dalších služeb, včetně elektronických služeb a záchranných služeb.⁷⁵

Podle článku 33 odst. 1 Úmluvy jsou státy povinny ustanovit v rámci státní správy jedno nebo několik kontaktních míst pro záležitosti, jež se týkají provádění Úmluvy. Podle odst. 3 téhož článku Úmluvy se procesu monitorování provádění Úmluvy účastní a aktivně podílejí zvláště osoby se zdravotním postižením a organizace je zastupující. Podle doporučení vysokého komisaře OSN pro lidská práva mezi úkoly kontaktního místa patří zejména podpora a zvyšování povědomí o právech osob se zdravotním postižením vyplývajících z Úmluvy, účast na rozvoji a vytváření akčních plánů pro realizaci Úmluvy, či fungování kontaktního místa jako komunikačního kanálu mezi reprezentanty osob se zdravotním postižením a vládou, event. vládními institucemi.

74 Článek 27 Úmluvy.

75 Srov. článek 9 Úmluvy.

V České republice je kontaktním místem dle článku 33 Úmluvy Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na stránkách ministerstva je uvedena konkrétní osoba s kontaktními údaji, která agendu kontaktního místa Úmluvy vykonává.⁷⁶

Ve výčtu mezinárodních dokumentů nesmí chybět dokumenty z pera Mezinárodní organizace práce.

Patří sem jak úmluvy, tak doporučení této mezinárodní organizace; v první řadě jmenuji *Úmluvu č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů*⁷⁷, která byla přijata na zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce 20. června 1983. Pro (tehdy) Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost podle svého článku 11 odst. 3 dnem 21. února 1986.

Uvedená úmluva zdůrazňuje význam pracovní rehabilitace, přičemž účelem pracovní rehabilitace dle úmluvy je umožnit, aby osoba se zdravotním postižením získala a zachovala si vhodné zaměstnání, aby v tomto zaměstnání i postupovala; a tímto způsobem aby bylo osobám se zdravotním postižením usnadněno jejich zapojení se nebo opětovné zapojení se do společnosti.⁷⁸

S tímto účelem na paměti úmluva upřednostňuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením na pracovištích na volném trhu práce, namísto na chráněných pracovištích⁷⁹.

Vedle výše uvedeného dokumentu stručně zmíním ještě další úmluvu z dílny Mezinárodní organizace práce – *Úmluvu č. 142 o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů*⁸⁰ ze dne 4. června 1975.

Z hlediska tématu této práce zmíním článek 3 odst. 1 jmenované úmluvy, podle něhož se státy zavázaly postupně rozšířit své poradenské služby pro volbu povolání a poskytovat informace o stavu zaměstnanosti takovým způsobem, aby bylo zajištěno co nejširší poradenství

76 Viz údaje kontaktního místa Úmluvy v České republice uvedené na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>.

77 Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159).

78 Srov. článek 1 odst. 2 vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159).

79 Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 42.

80 Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 141/1980 Sb., o Úmluvě o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů, 1975 (č. 142).

pro všechny děti, mladé lidi i dospělé, a to „včetně programů vhodných pro všechny postižené a nezpůsobilé osoby“⁸¹.

Z dokumentů Rady Evropy lze s ohledem na téma této práce zmínit především *Evropskou sociální chartu*⁸², která byla přijata v Turíně 18. října 1961.

Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána ve Štrasburku 27. května 1992. Dne 1. ledna 1993 dopisem ministra zahraničních věcí Česká republika oznámila generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, depozitáři Charty, že se jako nástupnický stát České a Slovenské Federativní Republiky považuje za signatářský stát Evropské sociální charty. 30. června 1993 Výbor ministrů Rady Evropy na 496. zasedání delegátů ministrů potvrdil, že Česká republika je považována za signatářský stát Evropské sociální charty.

S chartou vyslovil souhlas Parlament České republiky a prezident republiky ji ratifikoval. Ratifikační listina České republiky byla uložena u generálního tajemníka Rady Evropy dne 3. listopadu 1999. Charta vstoupila v platnost na základě svého článku 35 odst. 2 dne 26. února 1965 a pro Českou republiku vstoupila v platnost v souladu s ustanovením odstavce 3 téhož článku dne 3. prosince 1999.⁸³

Pro téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením je významný zejména článek 9 (právo na poradenství při volbě povolání), článek 10 (právo na přípravu k výkonu povolání) a především článek 15 (právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci) Evropské sociální charty, v nichž je výslovně zohledněna problematika práv osob se zdravotním postižením, resp. jejich přípravy na zaměstnání.

Uvedené články Evropské sociální charty patří mezi tzv. volitelné a závaznými se stávají až na základě výslovného prohlášení konkrétního státu – signatáře Evropské sociální charty – učiněné při ratifikaci o tom, že stát chce být takovým článkem vázán. Ve výčtu článků, kterými se Česká republika při ratifikaci zavázala, však uvedené články chybí, s jednou výjimkou, a to s výjimkou článku 15 odst. 2 Evropské sociální charty, který Česká republika při ratifikaci učinila svým výslovným prohlášením závazným, tj. Česká republika se jím zavázala „přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomocí

81 Článek 3 odst. 1 vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 141/1980 Sb., o Úmluvě o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů, 1975 (č. 142).

82 Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě.

83 Srov. preambuli sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě.

specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání“⁸⁴.

V roce 1996 došlo k revizi Evropské sociální charty s tím, že byla přijata tzv. Revidovaná Evropská sociální charta, která oproti původní verzi přinesla několik nových práv a některá práva z verze původní rozšířila, event. zesílila.⁸⁵ Rovněž článek 15 týkající se práv osob se zdravotním postižením doznal novelizace a oproti původnímu znění zakotvuje osobám se zdravotním postižením „právo na nezávislost, sociální integraci a na účast na životě společnosti“⁸⁶. Česká republika v roce 2000 Revidovanou Evropskou sociální chartu podepsala, ale dosud ji neratifikovala. Podpis Českou republiku k ratifikaci nezavazuje, nicméně jeho důsledkem je, že se uplatní článek 18 Vídeňské úmluvy o smluvním právu⁸⁷, podle něhož je stát povinen nemařit předmět anebo účel uvedené mezinárodní smlouvy před jejím vstupem v platnost, a tudíž by fakticky v České republice měla být zachována práva garantována touto mezinárodní smlouvou na úrovni existující v okamžiku jejího podpisu.⁸⁸

2.2. Právo Evropské unie

Následující odstavce stručně pojednají o některých právních dokumentech Evropské unie významných z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterým jsem vyčlenila – s ohledem na specifickou tohoto uskupení – tuto samostatnou kapitolu.

Česká republika se stala členským státem Evropské unie dnem 1. května 2004. Z hlediska právní úpravy však přípravy na den vstupu České republiky do Evropské unie započaly mnohem dříve, když v souladu se svými závazky jako přistupujícího státu, Česká republika musela svoji legislativu sladit s dříve přijatými normami Evropské unie. Stalo se tak na základě tzv. asociační dohody, kterou Česká republika podepsala 4. října 1993 v Lucemburku⁸⁹.

84 Článek 15 odst. 2 sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě.

85 JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 7. ISBN: 978-80-7552-607-6. Identifikační číslo ASPI: MN201CZ.

86 Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 56.

87 Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 4. září 1987 č. 15/1988 Sb., o Vídeňské úmluvě o smluvním právu, ve znění pozdějších změn.

88 Srov. JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 7. ISBN: 978-80-7552-607-6. Identifikační číslo ASPI: MN201CZ.

89 Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 7/1995 Sb., o Evropské dohodě zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé.

Na základě tohoto procesu se do českého práva promítla řada směrnic vydaných orgány Evropské unie. To se týká i např. tehdy připravovaného nového ZoZ.

Z – pro Českou republiku bezprostředně použitelného a závazného primárního práva Evropské unie – uvádím dva dokumenty, které byl přijaty pod názvem *Smlouva o fungování Evropské unie*⁹⁰ a *Smlouva o Evropské unii*⁹¹. Evropská unie v nich uznává práva, svobody a zásady obsažené v dokumentu zvaném *Listina základních práv Evropské unie* vyhlášené ve Štrasburku dne 12. prosince 2007 Evropským parlamentem, Radou a Komisí^{92, 93}. S ohledem na to jsou práva a svobody, o nichž Listina základních práv Evropské unie pojednává, považovány za součást práva Evropské unie.⁹⁴

*Listina základních práv Evropské unie*⁹⁵ stanoví zákaz diskriminace⁹⁶, včetně diskriminace na základě zdravotního postižení. Z pohledu této práce pak odkazují na článek 15 Listiny základních práv Evropské unie, který každému zakotvuje právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání, garantuje každému občanu právo svobodně hledat zaměstnání, pracovat, usadit se, nebo poskytovat služby v kterémkoliv členském státě; článek 16 tamtéž, kterým se uznává svoboda podnikání v souladu s právem Evropské unie, vnitrostátními zákony a zvyklostmi; článek 23 tamtéž, v němž se zdůrazňuje nutnost zajištění rovnosti mužů a žen ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci, s tím dodatkem, že zásada rovnosti dle tohoto článku Listiny nebrání zachování nebo přijetí opatření, která poskytují „zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví“⁹⁷; článek 29 tamtéž, jež

90 Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění 2016), Úřední věstník Evropské unie C 202, 7.6.2016, s. 47-199, s. 201-329 (Protokoly), s. 333-361 (Přílohy a prohlášení).

91 Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění 2016), Úřední věstník Evropské unie C 202, 7.6.2016, s. 15-45, s. 201-329 (Protokoly), s. 337-361 (Prohlášení).

92 Úřední věstník Evropské unie C 303, 14.12.2007, s. 1. Znění z 12. prosince 2007 přejímá a upravuje Listinu základních práv Evropské unie vyhlášenou dne 7. prosince 2000 a nahrazuje ji ode dne 1. prosince 2009, dne vstupu Lisabonské smlouvy v platnost. Na základě článku 6 odst. 1 Smlouvy o Evropské unii má Listina vyhlášená v roce 2007 stejnou právní sílu jako Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie.

93 Článek 6 Smlouvy o Evropské unii (konsolidované znění 2016), Úřední věstník Evropské unie C 202, 7.6.2016, s. 15-45, s. 201-329 (Protokoly), s. 337-361 (Prohlášení).

94 BĚLINA, Miroslav aj. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. s. 63.

95 Listina základních práv Evropské unie (2016/C 202/02), Úřední věstník Evropské unie C 202/389.

96 Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie (2016/C 202/02), Úřední věstník Evropské unie C 202/389, stanoví, že „zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci“.

97 Článek 23 Listiny základních práv Evropské unie (2016/C 202/02), Úřední věstník Evropské unie C 202/389.

každému garantuje právo na bezplatné a přístupné služby zaměstnanosti; článek 30 tamtéž, jež každému pracovníkovi zajišťuje právo na ochranu před neoprávněným propuštěním; článek 31 tamtéž, který stanoví právo každého pracovníka na slušné a spravedlivé pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, a právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na odpočinek a každoroční placenou dovolenou; článek 32 tamtéž, který pojednává o zákazu dětské práce a ochraně mladých lidí při práci; a s ohledem na téma této práce vyzdvihnu článek 26 Listiny základních práv Evropské unie (*Začlenění osob se zdravotním postižením*), podle něž „Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti“⁹⁸.

Podle článku 3⁹⁹ Smlouvy o Evropské unii bojuje unie (mimo jiného) proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, a podporuje rovnost žen a mužů.

Co se antidiskriminační právní úpravy týče, lze krom výše uvedeného poukázat ještě na směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání¹⁰⁰. Článek 5 směrnice pojednává o „*přiměřeném uspořádání pro zdravotně postižené osoby*“. Zdůrazňuje zásadu rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám a za účelem dodržování této zásady stanoví, že se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. Rozumí se tím, že – vyžaduje-li to konkrétní případ – je zaměstnavatel povinen přijmout vhodná opatření, která dané konkrétní zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho vykonávání nebo absolvování odborného vzdělávání, vyjma případů, kdy by taková opatření znamenala pro zaměstnavatele „*neúměrné břemeno*“. Tato směrnice byla transponována do právního řádu České republiky v rámci Antidiskriminačního zákona.

V reakci na finanční krizi z roku 2009, kdy osoby se zdravotním postižením byly v Evropě jednou ze skupin nejhůře touto krizí dotčených, přijal Evropský parlament dne 25. října

98 Článek 26 Listiny základních práv Evropské unie (2016/C 202/02), Úřední věstník Evropské unie C 202/389.

99 Bývalý článek 2 Smlouvy o Evropské unii.

100 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (konsolidované znění z 2. prosince 2000), Úřední věstník Evropské unie L 303, 2.12.2000, s. 16-22.

2011 usnesení o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020^{101 102}.

Konstatoval v něm, že postižením trpí přes 80 milionů osob, což znamená asi 16 %, celkové populace Evropské unie, včetně osob s problémy v oblasti duševního zdraví. Dále uvedl, že míra nezaměstnanosti těchto osob je přinejmenším dvojnásobná než je tomu u osob bez zdravotního postižení. Konstatoval, že osoby se zdravotním postižením jsou ohroženou skupinou, u níž je míra chudoby o 70 % vyšší než průměr a míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením dosahuje pouze asi 45 %. Zdůraznil, že kvalitní zaměstnání zajišťuje ekonomickou nezávislost, přispívá k osobnímu úspěchu a představuje nejlepší ochranu před chudobou. Uvedl, že duševními problémy trpí během života přinejmenším jedna čtvrtina populace a v případě 10 % populace tyto obtíže mohou vyústit v chronické duševní problémy; přičemž zvýšené riziko je často nejen výsledkem omezeného přístupu k zaměstnání a odborné přípravě, ale též ke zdravotní péči a náležité léčbě.¹⁰³

Konstatuje, že počet osob se zdravotním postižením bude v příštích letech výrazně narůstat z důvodu očekávaného obrácení populační pyramidy, přičemž více než třetina osob starších 75 let má nějaký druh zdravotního postižení, jež je částečně omezuje, a více než 20 % se musí vyrovnávat se omezením závažného charakteru.¹⁰⁴

Uvedl, že pravomoci Evropské unie v oblasti ochrany před diskriminací na základě zdravotního postižení se v dané chvíli omezují na oblast zaměstnání, povolání a odborného vzdělávání podle směrnice 2000/78/ES.¹⁰⁵

Ve „věkové skupině 16–19 let dosahuje míra neúčasti na vzdělávání u osob se zdravotním postižením 37 % a u osob s určitým zdravotním omezením 25 %, ve srovnání

101 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013, s. 9-25.

102 Srov. písm. C preambule tamtéž.

103 Srov. písm. A preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

104 Srov. písm. G preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

105 Srov. písm. I preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

se 17 % u osob bez zdravotního omezení¹⁰⁶. A to přesto, že podle článku 24 Úmluvy je vyloučení ze vzdělávacího systému z důvodu zdravotního postižení zakázáno.

Vyjadřuje názor, že ženy se zdravotním postižením neřídka čelí dvojnásobné diskriminaci, a to diskriminaci na základě pohlaví a na základě zdravotního postižení, s tím, že je nutné proti tomuto jevu bojovat prostřednictvím uplatňování hlediska rovnosti mužů a žen.¹⁰⁷

Poukazuje na skutečnost, že již v roce 2007 byla Komisi Evropské unie předložena petice s 1.364.984 podpisy spolu s výzvou, aby byla osobám se zdravotním postižením v rámci Evropské unie poskytnuta rozsáhlá ochrana.¹⁰⁸ Zdůrazňuje potřebu zaujmout k otázce postižení nový účinný přístup a pro začátek navrhuje vytvoření Evropského výboru pro postižené osoby, který by sloužil jako platforma pro pravidelná setkání za účasti Evropského parlamentu a pro zapojení zástupců organizací sdružujících osoby se zdravotním postižením, stejně tak i vnitrostátních pracovních skupin.¹⁰⁹ Dále vyzývá Komisi, aby v politice soudržnosti pro období 2014 – 2020 posílila antidiskriminační ustanovení a ustanovení týkající se přístupnosti¹¹⁰, volného pohybu a bezbariérových služeb¹¹¹. Důraz klade na rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením a investice do těchto osob.

Dnem 30. listopadu 2017 se datuje usnesení Evropského parlamentu o provádění Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením¹¹², v němž je konstatováno, že navzdory mnoha mezinárodním úmluvám, unijním i vnitrostátním právním předpisům a strategiím, nejsou osoby se zdravotním postižením stále plně zapojeny do života společnosti a nepožívají svých práv a nejsou dostatečně zastoupeny v politickém a veřejném životě

106 Písm. Q preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

107 Srov. písm. S usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

108 Srov. písm. V usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

109 Srov. bod 6 usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

110 Srov. bod 25 usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

111 Srov. body 27-42 usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

112 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 30. listopadu 2017 o provádění Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením (2017/2127(INI)). Úřední věstník Evropské unie C 356/110, 4.10.2018, s. 110-129.

společnosti.¹¹³ Stanoví klíčové oblasti činnosti, mezi něž zahrnuje přístupnost¹¹⁴, rovnost a přístup osob se zdravotním postižením na trh práce; s tím, že strategie na období 2020 – 2030 by měla být založena na „průřezovém, komplexním přezkumu veškerých právních předpisů a politiky EU, aby byla zajištěna plná harmonizace s ustanoveními Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením“¹¹⁵.

Dne 15. září 2016 bylo přijato usnesení Evropského parlamentu o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání¹¹⁶.

V usnesení se potvrzuje předsevzetí Evropské unie bojovat, mimo jiného, proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, včetně diskriminace na základě zdravotního postižení. Dále se konstatuje, že všech 28 členských států provedlo výše zmíněnou směrnici o rovnosti v zaměstnání a získalo při jejím provádění cenné zkušenosti.¹¹⁷ Upozorňuje na rozhodnutí Soudního dvora ve věci Römer¹¹⁸, v jehož rámci Soudní dvůr poukázal na fakt, že ve směrnici o rovnosti v zaměstnání není stanovena zásada rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání, avšak jen obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě různých důvodů.¹¹⁹

Konstatuje zjištění, že se sice zvýšilo povědomí ohledně diskriminace, přesto si však mnohé z obětí diskriminace stále nejsou vědomi svých práv, anebo se obávají podniknout právní kroky k nápravě situace a bránit se diskriminačním postupům.

113 Srov. písm. Q usnesení Evropského parlamentu ze dne 30. listopadu 2017 o provádění Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením (2017/2127(INI)). Úřední věstník Evropské unie C 356/110, 4.10.2018.

114 Např. usnesení vyzývá orgány a instituce Evropské unie, aby na pouhé požádání zajistily přístup ke všem svým veřejným jednáním, včetně prostřednictvím tlumočení ve znakovém jazyce, přepisu mluveného projevu do písemné podoby a dokumentů v Braillově písmu, i pomocí dalších alternativních metod komunikace, a aby zajistily fyzickou dostupnost svých budov. Srov. bod 97 usnesení Evropského parlamentu ze dne 30. listopadu 2017 o provádění Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením (2017/2127(INI)). Úřední věstník Evropské unie C 356/110, 4.10.2018.

115 Bod 120 usnesení Evropského parlamentu ze dne 30. listopadu 2017 o provádění Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením (2017/2127(INI)). Úřední věstník Evropské unie C 356/110, 4.10.2018.

116 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21, Úřední věstník Evropské unie C 204/179, 13.6.2018, s. 179-194.

117 Písm. C preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21.

118 Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. května 2011, věc C-147/08, Römer, Sběrka rozhodnutí I-3591, ECLI: ECLI, EU:C:2011:286.

119 Srov. písm. G preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21.

Usnesení dále uvádí, že „míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je v členských státech výrazně nižší než 50 % oproti více než 70 % v případě celkového obyvatelstva a míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (18,3 %) je oproti nezaměstnanosti celkového obyvatelstva (9,9 %) téměř dvojnásobná; vzhledem k tomu, že za průměrnými hodnotami EU se skrývají výrazné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi“¹²⁰. V usnesení se konstatuje, že navzdory opatřením a teoretickému uplatňování rovného zacházení, na pracovním trhu stále přetrvává nerovnost, která se, mimo jiného, projevuje i v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením, když „míra zaměstnanosti žen se zdravotním postižením v EU (44 %) je výrazně nižší než míra zaměstnanosti mužů se zdravotním postižením (52 %)“¹²¹.

Členské státy Evropské unie jsou usnesením vybízeny k tomu, aby právo Evropské unie vykládaly tak, aby byl zajištěn soulad s Úmluvou, aby byla přijímána opatření ve vzájemné kombinaci vedoucí k zajištění rovnosti pro osoby se zdravotním postižením, a aby odepření přiměřené úpravy bylo považováno za formu diskriminace ve smyslu Úmluvy. V usnesení je rovněž vyjádřeno politování nad tím, že v některých členských státech stále existují právní předpisy, jež vyžadují hranici 50 % neschopnosti a výhradně oficiální lékařské potvrzení.¹²²

Požaduje vytvořit „*normu univerzálního designu*“ pro veřejné prostory a pracovní prostředí, jež by zohledňovala potřeby osob se zdravotním postižením ve smyslu požadavku na přístupnost.¹²³

Vybízí členské státy k revizi svých systémů zaměstnaneckého pojištění tak, aby bylo zabráněno diskriminaci osob se zdravotním postižením¹²⁴ a vybízí k tomu, aby členské státy trvale podporovaly zaměstnavatele, kteří nabírají osoby se zdravotním postižením¹²⁵.

120 Písm. N preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21.

121 Písm. Z preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21.

122 Srov. bod 23 usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21.

123 Srov. bod 36 usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21.

124 Srov. bod 39 usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21.

125 Srov. bod 42 usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C

Závěrem části věnované oblasti zdravotního postižení je v usnesení vyjádřeno znepokojení nad prodlením, které nabralo hodnocení Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010 – 2020 a vyzývá k většímu zapojení organizací zastupujících osoby se zdravotním postižením.

S poukazem na výše zmíněný požadavek na *přístupnost* zmíním na závěr této kapitoly směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb^{126 127}, která konstatuje vysokou poptávku po přístupných výrobcích a službách, přičemž se podle prognóz očekává výrazný nárůst počtu osob se zdravotním postižením.¹²⁸ V zájmu začlenění a usnadnění nezávislého života osobám se zdravotním postižením usiluje o prostředí, v němž jsou výrobky a služby pro tyto osoby přístupnější, a v souladu s tím usiluje o zajištění souladu požadavků na přístupnost a právní úpravy v této oblasti v jednotlivých členských zemích Evropské unie.

Směrnice se vztahuje např. na hardwarové počítačové systémy pro všeobecné účely určené pro spotřebitele, platební terminály, bankomaty, automaty pro výdej lístků a jízdenek (např. pro výdej pořadových lístků v bankách či interaktivní samoobslužné terminály), služby elektronických komunikací včetně tísňových komunikací, poskytování informací o dopravních službách, bankovní služby pro spotřebitele, služby elektronického obchodování, apod., s cílem umožnit osobám se zdravotním postižením využívat uvedené služby v rámci všech členských států Evropské unie. Výrobci jsou při uvádění svých výrobků na trh povinni zajistit, aby tyto výrobky byly navrženy a vyrobeny s aplikovatelnými požadavky na přístupnost podle zmíněné směrnice, dovozci mohou na trh uvádět pouze výrobky, jež aplikovatelným požadavkům na přístupnost podle uvedené směrnice vyhovují a poskytovatelé služeb jsou povinni zajistit, aby

204/21.

126 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb, Úřední věstník Evropské unie L 151/70, 7.6.2019, s. 70-115.

127 Uvedená směrnice reaguje na požadavky vyjádřené v Úmluvě (poté, co se Evropská unie stala smluvní stranou Úmluvy, stala se jednotlivá ustanovení Úmluvy nedílnou součástí právního řádu Evropské unie a jako taková jsou závazná pro orgány Evropské unie i pro členské státy Evropské unie) a v článku 114 Smlouvy o fungování Evropské unie (v prohlášení zástupců vlád členských států Evropské unie č. 22 o osobách se zdravotním postižením, jež bylo připojeno k tzv. Amsterodamské smlouvě, byl vysloven souhlas s tím, že při přípravě opatření podle článku 114 Smlouvy o fungování Evropské unie zohlední orgány Evropské unie potřeby osob se zdravotním postižením). Srov. též bod 12-14 a bod 10 preambule směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb, Úřední věstník Evropské unie L 151/70, 7.6.2019.

128 Srov. bod 2 preambule směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb, Úřední věstník Evropské unie L 151/70, 7.6.2019.

při navrhování a poskytování služeb splňovali aplikovatelné požadavky na přístupnost podle předmětné směrnice.

Členské státy jsou povinny promítnout směrnici do své právní úpravy do 28. června 2022, přičemž tyto předpisy musí uplatňovat ode dne 28. června 2025¹²⁹. Směrnice stanoví přechodné období do 28. června 2030, během něhož mohou poskytovatelé služeb nadále poskytovat své služby s použitím výrobků, které používali před tímto datem.¹³⁰

2.3. Právní úprava v České republice

Pojem *zdravotní postižení* lze v české právní úpravě nalézt hned na několika místech.

Obsahuje jej Listina základních práv a svobod¹³¹, školský zákon¹³², Antidiskriminační zákon¹³³ i zákon o sociálních službách¹³⁴. Problematika zaměstnávání osob je v českém právním řádu upravena řadou předpisů, na prvním místě Zákoníkem práce a ZoZ. To platí rovněž přímo pro oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2.3.1. Ústavní základ

Jak je patrné již ze samotného číslování, předpisem prvořadého významu je ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších změn (dále jen „*Ústava*“). Další neméně významný dokument, který tvoří součást ústavního pořádku České

129 Srov. článek 31 odst. 1 a 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb, Úřední věstník Evropské unie L 151/70, 7.6.2019.

130 Srov. článek 32 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb, Úřední věstník Evropské unie L 151/70, 7.6.2019.

131 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve svém článku 29 odst. 1 garantuje zdravotně postiženým osobám právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky; v odst. 2 tamtéž pak zakotvuje právo zdravotně postižených osob na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

132 Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) nepoužívá obecný pojem *zdravotní postižení*, nýbrž definuje jej konkrétněji a např. v ustanovení § 16 (*Podpora vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami*) odst. 9 hovoří o dětech, žácích a studentech „s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, závažnými vadami řeči, závažnými vývojovými poruchami učení, závažnými vývojovými poruchami chování, souběžným postižením více vadami nebo autismem“.

133 Ustanovení § 5 odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) definuje pro účely antidiskriminačního zákona pojem *zdravotní postižení* jako „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok*“.

134 Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve svém ustanovení § 3 písm. g) pojem *zdravotní postižení* definuje jako „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby*“.

republiky, představuje usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn (dále jen „Listina“).

Listina ve své hlavě čtvrté přiznává osobám zdravotně postiženým právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky¹³⁵, a dále právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání¹³⁶ s tím, že v podrobnostech Listina odkazuje na zákon. Ve spojení s článkem 41 odst. 1 Listiny z Listiny plyne, že práv uvedených v předchozí větě se lze domáhat pouze v mezích příslušných prováděcích zákonů.¹³⁷

Listina kromě již výše uvedených práv osob se zdravotním postižením ze svého článku 29 upravuje rovněž další práva, jež přísluší všem lidem, a jež lze vztáhnout k tématu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Na prvním místě jde o zaručení práva na rovné zacházení v rámci článku 3 odst. 1 Listiny a tudíž z něj plynoucí zákaz diskriminace.¹³⁸

V článku 26 Listiny je formulováno právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k povolání, dále právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.¹³⁹ Oblasti tématu této práce se týká i právní úprava obsažená v článku 26 odst. 3 Listiny, v němž je pro každého zakotveno „právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje“¹⁴⁰.

Článek 30 odst. 1 Listiny garantuje právo na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci.

135 Srov. článek 29 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.

136 Srov. článek 29 odst. 2 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.

137 Srov. článek 41 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.

138 K problematice zajištění efektivní účasti osobám se zdravotním postižením a umožnění jim rovnoprávné uplatňování jejich práv v řízení před soudem blíže viz např. nález II. ÚS 2020/18 – 1 ze dne 28.3.2019. *K právu osob s duševním (zdravotním) postižením na účinný přístup ke spravedlnosti*. Identifikační číslo ASPI: JUD421141CZ.

139 Srov. článek 26 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.

140 Článek 26 odst. 3 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.

Článek 31 Listiny stanoví právo na ochranu zdraví a právo na zdravotní pomůcky na základě veřejného pojištění.¹⁴¹

2.3.2. Zákon o zaměstnanosti

ZoZ je bezesporu klíčovým právním předpisem upravující pracovněprávní vztahy a oblast zaměstnanosti. V úvodu ZoZ deklaruje cíl státní politiky zaměstnanosti, který si klade, a jímž je „dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“¹⁴². Jde fakticky o státem zajišťovanou právní regulaci vztahů, jež vznikají v průběhu realizace Listinou základních práv a svobod garantovaného práva na zaměstnání. Toto právo pochopitelně náleží i osobám se zdravotním postižením; navíc je jim při jeho realizaci poskytována odpovídající ochrana. Tuto skutečnost odráží i právní úprava v ZoZ, když ve svém ustanovení § 2 odst. 1 písm. k) a e) zahrnuje do státní politiky zaměstnanosti v České republice též „opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce“ a „uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti“.

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je upravena speciálně v části třetí ZoZ, v ustanoveních § 67 až 84 ZoZ, nicméně důležitá je i úprava obsažená v ostatních částech ZoZ, zejména v části páté ZoZ upravující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Podrobněji o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jednotlivých nástrojích na podporu jejich zaměstnávání a uplatnění na trhu práce pojednává tato práce v rámci kapitoly 3.

2.3.3. Zákoník práce

Vedle ZoZ je základním pilířem pracovního práva, úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů Zákoník práce. Spadá sem i úprava a ochrana pracovněprávních vztahů týkající se osob se zdravotním postižením.

Zákoník práce tak ve svém ustanovení § 103 odst. 5 ukládá zaměstnavateli povinnost svému zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad „technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek,

141 K problematice základního práva na zdravotní pomůcky na základě veřejného pojištění blíže viz např. nález Pl. ÚS 3/15 – 1 ze dne 30.5.2017. *K návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (231/2017 Sb.)*, uveřejněný ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu pod pořadovým číslem 89/2017, ročník 2017, číslo vydání (svazku) 85, s. 503. Identifikační číslo ASPI: JUD349067CZ.

142 Ustanovení § 1 ZoZ.

úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání“¹⁴³.

Další speciální povinností, kterou Zákoník práce zaměstnavateli ukládá (působí-li u něho odborová organizace), je povinnost zaměstnavatele podle ustanovení § 287 odst. 2 písm. f) Zákoníku práce, tedy povinnost projednat s odborovou organizací opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením „včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců“.

Ve svém ustanovení § 237 Zákoník práce odkazuje stran povinností zaměstnavatelů ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vytváření potřebných pracovních podmínek pro tyto osoby na zvláštní právní předpisy, jimiž se rozumí ustanovení § 67 až 84 ZoZ.¹⁴⁴ Právní základ pro zmíněné ustanovení Zákoníku práce představuje článek 29 odst. 1 Listiny, jež v rovině ústavního pořádku garantuje zdravotně postiženým osobám právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.¹⁴⁵

Také Zákoník práce zakotvuje výslovný zákaz diskriminace v rámci pracovněprávních vztahů a stanoví zaměstnavatelům povinnost „zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“¹⁴⁶.

Z pojmu diskriminace Zákoník práce naopak vyjímá a povoluje některé rozdílné zacházení, které za diskriminační nepovažuje, a to tehdy, „pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu“¹⁴⁷.

143 Ustanovení § 103 odst. 5 Zákoníku práce.

144 Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu. 2005, sněmovní tisk 1153/0. Identifikační číslo ASPI: LIT25782CZ. K § 237 Zákoníku práce.

145 Srov. Komentář k ustanovení § 237 Zákoníku práce. In: DOLEŽÍLEK, Jiří, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer. Stav k 1.10.2015. ISBN: 978-80-7478-955-7. Identifikační číslo ASPI: KO262_2006CZ.

146 Ustanovení § 16 odst. 1 Zákoníku práce.

147 Ustanovení § 16 odst. 4 Zákoníku práce.

Ve svém ustanovení § 17 odkazuje Zákoník práce co do úpravy právních prostředků ochrany před diskriminací a porušováním zásady rovného zacházení v rámci pracovněprávních vztahů na Antidiskriminační zákon.¹⁴⁸

2.3.4. Antidiskriminační zákon

S ohledem na v jistém smyslu zákonitě slabší postavení zaměstnance, event. uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, v pracovněprávních vztazích ve srovnání se zaměstnavatelem, event. potenciálním zaměstnavatelem, reagovalo na tuto skutečnost pracovní právo vytvořením úpravy, která by v rámci pracovněprávních vztahů zakotvila zákaz diskriminace.

Nově připravený Zákoník práce počítal s úpravou diskriminační legislativy a právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích v rámci samostatného zákona, antidiskriminačního zákona.¹⁴⁹

Ten byl následně přijat a uveřejněn jako zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších změn.

Tento zákon uceleným způsobem pokrývá oblast antidiskriminační tematiky, pojednává o právu na rovné zacházení, zákazu diskriminace a právních prostředcích vytvořených za účelem ochrany před diskriminačním jednáním.

Antidiskriminační zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁵⁰ a blíže vymezuje *právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace* ve věcech specifikovaných v § 1 odst. 1 písm. a) až j) Antidiskriminačního zákona.

Právem na rovné zacházení se pro účely Antidiskriminačního zákona rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví Antidiskriminační zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků¹⁵¹.

Zákon rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminací Antidiskriminační zákon rozumí „takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě,

148 Srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu. 2005, sněmovní tisk 1153/0. Identifikační číslo ASPI: LIT25782CZ. K § 17 Zákoníku práce.

149 Srov. ustanovení § 17 Zákoníku práce.

150 Např. směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; směrnici Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné; směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy pro oblasti zaměstnání a povolání.

151 Srov. ustanovení § 2 odst. 1 Antidiskriminačního zákona.

než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti“¹⁵².

Nepřímou diskriminací pak rozumí „takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe“¹⁵³ je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona určité osoba znevýhodněna oproti ostatním.¹⁵⁴

„Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení“¹⁵⁵.“¹⁵⁶

Rovnoprávné začlenění osoby se zdravotním postižením do pracovního života často vyžaduje různá opatření s ohledem na konkrétní potřeby vycházející z konkrétního typu zdravotního postižení dané osoby. Může jít o přizpůsobení pracoviště, pracovních podmínek či podmínek odborného vzdělávání. To znamená, že v případě diskriminačního důvodu spočívajícího ve zdravotním postižení není zásada rovného zacházení naplněna pouze zdržením se určitého zákonem zakázaného (diskriminačního) jednání jak tomu bývá u jiných diskriminačních důvodů, avšak vyžaduje též aktivní jednání zaměstnavatele. Právě potřeba této aktivity (ať již je v právním řádu označována jako přiměřené opatření, přiměřené uspořádání

152 Ustanovení § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona.

153 Ustanovení § 3 odst. 1 Antidiskriminačního zákona.

154 Srov. např. stanovisko Veřejného ochránce práv sp. zn. 85/2011/DIS/JŠK ze dne 11.10.2012, *Diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení*. Identifikační číslo ASPI: JUD236212CZ: „Zaměstnavatel nesmí nepříznivě zacházet se zaměstnancem z důvodu jeho zdravotního postižení; musí se tedy zdržet jakéhokoliv jednání, kterým by zaměstnanci kladl při výkonu práce překážky. Navíc musí vyvíjet aktivitu směřující k odstranění objektivních překážek, které zaměstnanci ztěžují nebo znemožňují výkon pracovní činnosti (tj. má povinnost přijmout přiměřená opatření).“ A tamtéž: „Pokud se v průběhu trvání pracovního poměru změní zdravotní způsobilost zaměstnance tak, že postižení vyžaduje zohlednění rozsahu práce a rozsahu doby odpočinku mezi směnami, má zaměstnanec právo na přiměřené opatření, které povahu zdravotního postižení zohlední.“

155 Podle ustanovení § 3 odst. 3 Antidiskriminačního zákona se při zvažování toho, zda konkrétní opatření představuje *nepřiměřené zatížení*, zohledňuje 1) míra užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, 2) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, 3) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a 4) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

156 Ustanovení § 3 odst. 2 Antidiskriminačního zákona.

nebo přiměřená úprava), která s sebou zpravidla nese vedle potřeby určitého aktivního jednání též nutnost vynaložit určité finanční prostředky, bývá často příčinou, proč v praxi zaměstnavatel při obsazování pracovního místa upřednostní osobu bez zdravotního postižení. V praxi se s takovýmto nepřijetím přiměřeného uspořádání – lhostejno zda z důvodu pouhého opomenutí nebo přímo odmítnutí – lze poměrně nečastěji setkat, přičemž pochopitelně představuje diskriminaci v zaměstnání na základě zdravotního postižení.¹⁵⁷ Jak už bylo zmíněno, v českém právním řádu je takovéto opomenutí či odmítnutí považováno za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, přičemž z ustanovení § 3 odst. 2 Antidiskriminačního zákona vyplývá, že odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, zakládají nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení pouze v oblasti zaměstnání, jeho výkonu a při využívání služeb určených pro veřejnost. Ustanovení § 3 odst. 3 Antidiskriminačního zákona obsahuje taxativní výčet kritérií, jež je nutné zvážit při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, či nikoliv.

V souvislosti s přímou a nepřímou diskriminací pro doplnění zmíním koncept „*odvozené diskriminace*“¹⁵⁸, neboť okruh osob, kterým je zákonem poskytována ochrana je v důsledku tohoto konceptu ve skutečnosti širší a nezahrnuje pouze (v případě přímé diskriminace) osoby, které jsou samy osobou se zdravotním postižením.

Koncept odvozené diskriminace vyplývá z rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Coleman¹⁵⁹, v jehož rámci se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, poskytuje

157 Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo - VI. Odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené uspořádání jako forma diskriminace na základě zdravotního postižení v zaměstnání*. In: *Knihy VOP – Archiv knih VOP*, 2016, s. 28. Identifikační číslo ASPI: LIT216381CZ.

158 Stanovisko Veřejného ochránce práv sp. zn. 48/2013/DIS/JŠK ze dne 5.2.2016. *Skončení pracovního poměru se zaměstnankyní pečující o dítě se zdravotním postižením - zpráva o šetření*. Identifikační číslo ASPI: JUD320534CZ.

159 Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) Evropské unie ze dne 17. července 2008 ve věci C-303/06 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Employment Tribunal – Spojené království), S. Coleman proti Attridge Law, Steve Law. Úřední věstník Evropské unie C 223/6. 30.8.2008. s. 6-7.

ochranu osobám bez zdravotního postižení, jež jsou vystaveny ve svém zaměstnání či povolání přímé diskriminaci nebo obtěžování z důvodu svého vztahu se zdravotně postiženou osobou.¹⁶⁰

Soudní dvůr v uvedeném rozsudku ve věci Coleman došel k závěru, že „zákaz přímé diskriminace [...] není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace...“¹⁶¹ Z daného rozhodnutí se podává, že zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení zaměstnance, který sám není zdravotně postižen, nýbrž v jehož případě se diskriminace zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, se vztahuje zejména na přímou diskriminaci a obtěžování.¹⁶² ¹⁶³ Zásada rovného zacházení vyjádřená v předmětné směrnici 2000/78 se totiž použije nikoli na *určenou kategorii osob*, nýbrž v závislosti na *důvodech* méně příznivého zacházení.¹⁶⁴

Oproti tomu zákaz nepřímé diskriminace působí jako začleňující mechanismus. V případě nepřímé diskriminace, tedy povinnosti zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření, zohlednit potřeby osoby s určitými charakteristikami a vycházet jí vstříc, Soudní dvůr ve zmíněném rozhodnutí Coleman konstatoval, že přiměřená opatření se vztahují konkrétně přímo na osoby trpící zdravotním postižením s cílem umožnit a podpořit jejich začlenění do pracovního prostředí; z čehož plyne, že se mohou týkat jen těchto osob.¹⁶⁵ ¹⁶⁶

160 Srov. bod 6 stanoviska generálního advokáta M. Poiarese Madura ze dne 31.1.2008 ve věci C-303/06 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Employment Tribunal – Spojené království), S. Coleman proti Attridge Law, Steve Law. Identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2008:61.

161 Výrok 1) rozsudku Soudního dvora (velkého senátu) Evropské unie ze dne 17. července 2008 ve věci C-303/06 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Employment Tribunal – Spojené království), S. Coleman proti Attridge Law, Steve Law. Úřední věstník Evropské unie C 223/6. 30.8.2008. s. 6-7.

162 Srov. též bod C.1, poslední věta druhého odstavce stanoviska Veřejného ochránce práv sp. zn. 48/2013/DIS/JŠK ze dne 5.2.2016. *Skončení pracovního poměru se zaměstnankyní pečující o dítě se zdravotním postižením - zpráva o šetření*. Identifikační číslo ASPI: JUD320534CZ.

163 Srov. též KVASNICOVÁ, J., ŠRÁMEK, J., a kolektiv. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 215.

164 Srov. též bod 38 rozsudku Soudního dvora (velkého senátu) Evropské unie ze dne 17. července 2008 ve věci C-303/06 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Employment Tribunal – Spojené království), S. Coleman proti Attridge Law, Steve Law. Identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2008:415.

165 Bod 42 rozsudku Soudního dvora (velkého senátu) Evropské unie ze dne 17. července 2008 ve věci C-303/06 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Employment Tribunal – Spojené království), S. Coleman proti Attridge Law, Steve Law. Identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2008:415.

166 Srov. stanovisko Veřejného ochránce práv sp. zn. 48/2013/DIS/JŠK ze dne 5.2.2016. *Skončení pracovního poměru se zaměstnankyní pečující o dítě se zdravotním postižením - zpráva o šetření*. Identifikační číslo ASPI: JUD320534CZ.

3. Nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Je přirozené, a nelze to jistě zaměstnavatelům vyčítat, že zaměstnavatelé (až na výjimky¹⁶⁷) nahlízejí své podnikání především z ekonomické perspektivy a řídí se často nemilosrdnou logikou trhu, ekonomickými pravidly a pojmy jako jsou efektivita či maximalizace zisku při co nejnižších nákladech.

Z tohoto úhlu pohledu je pravděpodobné, že osoba zejména se závažnějším zdravotním postižením nebude ve srovnání a v konkurenci se zdravějšími zaměstnanci výkonnější. Patrně u ní bude potřeba počítat s nutností uzpůsobit pracoviště a pracovní podmínky jejím potřebám a možnostem, což představuje zvýšené náklady zaměstnavatele na zaměstnance. Není proto jisté sporu o tom, že osoby se zdravotním postižením mají mnohem těžší situaci při hledání vhodného pracovního uplatnění. Tuto skutečnost se stát snaží reflektovat v legislativě a snaží se celou řadou nástrojů zvyšovat šance těchto osob na uplatnění na trhu práce a cílenými pobídkami motivovat zaměstnavatele k jejich zaměstnávání. Stát vedle zakotvení řady antidiskriminačních opatření tyto osoby na trhu práce a jejich zaměstnavatele zvýhodňuje; přes veškerá opatření však zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi stále čelí problémům. Také z tohoto důvodu prošel institut zaměstnávání osob se zdravotním postižením v minulých letech významnou novelizací.

Tato práce by měla zaměstnavatelům ukázat, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením může být naopak pro zaměstnavatele a jeho firmu přínosem. Na následujících řádkách se pokusím přesvědčit (potenciální) zaměstnavatele těchto osob, že může jít o cestu, jak získat loajální zaměstnance, ušetřit na některých provozních nákladech, budovat si pozitivní firemní image a nadto si třeba i zlepšit postavení a šance na získání zakázky v rámci některých výběrových řízení.¹⁶⁸

167 Relativně novým přístupem je *sociální podnikání*. Jde o snahu skloubit podnikání se sociálním, obecně-prospěšným cílem. Jedním z nejčastějších sociálně-prospěšných cílů u nově vznikajících sociálních podniků a družstev v České republice je právě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je tomu tak patrně v důsledku existence mnoha funkčních nástrojů podpory zaměstnávání těchto osob v české legislativě. Jde o podnikání se společensky-obecně prospěšným cílem (*Manuál pro přežití sociálního podnikatele*. Svaz českých a moravských výrobních družstev, 2010. In komora-socialnich-podniku.cz [online]. [cit. 2020-08-12]. Dostupné z: https://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2014/03/MANU%C3%81L_PRO_P%C5%98E%C5%BDIT%C3%8D_SOCI%C3%81LN%C3%8DHO_PODNIKATELE.pdf). Blíže k sociálnímu podnikání viz např. <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/>, nebo <https://ceske-socialni-podnikani.cz/>.

168 PŠENIČKOVÁ, Zuzana. *Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce*, 1. část. In: Účetnictví v praxi. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 2, s. 31.

3.1. Nástroje v ZoZ

K naplnění státem v ustanovení § 67 odst. 1 ZoZ deklarované *zvýšené ochraně* fyzických osob se zdravotním postižením *na trhu práce* používá stát celý soubor nástrojů a opatření, jež by se ve vztahu k zaměstnavatelům dal s trochou nadsázky přirovnat k úsloví tzv. metody cukru a biče. Představuje totiž řadu povinností kladených na zaměstnavatele, event. potenciální zaměstnavatele, na straně jedné, a naopak řadu motivačních opatření, která mají povahu pozitivních pobídek a (převážně ekonomických) stimulů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na straně druhé.

Ve vztahu k samotným zaměstnancům se zdravotním postižením pak těmto zakládá speciální práva a opatření, např. právo na pracovní rehabilitaci či možnost specializovaných rekvalifikačních kurzů; a to vše za účelem zlepšení jejich pozice na pracovním trhu a zvýšení možnosti jejich uplatnění v rámci pracovněprávních vztahů.

V následujících odstavcích zmíním nástroje na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením tak jak jsou zakotveny v ZoZ. Speciální nástroje určené přímo a pouze pro osoby se zdravotním postižením a jejich zaměstnavatele, event. potenciální zaměstnavatele, se nacházejí v jeho Části třetí (*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*); nástroje obecného rázu, které však lze využít rovněž pro oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pak upravuje Část pátá ZoZ (*Aktivní politika zaměstnanosti*) – konkrétně jde o rekvalifikaci, společensky účelná pracovní místa a investiční pobídky.

3.1.1. Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je upravena ustanoveními § 69 až 74 ZoZ.

Zákonodárce každé osobě se zdravotním postižením zakotvuje právo na pracovní rehabilitaci.¹⁶⁹ Na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb mohou být na pracovní rehabilitaci zařazeny rovněž fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními^{170, 171}.

169 Srov. ZoZ, § 69 odst. 1, věta první.

170 Dle ustanovení § 69 odst. 5 ZoZ „...zařazení těchto fyzických osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí; krajská pobočka Úřadu práce je povinna zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.“

171 Srov. § 69 odst. 5 ZoZ.

Pracovní rehabilitaci ZoZ definuje jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.¹⁷² Obsah pojmu pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.¹⁷³

V rámci tohoto institutu příslušná krajská pobočka Úřadu práce sestaví v součinnosti s osobou se zdravotním postižením individuální plán pracovní rehabilitace, přičemž bere v potaz zdravotní způsobilost osoby se zdravotním postižením, její schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci; v úvahu bere rovněž situaci na trhu práce; krajská pobočka Úřadu práce při tom vychází z vyjádření tzv. odborné pracovní skupiny^{174, 175}.

Individuální plán pracovní rehabilitace představuje základní dokument, kterým se celý proces pracovní rehabilitace řídí a podle něhož se pracovní rehabilitace konkrétní osoby uskutečňuje.

Osoby se zdravotním postižením, které se zúčastňují pracovní rehabilitace mimo své zaměstnání musí mít zajištěnu bezpečnost a ochranu zdraví při práci podobně jako je tomu u zaměstnanců. Z tohoto důvodu ustanovení § 69 odst. 6 ZoZ stanoví, že se na tyto osoby vztahuje ustanovení § 101, § 245 a § 246 Zákoníku práce přímo; vybraná ustanovení Zákoníku práce (§ 103 až 106 Zákoníku práce) a vybraná ustanovení zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 2 až 8)¹⁷⁶ se použijí přiměřeně.

Obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady stanoví podle ustanovení § 69 odst. 7 ZoZ

172 Srov. ZoZ, § 69 odst. 2.

173 Srov. ZoZ, § 69 odst. 3.

174 Definicí termínu *odborná pracovní skupina* obsahuje ustanovení § 7 odst. 3 ZoZ, když stanoví, že „*Úřad práce vytváří za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.*“

175 Srov. ZoZ, § 69 odst. 4.

176 Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí prováděcím právním předpisem. Tímto je prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb.¹⁷⁷

Individuální plán pracovní rehabilitace zdravotně postižené osoby obsahuje předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, formy pracovní rehabilitace, které byly stanoveny pro osobu se zdravotním postižením, předpokládaný časový průběh, termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.¹⁷⁸

Co se týče druhu nákladů, které v souvislosti s pracovní rehabilitací osob se zdravotním postižením hradí Úřad práce, jde o náklady právnické nebo fyzické osoby, jež byla ve smyslu § 69 odst. 1 ZoZ pověřena zabezpečením pracovní rehabilitace, které jsou spojené s prováděním pracovní rehabilitace. Za takové náklady se považují:

- přímé náklady vynaložené na pracovní rehabilitaci jako je materiál, mzdy a odměny zaměstnanců a ostatní přímé náklady;
- režijní náklady vynaložené při provádění pracovní rehabilitace;
- náklady na dílčí části pracovní rehabilitace, které pro pověřenou osobu zabezpečuje jiné odborné nebo vzdělávací zařízení.¹⁷⁹

Nejsou-li zahrnuty již do výše uvedených nákladů, řadí se k nim dále též:

- náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace potřebnou k provádění pracovní rehabilitace, maximálně však do výše 2.000 Kč na jednoho účastníka;
- náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnuté účastníkům pracovní rehabilitace;
- pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka pracovní rehabilitace, sjednané na dobu pracovní rehabilitace;¹⁸⁰ a je-li nezbytná spolupráce s odborníkem nebo účast jiné fyzické osoby, Úřad práce hradí rovněž

177 Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

178 Srov. ustanovení § 1 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

179 Srov. ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

180 Srov. ustanovení § 2 odst. 2 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- náklady spojené s činností těchto osob při pracovní rehabilitaci.¹⁸¹

Úřad práce hradí též náklady zaměstnavatele, který provádí přípravu k práci podle ustanovení § 72 odst. 2 písm. a) ZoZ, a to:

- mzdové náklady na zaměstnance, který připravuje k práci osobu se zdravotním postižením, odpovídající počtu hodin odpracovaných tímto zaměstnancem při přípravě k práci osoby se zdravotním postižením;
- je-li při provádění přípravy k práci nezbytná spolupráce s odborníkem nebo účast jiné fyzické osoby, náklady spojené s jejich činností při pracovní rehabilitaci.¹⁸²

Hradí se rovněž některé náklady samotného účastníka pracovní rehabilitace, mezi něž patří prokázané jízdní výdaje z místa bydliště do místa konání pracovní rehabilitace a zpět, prokázané výdaje na ubytování po dobu pracovní rehabilitace (koná-li se mimo obec bydliště účastníka) maximálně však do výše 1.000 Kč na den, stravné ve dnech účasti na pracovní rehabilitaci (koná-li se mimo obec bydliště účastníka) a pojištění pro případ škody způsobené účastníkem pracovní rehabilitace v rámci pracovní rehabilitace, event. další pojištění spojené s pracovní rehabilitací v zahraničí.¹⁸³

3.1.2. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Jeden z nejznámějších a nejdůležitějších nástrojů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením představuje *příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením*. Zaměstnavatelům je tento institut patrně známější pod označením *chráněné pracovní místo*, pod kterým v ZoZ figuroval do 31.12.2017. Novelou ZoZ účinnou od 1.1.2018 provedenou zákonem č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce, došlo, mimo jiných zásadních změn v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, k určitým změnám včetně změn terminologie, které se dotkly rovněž

181 Srov. ustanovení § 2 odst. 3 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

182 Srov. ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

183 Srov. ustanovení § 4 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jak o nich bude pojednáno dále v textu.

V souvislosti s výslovným rozlišením *volného trhu práce a chráněného trhu práce* v rámci uvedené novelizace ZoZ došlo, mimo jiného, ke změně názvu příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. To se týká i příspěvku, pro nějž byl do 31.12.2017 používán v ZoZ název „příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa“. S účinností od 1.1.2018 je nazýván *příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením*.¹⁸⁴

Podle důvodové zprávy k předmětné novele ZoZ¹⁸⁵ „se jedná o změnu stávajícího příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek se bude týkat zaměstnavatele, který zřídí pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce České republiky pracovní místo a jeho poskytování se bude řídit současným zněním § 75 zákona o zaměstnanosti s tím, že se na něj nebudou vztahovat podmínky určené pro chráněný trh práce, tj. dosavadní podmínky pro vymezení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek bude označen jako ‚Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením‘, přičemž do zákona je rovněž doplněna definice pracovního místa zřízeného pro osobu se zdravotním postižením“¹⁸⁶.

Podmínky, za nichž je *příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením* poskytován, zůstaly i po zmíněné novele ZoZ upravené v ustanovení § 75 ZoZ.

Tento příspěvek lze poskytovat zaměstnavatelům jak na chráněném, tak i na volném trhu práce.¹⁸⁷

184 Srov. STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Novinky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, číslo 1, s. 38: „*Příspěvek na pracovní místo nahrazuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, přičemž se ve své podstatě jedná o shodný nástroj, pouze s tím rozdílem, že došlo k upuštění od pojmu „chráněné“ a v návaznosti na to došlo rovněž k vypuštění těch podmínek pro poskytování příspěvku na pracovní místo, které byly a nadále jsou určeny pro chráněný trh práce.*“

185 Zákon č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce.

186 Důvodová zpráva k zákonu č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce ze dne 22.3.2017. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2017, sněmovní tisk č. 1072/0. Identifikační číslo ASPI: LIT238461CZ.

187 STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Novinky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, číslo 1, s. 38: „*Z logiky oddělení volného trhu práce od chráněného trhu práce pak platí, že při poskytování příspěvku na pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením je žádoucí upřednostnit zejména uplatnění osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, tj. u zaměstnavatelů, kteří nemají uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.*“

K výše uvedenému pro úplnost dodávám, že podle přechodných ustanovení uvedených v Článku II, bod 1 a 2, novely ZoZ provedené zákonem č. 327/2017 Sb. se práva a povinnosti vzniklé z dohod o zřízení chráněného pracovního místa a poskytování příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa na základě dohody o zřízení chráněného pracovního místa, jež byly uzavřeny do 31.12.2017, nadále řídí původní (ve znění před novelou) právní úpravou, podle níž byly uzavřeny, a to po celou dobu jejich platnosti.

V souvislosti s novelizovanou právní úpravou byla do ZoZ doplněna rovněž definice *pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením*. Pracovním místem pro osobu se zdravotním postižením zákon rozumí „*pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce.*“¹⁸⁸

*Charakteristika pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením*¹⁸⁹ je stanovena Ministerstvem práce a sociálních věcí v prováděcí vyhlášce č. 518/2004 Sb.¹⁹⁰ a obsahuje především určení druhu práce a jeho popis, bližší vymezení místa výkonu práce, pracoviště a jeho umístění, stanoví rovněž předpoklady a požadavky pro zastávání pracovního místa a popis pracovních podmínek, stanoví způsob odměňování, přičemž hlavním kritériem je míra složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a míra obtížnosti pracovních podmínek; charakteristika pracovního místa obsahuje dále údaj, že místo je vyhrazené anebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením, a údaj o tom, zda pracovní poměr je uzavíraný na dobu neurčitou či určitou a předpokládanou délku doby určité.¹⁹¹

Motivaci potenciálních zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením zřizovat pro tyto osoby pracovní místa se v tomto případě zákonodárce snaží pozitivně ekonomickými pobídkami, když na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje zaměstnavateli prostřednictvím Úřadu práce příspěvek. Podmínkou, kterou při tom zákonodárce stanoví, je, že takové pracovní místo musí být osobou se zdravotním postižením obsazeno po dobu 3 let.¹⁹²

188 Ustanovení § 75 odst. 1 ZoZ.

189 Srov. ustanovení § 77 odst. 1 písm a) ZoZ.

190 Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

191 Srov. ustanovení § 6 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

192 Srov. ustanovení § 75 odst. 1 ZoZ.

Maximální výše zmíněného příspěvku, která může být zaměstnavateli na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytnuta, se odvíjí od stupně zdravotního postižení daného zaměstnance se zdravotním postižením a od počtu pracovních míst pro osobu se zdravotním postižením, jejichž zřízení zaměstnavatel plánuje. Zákonodárce v tomto směru stanoví, že příspěvek „*může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku*“¹⁹³.

Dalším kritériem, které má na maximální výši příspěvku vliv, je plánovaný počet takových pracovních míst. Stát v zájmu podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zvýšení šance na jejich uplatnění na trhu práce podporuje zřizování většího počtu pracovních míst pro tyto osoby a snaží se k tomu zaměstnavatele motivovat také prostřednictvím zvýšení maximální výše příspěvku na zřízení takového většího počtu míst. Pokud tedy zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce zřizuje 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.¹⁹⁴

Vedle podmínky, že pracovní místo zřízené s finančním příspěvkem státu dle ZoZ musí být osobou se zdravotním postižením obsazeno po dobu 3 let (nemusí však jít po celou tuto dobu o jednu a tutéž osobu se zdravotním postižením; z tohoto důvodu v praxi Úřad práce v dohodě obvykle stanoví datum, do něhož podmínka obsazenosti musí být splněna, s půlročním přesahem, aby byla pokryta případná doba nezbytná pro uzavření dalšího pracovního poměru s jinou osobou se zdravotním postižením), je státní příspěvek podmíněn splněním dalších kritérií ze strany zaměstnavatele. Jmenovitě je vyžadována bezdlužnost zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 75 odst. 3 ZoZ¹⁹⁵ a dále podle téhož ustanovení platí, že příspěvek

193 Ustanovení § 75 odst. 2 ZoZ, věta první.

194 Srov. ZoZ, § 75 odst. 2 ZoZ, věta druhá.

195 Dle tohoto ustanovení *bezdlužnost* znamená, že: „...zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.“

se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce¹⁹⁶ takovým zaměstnavatelem.

3.1.3. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Do výčtu nástrojů, které zákonodárce používá ke zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením s cílem dorovnat zdravotním handicapem znevýhodněné postavení takových osob na trhu práce, se řadí další institut patřící ke skupině pozitivních ekonomických stimulů – *příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením*.

Příspěvek může poskytnout Úřad práce, a to na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením.

Výše příspěvku může činit nejvýše 48.000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením za rok.¹⁹⁷

Příspěvek se poskytuje zálohově čtvrtletně, případně v jiném dohodnutém období¹⁹⁸, přičemž záloha je splatná nejpozději poslední den prvního měsíce příslušného čtvrtletí, případně jiného dohodnutého období.¹⁹⁹

Také poskytnutí tohoto příspěvku je podmíněno bezdlužností ve smyslu ZoZ na straně zaměstnavatele a neposkytne se po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce daným zaměstnavatelem.

Dle ustanovení § 76 odst. 3 ZoZ se příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením dále neposkytne zaměstnavateli ve třech následujících případech:

- na osobu se zdravotním postižením, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele,
- na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou,

196 Definiční pojmu *nelegální práce* pro účely ZoZ obsahuje ZoZ ve svém ustanovení § 5 písm. e).

197 Srov. ZoZ, § 76 odst. 2, věta druhá.

198 Podle znění uzavřené dohody o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením podle § 75 odst. 6 ZoZ, event. podle znění dohody o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením podle § 76 odst. 6 ZoZ.

199 Srov. ustanovení § 10 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- na osobu se zdravotním postižením, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.

O příspěvek je nutno zažádat, přičemž žádost o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením musí obsahovat zákonem v ustanovení § 76 odst. 4 a odst. 5 ZoZ předepsané náležitosti a přílohy. Vedle identifikačních údajů zaměstnavatele, který o příspěvek žádá, žádost obsahuje též místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele, jmenný seznam osob se zdravotním postižením, na které je příspěvek požadován, s uvedením rodného čísla a data vzniku pracovního poměru, a doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením jak je tento pojem definován v ZoZ.

K žádosti je třeba přiložit (1) doklad o účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu, (2) potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele²⁰⁰, event. zaměstnavatel může udělit písemný souhlas s tím, aby si toto potvrzení obstaral u příslušných institucí Úřad práce sám a zproští za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce, a (3) případně i jiné doklady, jejichž předložení – jsou-li *nezbytně nutné v souvislosti s posouzením* žádosti o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením – je Úřad práce v takovém případě oprávněn dle ustanovení § 76 odst. 5 ZoZ požadovat.

Jak již bylo řečeno, příspěvek je Úřadem práce poskytován na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Výčet minimálních náležitostí, jež taková dohoda musí obsahovat, uvádí ustanovení § 76 odst. 6 ZoZ, přičemž mezi ně řadí:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,

²⁰⁰ Potvrzení – předkládá-li jej sám zaměstnavatel – nesmí být starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. K tomu srov. ustanovení § 76 odst. 5 ZoZ.

- způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ, a lhůtu pro vrácení příspěvku, a
- podmínky, na základě kterých lze dohodu vypovědět.

Vedle uvedeného minimálního obsahu musí být v dohodě Úřadem práce specifikovány a rozlišeny ty podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně a ty podmínky, s jejichž nesplněním je spojen postih v podobě odvodu podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákon o rozpočtových pravidlech**“). Nevrácení příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením je podle ustanovení § 76 odst. 8 ZoZ případem porušení rozpočtové kázně.

Zákonodárce výslovně počítá rovněž se situací, kdy zaměstnavatelem, kterému je poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením na základě dohody s Úřadem práce, je osoba samostatně výdělečně činná, která je sama osobou se zdravotním postižením. Pro poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením v tomto případě platí obdobné podmínky jako pro ostatní zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, s tím rozdílem, že v uvedeném specifickém případě není možné požadovat vrácení tohoto příspěvku, přestane-li taková osoba vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů anebo rovněž v případě jejího úmrtí.²⁰¹

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením je možné poskytnout pouze na stanovené druhy takových

201 Srov. ustanovení § 76 odst. 9 ZoZ.

provozních nákladů. Odpověď na to, které to jsou, nalezneme v § 8 prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb.²⁰² Patří k nim:

- zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku;
- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů²⁰³, jimiž se rozumí (a) mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných těmito osobami při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo (b) náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele;
- náklady na dopravu, jimiž se rozumí náklady na (a) dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, nebo (b) dopravu materiálu a hotových výrobků;
- náklady na přizpůsobení provozovny, jimiž se rozumí náklady na (a) pořízení a ověření počítačového programového vybavení, (b) pořízení a přizpůsobení pomocných technologických zařízení používaných zdravotně postiženými zaměstnanci, (c) pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, (d) přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením, nebo (e) výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení;
- daň z přidané hodnoty v případě, že je součástí nákladů vyjmenovaných v předchozích bodech a současně zaměstnavatel není plátcem této daně.²⁰⁴

202 Ustanovení § 8 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

203 Za provozního zaměstnance a pracovního asistenta se v tomto případě nepovažuje ten zaměstnanec, na jehož zaměstnávání je zaměstnavateli poskytován příspěvek podle § 78a ZoZ (příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce). Nepovažuje se za něj ani zaměstnanec, který připravuje k práci osobu se zdravotním postižením, a jehož mzdové náklady jsou zaměstnavateli, který provádí přípravu k práci, již hrazeny podle § 3 odst. 1 písm. a) vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Srov. § 8 odst. 2 jmenované vyhlášky.

204 Srov. ustanovení § 8 odst. 3 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Ve specifickém případě, kdy je poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením na základě dohody s Úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné, která je sama osobou se zdravotním postižením, je výčet provozních nákladů vynaložených osobou samostatně výdělečně činnou, na něž lze poskytnout příspěvek, obdobný. Jde o tyto náklady:²⁰⁵

- zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku;
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků;
- náklady na přizpůsobení provozovny sloužící k výkonu samostatné výdělečné činnosti, zejména náklady na (a) pořízení a ověření počítačového programového vybavení, (b) přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení, (c) přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek, nebo (d) výstavbu nebo rozšíření provozu, včetně nákladů na počítačové vybavení;
- daň z přidané hodnoty v případě, že je součástí nákladů vyjmenovaných v předchozích bodech a současně osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně.²⁰⁶

3.1.4. Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Zcela nový pojem *chráněný trh práce*, stejně jako institut *uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce*, zavedla s účinností od 1. ledna 2018 novela ZoZ provedená zákonem č. 327/2017 Sb.²⁰⁷ Úprava podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením po této novele ZoZ představuje ve srovnání s předchozím nastavením významnou a systémovou změnu.²⁰⁸ Jak se podává z důvodové zprávy ke jmenované novele²⁰⁹, uvedený institut uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce nahradil předchozí systém, v jehož rámci byla vymezována jednotlivá chráněná pracovní místa zřízená

205 Srov. ustanovení § 9 odst. 1 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

206 Srov. ustanovení § 9 odst. 2 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

207 Zákon č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.

208 Srov. STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Novinky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, číslo 1, s. 38.

209 Důvodová zpráva k zákonu č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce ze dne 22.3.2017. Poslanecká sněmovna Parlamentu, rok 2017, sněmovní tisk č. 1072/0. Identifikační číslo ASPI: LIT238461CZ.

zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. K uvedenému došlo na základě zkušeností získaných z aplikační praxe, z poznatků získaných z jednání s odbornou veřejností i za účelem snížení administrativní zátěže na straně zaměstnavatelů i na straně Úřadu práce.²¹⁰ Dosavadní systém vymezování jednotlivých míst byl nově nahrazen uzavřením jediné dohody o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce²¹¹, přičemž tato dohoda představuje základní předpoklad pro vydání rozhodnutí o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením²¹². Nový systém má podle jmenované důvodové zprávy zajistit, „že do systému podpory chráněného trhu práce vstoupí jen takové subjekty, které nezneužívají poskytovanou podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením“²¹³.

Jako další důvod pro zavedení nové úpravy uvádí důvodová zpráva neexistenci informací o subjektech, které zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, což novela řeší vznikem nové povinnosti na straně zaměstnavatele spočívající v závazku vtěleném do dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce pravidelně předkládat Úřadu práce roční zprávu o své činnosti v předepsané struktuře.

Novelizovaná úprava svým rozlišením volného a chráněného trhu rovněž usiluje o zpřehlednění systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením s tím, že chráněný trh práce bude tvořen výhradně zaměstnavateli, se kterými Úřad práce uzavře dohodu o uznání zaměstnavatele.²¹⁴ Těm bude i v novém systému poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jen nově pod názvem *příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce*.

210 Blíže viz důvodová zpráva k zákonu č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce ze dne 22.3.2017. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2017, sněmovní tisk č. 1072/0. Identifikační číslo ASPI: LIT238461CZ.

211 K právní povaze dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce jako subordinační veřejnoprávní smlouvy ve smyslu § 161 odst. 1 správního řádu a k možností procesní obrany proti nevyhovění žádosti zaměstnavatele o uzavření této dohody ze strany Úřadu práce s ohledem na skutečnost, že při tom nedochází k vydání správního rozhodnutí, nýbrž nevyhověním žádosti dochází k zániku návrhu na uzavření veřejnoprávní smlouvy; tudíž obranou proti vybočení ze zákonných pravidel pro uzavírání veřejnoprávních smluv může být pouze žaloba na ochranu před nezákonným zásahem podle § 82 an soudního řádu správního, nikoliv žaloba na nečinnost správního orgánu. Srov. a blíže viz rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 5 Ads 364/2019-29 ze dne 9.4.2020. Identifikační číslo ASPI: JUD443848CZ.

212 Srov. ustanovení § 78a odst. 1 ZoZ.

213 Obecná část, písm. A) důvodové zprávy k zákonu č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce ze dne 22.3.2017. Poslanecká sněmovna Parlamentu, rok 2017, sněmovní tisk č. 1072/0. Identifikační číslo ASPI: LIT238461CZ.

214 Podle důvodové zprávy k zákonu č. 327/2017 Sb. o změně ZoZ mělo jít též o administrativní úsporu, neboť namísto 6.000 – 30.000 ročně vymezovaných chráněných pracovních míst se počítá s uzavřením cca 2.500 dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, což je počet zaměstnavatelů, kteří ke dni důvodové zprávy (22.3.2017) na chráněném trhu působili.

Jak již bylo zmíněno, *příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením*²¹⁵ bude moci být poskytnut jak zaměstnavatelům působícím na volném trhu práce, tak zaměstnavatelům působícím na chráněném trhu práce a novela rovněž zachovala možnost Úřadu práce poskytovat příspěvek na úhradu provozních nákladů; nově není vázán na chráněné pracovní místo, nýbrž na náklady vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.^{216 217}

Definici zmíněného klíčového pojmu *chráněný trh práce* obsahuje ustanovení § 78 odst. 1 ZoZ, podle něhož je chráněný trh práce „tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“²¹⁸. Zmíněná dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel v případě zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, v případě zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.²¹⁹

Zákonodárce pak v ZoZ stanoví podmínky, při jejichž splnění lze s konkrétním zaměstnavatelem dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále také jen „**dohoda o uznání zaměstnavatele**“) uzavřít. Uzavření dohody je tak možné v případě, že zaměstnavatel:

- „zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu²²⁰ za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců“²²¹,

215 Původně, před novelou 327/2017 Sb., známý pod názvem *příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa*.

216 Srov. důvodová zpráva k zákonu č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce ze dne 22.3.2017. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2017, sněmovní tisk č. 1072/0. Identifikační číslo ASPI: LIT238461CZ.

217 Také tento příspěvek doznal změny názvu z původního „příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa“ na *příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením*.

218 Ustanovení § 78 odst. 1 ZoZ.

219 Srov. ustanovení § 78 odst. 1 ZoZ, věta druhá.

220 Dle ustanovení § 78 odst. 10 ZoZ je pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí. Dle ustanovení § 78 odst. 11 ZoZ způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí, stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí prováděcí vyhláškou ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; a to jmenovitě v ustanovení § 11 an vyhlášky.

221 Ustanovení § 78 odst. 2 písm. a) ZoZ.

- ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle ZoZ²²²,
- „ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu“²²³, a
- v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele:
 - a) vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
 - b) zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
 - c) neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
 - d) mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.²²⁴

V případech *hodných zvláštního zřetele* může Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě písemné žádosti zaměstnavatele prominout zaměstnavateli splnění podmínky ohledně pravomocně uložené pokuty za správní delikt nebo v předchozím odstavci (písm. d)) uvedený přestupek v případě, že výše uložené pokuty nepřesáhla 50.000 Kč a zaměstnavatel podal žádost

222 Srov. ustanovení § 78 odst. 2 písm. b) ZoZ.

223 Ustanovení § 78 odst. 2 písm. c) ZoZ.

224 Srov. ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) ZoZ.

podle § 78 odst. 5 ZoZ, tj. žádost o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.²²⁵

Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let. V případě, že zaměstnavatel nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této tříleté doby opětovně požádá Úřad práce o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, tato dohoda se v takovém případě uzavírá na dobu neurčitou.²²⁶

ZoZ ve svém ustanovení § 78 odst. 5 uvádí výčet minimálních náležitostí žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, jimiž jsou identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět jeho podnikání, event. činnosti, informace o tržbách, počtu osob se zdravotním postižením, které se na tržbách podílejí a informace o plnění podmínky zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením. Ustanovení § 78 odst. 6 ZoZ pak vyjmenovává minimální obsahové náležitosti samotné dohody o uznání zaměstnavatele, tj. identifikační údaje účastníků dohody; dobu, na kterou je uzavřena; závazek zaměstnavatele plnit podmínky, které zákon stanoví pro uzavření této dohody; závazek zaměstnavatele předkládat Úřadu práce roční zprávu o své činnosti o stanoveném obsahu (vždy do 15. července následujícího kalendářního roku); povinnost zaměstnavatele oznámit Úřadu práce, že nesplnil některý ze závazků sjednaných v dohodě o uznání zaměstnavatele nebo přestal splňovat některou z podmínek stanovených zákonem pro uzavření této dohody; a podmínky, na základě kterých lze dohodu vypovědět.

Dále ZoZ stanoví podmínky, za nichž Úřad práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele vypoví (ustanovení § 78 odst. 8 ZoZ), event. může vypovědět (ustanovení § 78 odst. 7 ZoZ); přičemž výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli. Až do uplynutí výpovědní doby je zaměstnavatel oprávněn poskytovat výrobky a služby nebo plnit zadané zakázky pro účely tzv. náhradního plnění povinného podílu zaměstnávat osoby se zdravotním postižením^{227, 228}.

225 Srov. ustanovení § 78 odst. 3 ZoZ.

226 Srov. ustanovení § 78 odst. 4 ZoZ.

227 K povinnému podílu a způsobům jeho plnění blíže viz [kapitola 3.1.6](#) této práce.

228 Srov. ustanovení § 78 odst. 9 ZoZ.

3.1.5. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, je poskytován *příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce*. Uvedený příspěvek se poskytuje formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvek poskytuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo podle bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.²²⁹

„Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však v částce“²³⁰ 12.800 Kč²³¹ měsíčně na zaměstnance, který je osobou invalidní ve třetím stupni, nebo invalidní v prvním nebo druhém stupni (tj. osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) ZoZ), a nejvýše 5.000 Kč měsíčně na zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou.²³²

Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

- (1) poskytnuté naturální mzdy,
- (2) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku²³³, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle § 236 Zákoníku práce, nebo
- (3) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

229 Srov. ustanovení § 78a odst. 1 ZoZ.

230 Ustanovení § 78a odst. 2 ZoZ.

231 Dle ustanovení § 78a odst. 17 ZoZ činí maximální částka příspěvku 12.800 Kč. Vláda může nařízením maximální částku příspěvku zvýšit, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji minimální mzdy, mzdové úrovně a životních nákladů.

232 Srov. ustanovení § 78a odst. 2 ZoZ.

233 Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavateli k uvedenému příspěvku náleží také *paušální částka 1.000 Kč měsíčně* na každou osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá.²³⁴

Dále může zaměstnavatel na každého svého zaměstnance, kterému byl přiznán první až třetí stupeň invalidity, uplatnit v žádosti o poskytnutí příspěvku rovněž *nárok na zvýšení příspěvku na další náklady* vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi částkou 12.800 Kč a příspěvkem poskytnutým na náklady na mzdu nebo plat měsíčně²³⁵ na jednoho zaměstnance, který je osobou invalidní. *Celkem tedy může zaměstnavatel obdržet od Úřadu práce příspěvek až do výše 13.800 Kč měsíčně v případě invalidního zaměstnance (v kterémkoliv stupni) a až 6.000 Kč měsíčně v případě zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou.* Zákonodárce v této souvislosti dodává, že takovéto zvýšení příspěvku nelze uplatnit na osobu se zdravotním postižením pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.²³⁶

Co zákonodárce rozumí pod výše uvedeným pojmem *další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, o které lze příspěvek zvýšit, je uvedeno v § 78a odst. 12 ZoZ, přičemž zákon mezi ně řadí:

- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů^{237 238}, kterými jsou

(1) mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu

234 Srov. ustanovení § 78a odst. 3 ZoZ.

235 Tj. rozdíl mezi maximální částkou příspěvku podle § 78a odst. 17 ZoZ a příspěvkem podle ustanovení § 78a odst. 2 ZoZ.

236 Srov. ustanovení § 78a odst. 3 ZoZ.

237 Dle ustanovení § 78a odst. 13 ZoZ se za provozního zaměstnance a pracovního asistenta nepovažuje zaměstnanec, na jehož zaměstnávání se poskytuje příspěvek podle § 78a odst. 1 ZoZ, nebo zaměstnanec, jehož mzdové náklady jsou hrazeny podle § 3 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb. (tj. mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance, který připravuje k práci osobu se zdravotním postižením, odpovídající počtu hodin odpracovaných tímto zaměstnancem při přípravě k práci osoby se zdravotním postižením).

238 Srov. rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 7 Ads 285/2016 – 35 ze dne 31.5.2017 k § 78 odst. 3 ZoZ ve znění účinném do 30.9.2015 uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu pod č. 3617/2017, ročník 2017, číslo vydání (svazek) 9, s. 844. Identifikační číslo ASPI: JUD349533CZ: „*Je v souladu s § 78 odst. 3 a odst. 8 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pokud úřad práce poměrně kráti výši příspěvku na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů při pomoci zaměstnancům se zdravotním postižením z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti některých zaměstnanců se zdravotním postižením v rozhodném období.*“

hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením²³⁹, nebo

(2) náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele,

- náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kterými jsou náklady na

(1) dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, nebo

(2) dopravu materiálu a hotových výrobků,

- náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na

(1) pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

(2) přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,

(3) pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,

(4) přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením, nebo

(5) výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení.²⁴⁰

V případě, že součástí shora vyjmenovaných *dalších nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, o které lze příspěvek zvýšit, je i daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad pracovního místa.²⁴¹

239 Srov. rozhodnutí Městského soudu v Praze 9 Ad 5/2015 – 39 ze dne 13.9.2017 k § 78 odst. 3 ZoZ ve znění účinném do 12.12.2014. *Zaměstnanost: žádost o zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, ročník 2018, číslo vydání (svazek) 10, s. 716. Uveřejněno pod pořadovým číslem 3788/2018. Identifikační číslo ASPI: JUD376278CZ: „Mzdové náklady provozních zaměstnanců nelze uplatňovat jako součást nároku na zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytovaného podle § 78 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve vztahu k těm zaměstnancům se zdravotním postižením, kteří v určitém měsíci rozhodného období (kterým je kalendářní čtvrtletí) vůbec nevykonávali práci a provozní zaměstnanci jim z tohoto důvodu nemohli poskytovat žádnou pomoc při plnění pracovních povinností.“

240 Srov. ustanovení § 78a odst. 12 ZoZ.

241 Srov. ustanovení § 78a odst. 14 ZoZ.

Příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně, a to na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Žádost musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.

ZoZ obdobně jako v případě jiných příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením stanoví podmínky, za kterých lze příspěvek poskytnout. V ustanovení § 78a odst. 4 ZoZ stanoví jako podmínku pro poskytnutí příspěvku skutečnost, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy

- bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, nebo
- součet nedoplatků zaměstnavatele, s výjimkou nedoplatků podle předchozího bodu, k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10.000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatecích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatecích podle § 147b ZoZ zjistil Úřad práce sám, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad povinnosti mlčenlivosti vůči Úřadu práce; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce doložit.

Mezi případy, kdy se příspěvek zaměstnavateli neposkytne, patří případ, kdy se zaměstnavateli příspěvek neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle ustanovení § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ.

Vedle toho se zaměstnavateli příspěvek rovněž neposkytne po dobu 12 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50.000 Kč, a to na vyšší počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, než jaký zaměstnavatel zaměstnával ke dni nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty.²⁴²

242 Srov. ustanovení § 78a odst. 4 ZoZ.

Žádost zaměstnavatele musí obsahovat též jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením, pokud došlo ke změně oproti skutečnostem doloženým v žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele podle ustanovení § 78 odst. 5 písm. e) ZoZ²⁴³ ²⁴⁴.

Nastane-li případ, že o poskytnutí příspěvku na téhož zaměstnance – osobu se zdravotním postižením – požádá více zaměstnavatelů, je příspěvek poskytnut tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci, ohledně něhož je o poskytnutí příspěvku žádáno, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o poskytnutí příspěvku požádal. Žádalo-li o poskytnutí příspěvku více zaměstnavatelů, uplatní se postup uvedený v úvodu tohoto odstavce, tedy rozhodným je datum vzniku pracovního poměru zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením a ohledně něhož je o poskytnutí příspěvku žádáno. V případě, že zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, vznikne ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o poskytnutí příspěvku žádají, nelze příspěvek na tohoto zaměstnance poskytnout žádnému z nich. Pokud zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, vznikne více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v § 78a odst. 2 a 3 ZoZ.²⁴⁵ „Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.“²⁴⁶

243 Tj. pokud došlo ke změně oproti v žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele doložené informaci o plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele s uvedením celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, z toho počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 ZoZ včetně doložení této skutečnosti.

244 Srov. ustanovení § 78a odst. 5 ZoZ.

245 Srov. ustanovení § 78a odst. 6 ZoZ.

246 Ustanovení § 78a odst. 6 ZoZ, poslední věta.

ZoZ vyjmenovává rovněž situace, kdy příspěvek poskytovat nelze, a činí tak v ustanovení § 78a odst. 7 ZoZ. Podle tohoto ustanovení tak příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením

- „za kalendářní čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“²⁴⁷ (§ 117 ZoZ),
- „za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento zaměstnanec poživitelem starobního důchodu“²⁴⁸,
- „za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl na tohoto zaměstnance zaměstnavateli poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením“²⁴⁹ (§ 76 ZoZ),
- „za kalendářní čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce“²⁵⁰ (§126 odst. 3 ZoZ), nebo
- „za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením, dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.“²⁵¹

ZoZ následně ve svém ustanovení § 78a odst. 8 uvádí jaká rozhodnutí v jednotlivých případech vydá krajská pobočka Úřadu práce, tedy zda v jednotlivých případech rozhodne o poskytnutí, částečném poskytnutí či neposkytnutí příspěvku, a to na základě splnění, částečného nesplnění či nesplnění podmínek pro poskytnutí příspěvku stanovených v ZoZ.

„Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o poskytnutí příspěvku“²⁵², přičemž poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část

247 Ustanovení § 78a odst. 7 písm. a) ZoZ.

248 Ustanovení § 78a odst. 7 písm. b) ZoZ.

249 Ustanovení § 78a odst. 7 písm. c) ZoZ.

250 Ustanovení § 78a odst. 7 písm. d) ZoZ.

251 Ustanovení § 78a odst. 7 písm. e) ZoZ.

252 Ustanovení § 78a odst. 9 ZoZ.

musí zaměstnavatel vrátit v případě, že mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši. Zaměstnavatel je povinen vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část také tehdy, byl-li mu poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ nebo v případě, že bylo Úřadem práce zjištěno, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele podle ZoZ.²⁵³ Nárok na vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.²⁵⁴

Zákonodárce v ZoZ pamatuje i na *výjimečné případy hodných zvláštního zřetele*²⁵⁵, s nimiž spojuje možnost prominout splnění některých podmínek a příspěvek poskytnout. Ministr práce a sociálních věcí tak v takových výjimečných případech může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona prominout splnění podmínky uvedené v § 78a odst. 4 písm. b) ZoZ, pokud jde o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků zaměstnavatele.²⁵⁶

Podobně může ministerstvo na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v § 78a odst. 4 písm. b) ZoZ, pokud jde o výši součtu nedoplatků zaměstnavatele, která k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí přesáhla 10.000 Kč; přičemž žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o poskytnutí příspěvku žádáno v případě, že splnění podmínky uvedené v § 78a odst. 4 písm. b) ZoZ prokazuje zaměstnavatel sám. Zjišťuje-li splnění této podmínky podle § 147b ZoZ Úřad práce na základě

253 Srov. ustanovení § 78a odst. 10 ZoZ.

254 Srov. ustanovení § 78a odst. 11 ZoZ.

255 Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu 1 Ads 201/2019-37 ze dne 13.5.2020 k § 78 odst. 13 ZoZ ve znění účinném do 31.12.2017. Identifikační číslo ASPI: JUD446802CZ. Blíže viz bod 46 a 47: Ke kombinaci neurčitého právního pojmu (*ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele*) a následného správního uvážení (*ministerstvo může prominout*), s tím, že správní orgán je povinen vyložit obsah neurčitého právního pojmu *výjimečný případ hodný zvláštního zřetele*, kdy „*obsahem tohoto pojmu nemůže být posuzování splnění dalších podmínek pro přiznání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*“; správní orgán je dále povinen zjistit rozhodné skutkové okolnosti daného případu a vyložit, zda pojem výjimečného případu hodného zvláštního zřetele naplňují či nikoliv. „*V případě, že dospěje k závěru, že se o takový případ jedná, rozhodne na základě svého správního uvážení, zda výjimku udělí či nikoliv, a toto rozhodnutí neopomene náležitě odůvodnit. Rozhodování správního orgánu na základě správního uvážení musí podléhat základním zásadám právního státu, nesmí být svévolné či diskriminační a v tomto rozsahu je též soudně přezkoumatelné (srov. rozsudek ze dne 30. 11. 2004, č. j. 3 As 24/2004 - 79, č.739/2006 Sb. NSS či usnesení rozšířeného senátu ze dne 23. 3. 2005, č. j. 6 A 25/2002 - 42, č. 906/2006 Sb. NSS).*“

256 Srov. ustanovení § 78a odst. 15 ZoZ.

souhlasu zaměstnavatele, který za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce, musí být žádost ministerstvu doručena nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o svých nedoplatcích podle § 78a odst. 4 písm. b) ZoZ dozvěděl od krajské pobočky Úřadu práce.²⁵⁷

3.1.6. Povinný podíl

Zatímco nástroje, jimiž jsme se doposud zabývali v této části patří k opatřením, která mají zaměstnavatele, event. potenciální zaměstnavatele, osob se zdravotním postižením motivovat pozitivně, zhusta ekonomickými pobídkami a opatřeními, v této kapitole se dostáváme k opačnému konci motivace – k jednomu z klíčových nástrojů, jímž ZoZ v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením disponuje a jehož prostřednictvím se snaží přimět zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a tím je *povinný podíl*.²⁵⁸

Tento institut byl zakotven v českém právním řádu již v dobách zákona o zaměstnanosti z roku 1991²⁵⁹ a současný ZoZ z roku 2004 jej v rámci zajištění kontinuity a komplexní úpravy problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce převzal a dále upravoval.²⁶⁰

Povinný podíl ve zkratce znamená, že každý zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru má zákonem uloženou povinnost zaměstnat určitý počet osob se zdravotním postižením.

Co zákonodárce rozumí pod termínem *povinný podíl* uvádí v ustanovení § 81 ZoZ, když stanoví, že „zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%.“²⁶¹ Ve speciálním případě zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ, pak ZoZ stanoví, že do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru se nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživatelům.

257 Srov. ustanovení § 78a odst. 16 ZoZ.

258 Blíže k *povinnému podílu* viz BOLCKOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, KIELEROVÁ, Jana. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – Z hlediska pracovního práva*. In: Mzdy 2020, kapitola 1.2 an. Identifikační číslo ASPI: MER158128CZ.

259 Srov. ustanovení § 24 odst. 2 zákona Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky ze dne 4. prosince 1990 č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

260 Viz Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 14.11.2003. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2003, sněmovní tisk 527/0, k § 81. Identifikační číslo ASPI: LIT27059CZ.

261 Ustanovení § 81 odst. 1 ZoZ.

S ohledem na skutečnost, že ne všichni zaměstnavatelé mají a ne všechna odvětví generují vhodné podmínky a možnosti pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zákonodárce na tyto situace pamatuje a umožňuje zaměstnavatelům splnit zákonem uloženou povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením i jinými způsoby, než přímo jejich zaměstnáváním. Přesto lze konstatovat – zejména s ohledem na účel, jež zákonodárce ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením zákonnou úpravou sleduje – že zákonodárce primárně preferuje způsob plnění povinného podílu uvedený v ustanovení § 81 odst. 2 ZoZ na prvním místě, tedy přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru. Současně lze vyjádřit pochybnost stran toho, do jaké míry se zákonodárcova snaha vytvářet přímé pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením setkává s úspěchem, když se v praxi lze často setkat s tím, že zaměstnavatelé namísto primárního zaměstnávání osob z této chráněné skupiny spíše využívají zákonodárcem dané alternativní možnosti plnění povinného podílu, než je přímé zaměstnávání chráněných osob.

Jak již bylo výše naznačeno, povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením mohou zaměstnavatelé splnit jedním ze způsobů uvedených v § 81 odst. 2 ZoZ, tedy:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele²⁶², nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám; přičemž platí, že tito zaměstnavatelé a tyto osoby samostatně výdělečně činné mohou pro účely splnění povinnosti tzv. povinného podílu poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do výše odpovídající 28násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce (dále jen „limit“) a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem podle § 84 ZoZ, nebo
- odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací výše uvedených způsobů.

262 Viz ustanovení § 78 ZoZ.

V případě, že osoba se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou, nezaměstnává žádné zaměstnance, považuje se pro účely výpočtu limitu tato osoba za jednoho zaměstnance.²⁶³

Třetí způsob plnění shora zmíněné zákonné povinnosti představuje odvod do státního rozpočtu. Jeho výše činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla; přičemž výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhláší ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.²⁶⁴

Tento odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce.²⁶⁵

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný *průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců*.²⁶⁶

To, jakým způsobem se vypočte průměrný přepočet počtu zaměstnanců, způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb nebo poskytovaných zakázek a způsob výpočtu plnění povinného podílu stanoví vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.²⁶⁷

Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců nalezneme v části čtvrté zmíněné vyhlášky, konkrétně v jejím ustanovení § 15, podle něhož se do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Pro upřesnění vyhláška uvádí, že všechny výpočty podle části čtvrté se provádějí na dvě platná desetinná místa; u peněžitého plnění se výsledná částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru.²⁶⁸

263 Srov. ustanovení § 81 odst. 4 ZoZ.

264 Srov. ustanovení § 82 odst. 1 ZoZ.

265 Srov. ustanovení § 82 odst. 2 ZoZ.

266 Srov. ustanovení § 81 odst. 5 ZoZ.

267 Srov. ustanovení § 81 odst. 6 ZoZ.

268 Srov. ustanovení § 20 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dále se zde stanoví, že „průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny

- (a) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- (b) v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
- (c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- (d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu²⁶⁹ nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřisluší²⁷⁰,
- (e) v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné²⁷¹,

a celkové stanovené týdenní pracovní doby²⁷² bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu²⁷³.²⁷⁴

V případě, že zaměstnavatel svou činnost provozuje pouze po část kalendářního roku, „použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená

269 Viz Zákoník práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

270 Pozn.: V platném znění Zákoníku práce, tj. ve znění platném do 31.12.2020, již zmíněná část věty druhé za středníkem není obsažena. Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve svém § 15 odst. 2 písm. d) nereflektuje změněné znění druhé věty § 192 odst. 1 Zákoníku práce, kdy část věty druhé za středníkem zněla (naposledy ve znění účinném do 30.6.2019): „...; náhrada mzdy nebo platu nepřisluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.“ Tato část věty druhé za středníkem včetně středníku byla zrušena zákonem ze dne 22. ledna 2019 č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Důvodem bylo zrušení institutu tzv. karenční doby, po kterou se v případě dočasné pracovní neschopnosti neposkytovala osobě v zaměstnaneckém nebo služebním poměru náhrada příjmu, a to v návaznosti na nálezy Ústavního soudu č. 166/2008 Sb. Blíže viz Důvodová zpráva ze dne 21.2.2018 k zákonu č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2018, sněmovní tisk 109/0. Identifikační číslo ASPI: LIT257834CZ.

271 Ustanovení § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

272 Ustanovení § 79 Zákoníku práce.

273 Ustanovení § 79 Zákoníku práce.

274 Ustanovení § 15 odst. 2 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu²⁷⁵ v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.“²⁷⁶

Uvedená vyhláška rovněž stanoví, že průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.²⁷⁷

Z takto zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví *povinný podíl* zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.²⁷⁸

Způsob výpočtu *plnění povinného podílu* je uveden v ustanovení § 17 jmenované vyhlášky, v němž je stanoveno, že pro účely plnění povinnosti (zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu *zaměstnáváním v pracovním poměru*²⁷⁹) se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou *osobami se zdravotním postižením*, a průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou *osobami s těžším zdravotním postižením*, zjišťuje způsobem uvedeným v § 15 jmenované vyhlášky s tím, že každý zaměstnanec, který je *osobou s těžším zdravotním postižením*, se započítává třikrát.²⁸⁰

Případy, kdy zaměstnavatelé plní povinný podíl alternativním způsobem (než přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru), řeší ustanovení § 18 (alternativní plnění uvedené v § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ) a ustanovení § 19 (alternativní plnění uvedené v § 81 odst. 2 písm. c) ZoZ) uvedené vyhlášky.

Nejprve k náhradnímu plnění povinného podílu *podle § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ*:

Pro účely plnění povinnosti (zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který tuto povinnost plní alternativně odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu

275 Ustanovení § 79 Zákoníku práce.

276 Ustanovení § 15 odst. 3 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

277 Srov. ustanovení § 15 odst. 4 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

278 Srov. ustanovení § 16 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

279 Ustanovení § 81 odst. 2 písm. a) ZoZ.

280 Srov. ustanovení § 17 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

o uznání zaměstnavatele, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám²⁸¹) zaměstnávat osoby zdravotním postižením, se počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu, vypočte tak, že z celkového objemu plateb, uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ („dodavatel“) ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí.²⁸²

Je-li počet osob se zdravotním postižením vypočtený podle předchozího odstavce²⁸³ větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, potvrzený za kalendářní čtvrtletí, může si zaměstnavatel do plnění povinného podílu za sledovaný kalendářní rok započítat osoby se zdravotním postižením jen v počtu, který byl v jednotlivých kalendářních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší, přičemž při zjišťování tohoto počtu musí dodavatel postupovat podle § 11 jmenované vyhlášky. Vyhláška výslovně stanoví, že kalendářním čtvrtletím se pro tyto účely rozumí kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění za dodání výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek.²⁸⁴

Vyhláška dále upřesňuje, že při odebírání výrobků nebo služeb od osoby samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením a nezaměstnává žádné zaměstnance, nebo při zadávání zakázek této osobě, je možno započítat maximálně jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.²⁸⁵

281 Ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ.

282 Srov. ustanovení § 18 odst. 1 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

283 Podle § 18 odst. 1 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

284 Srov. ustanovení § 18 odst. 2 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

285 Srov. ustanovení § 18 odst. 3 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

K alternativnímu plnění povinného podílu *podle § 81 odst. 2 písm. c) ZoZ*:

Pro účely plnění povinnosti (zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který tuto povinnost plní alternativně odvodem do státního rozpočtu²⁸⁶) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, se počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za které zaměstnavatel provádí odvod, zjišťuje jako rozdíl mezi počtem zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a které má zaměstnavatel zaměstnat ve výši povinného podílu, a počtem zaměstnanců se zdravotním postižením, jejichž povinný podíl splnil podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) ZoZ.²⁸⁷

Zákonodárce pamatuje rovněž na situaci, kdy zaměstnavatel povinnost povinného podílu nesplní. V takovém případě mu krajská pobočka Úřadu práce stanoví povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle daňového řádu^{288, 289}. K vymáhání odvodu do státního rozpočtu je příslušný celní úřad, a to podle sídla zaměstnavatele.

S povinným podílem je spojena i další povinnost zaměstnavatele, a to povinnost písemně ohlásit plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění této povinnosti, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přičemž je povinen tak učinit do 15. února následujícího roku.²⁹⁰

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se eviduje v elektronické podobě. Evidenci vede a jejím správcem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.²⁹¹ Evidence je vedena předepsaným způsobem a obsahuje následující údaje: 1) identifikační údaje zaměstnavatele a osoby samostatně výdělečně činné, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (v terminologii zákonodárce „dodavatele“) a zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru (v terminologii zákonodárce „odběratele“); 2) cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započítatelnou do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ; 3) datum dodání

286 Ustanovení § 81 odst. 2 písm. c) ZoZ.

287 Srov. ustanovení § 19 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

288 Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.

289 Srov. ustanovení § 82 odst. 3 ZoZ.

290 Srov. ustanovení § 83 ZoZ.

291 Srov. ustanovení § 84 odst. 1 ZoZ.

výrobků, služeb nebo realizace zakázek; 4) číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka; 5) datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek započitatelných do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ; 6) čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.²⁹²

Údaje uvedené v předchozím odstavci do evidence vkládá a za jejich správnost odpovídá dodavatel výrobků, služeb nebo zakázek. Údaj o výši limitu²⁹³ a o průběžném stavu jeho plnění je veřejně přístupný. Všechny tyto údaje včetně osobních údajů Ministerstvo práce a sociálních věcí v evidenci uchovává po dobu 6 let od jejich vložení.²⁹⁴

Pro zaměstnavatele jako odběratele je sledování zveřejněného údaje ohledně limitu a momentálního stavu jeho plnění u vybraného dodavatele klíčové, neboť odebral-li by od daného dodavatele výrobky nebo služby, nebo zadal-li by dodavateli zakázky nad zákonný limit, nemohl by si plnění v rozsahu nad limitem uplatnit jako náhradní plnění povinného podílu. Po zjištění takového pochybení kontrolním orgánem inspekce práce by odběr ve výši nad limitem nemohl být považován za alternativní plnění povinného podílu a zaměstnavatel jakožto odběratel by musel splnit povinný podíl v chybějícím rozsahu druhým z alternativních způsobů, tedy odvodem do státního rozpočtu.²⁹⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí v této souvislosti doporučuje, aby odběratelé předcházeli případným sporům, sjednali si s dodavateli smluvní povinnost dodavatele poskytovat odběrateli správné a úplné údaje, na jejichž základě je vypočítáno plnění povinného podílu, a riziko možného nadlimitního odběru tak smluvně ošetřili včetně sankcí, např. ve formě smluvní pokuty hrazené dodavatelem pro případ překročení limitu.²⁹⁶

292 Srov. ustanovení § 84 odst. 2 ZoZ.

293 Tj. limit podle ustanovení § 81 odst. 3 ZoZ, což znamená limit, nejvýše do něhož může v kalendářním roce dodavatel poskytnout své výrobky, služby či zakázky, aby toto plnění mohlo být považováno za plnění povinného podílu a aby si jeho prostřednictvím mohl zaměstnavatel jakožto odběratel (alternativně) splnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento limit nyní činí 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného u dodavatele v předchozím kalendářním roce.

294 Srov. ustanovení § 84 odst. 3 a 4 ZoZ.

295 Srov. BUKOVJAN, Petr. *Náhradní plnění po dvou novelách*. In: Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2017, číslo 11, s. 39. Identifikační číslo ASPI: LIT239078CZ.

296 Blíže k elektronické evidenci náhradního plnění včetně souvisejících doporučení a metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí viz informace dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-nahradniho-plneni>.

3.1.7. Rekvalifikace

První ze souboru opatření, která zákonodárce v ZoZ zakotvuje v rámci své tzv. aktivní politiky zaměstnanosti, je rekvalifikace. Jak bylo avizováno již v úvodu kapitoly, tímto instrumentem pracovního práva se dostáváme do Části páté ZoZ; konkrétně jej nalezneme upravený v ustanoveních § 108 až 110 ZoZ.

Na rozdíl od nástrojů vyjmenovaných v Části třetí ZoZ, o kterých bylo pojednáno v předchozích podkapitolách a jež jsou přímo určeny pro osoby se zdravotním postižením a jejich (potenciální) zaměstnavatele, jde v případě rekvalifikace o obecně použitelný nástroj. Využít jej lze jak v případě všech uchazečů o zaměstnání, tak i v případě zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří o tom uzavřeli dohodu s Úřadem práce.

První místo mezi univerzálně aplikovatelnými opatřeními na podporu zaměstnanosti náleží rekvalifikaci zcela oprávněně. Jde o mezi širokou veřejností patrně nejznámější instrument státní aktivní politiky zaměstnanosti; tedy politiky jejímž prostřednictvím zákonodárce směřuje „k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“²⁹⁷.

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a rekvalifikací je nutno zmínit speciální ustanovení § 74 ZoZ, které upravuje možnost organizování specializovaných rekvalifikačních kurzů pro osoby se zdravotním postižením. Tyto kurzy se uskutečňují za stejných podmínek jako rekvalifikace podle obecného ustanovení § 109 ZoZ.²⁹⁸ Po dobu konání těchto kurzů náleží – na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce – osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci takové osobě náleží i tehdy, když tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.²⁹⁹

K obsahu pojmu *rekvalifikace* uvádí zákon ve svém ustanovení § 108 ZoZ, že se jím „rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování“; přičemž za rekvalifikaci se podle stejného ustanovení „považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být

297 Ustanovení § 104 odst. 1, věta první ZoZ.

298 Srovnej § 74 odst. 1 ZoZ.

299 Srovnej § 74 odst. 2 ZoZ.

*rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání*³⁰⁰.

V odstavci 2 ustanovení § 108 ZoZ pak zákonodárce vyjmenovává, kdo a pouze kdo smí rekvalifikaci provádět. Z taxativního výčtu takových *rekvalifikačních zařízení* se podává, že jde o následující zařízení: Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle ZoZ, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu³⁰¹, škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení³⁰² nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu³⁰³, nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu^{304, 305}.

Rekvalifikační zařízení je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností nebo potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu. Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s Úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může (nikoli musí) Úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.³⁰⁶

A) Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se realizuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu rovněž poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce, a to ta, která je příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.³⁰⁷

300 Ustanovení § 108 odst. 1 ZoZ.

301 Např. zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

302 Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

303 Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

304 Např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb., vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů.

305 Srovnej ustanovení § 108 odst. 2 ZoZ.

306 Srov. ustanovení § 108 odst. 5 a 6 ZoZ.

307 Srov. ustanovení § 109 odst. 1 ZoZ.

Podmínkou pro dohodu o rekvalifikaci je písemná forma a musí obsahovat náležitosti vyjmenované v ustanovení § 109 odst. 2 ZoZ, tedy identifikační údaje účastníků dohody; pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována; způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání; podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací; způsob ověření získaných znalostí a dovedností; závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit; závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání; ujednání o vypovězení dohody.³⁰⁸

Vedle uvedených náležitostí musí Úřad práce v dohodě též rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není považováno za porušení rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle Zákona o rozpočtových pravidlech.³⁰⁹

V této souvislosti je nutno příjemce příspěvku upozornit, že příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti – a tedy i na rekvalifikaci – se v souladu s ustanovením § 107 odst. 3 ZoZ nepovažují za dotace podle Zákona o rozpočtových pravidlech a nevztahují se tak na ně ustanovení § 14 a násl. Zákona o rozpočtových pravidlech, jež upravují postup při poskytování dotací ze státního rozpočtu. Ve svém důsledku to pro příjemce znamená, že Úřad práce ze své pozice poskytovatele příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti nemá možnost postupovat podle ustanovení § 14f Zákona o rozpočtových pravidlech a použít takový nástroj jako je výzva k vrácení dotace nebo její části k tomu, aby mohlo dojít ke zhojení případného porušení rozpočtové kázně bez účasti finančního úřadu. Vzhledem k tomu musí být případná podezření na porušení rozpočtové kázně zjištěná Úřadem práce při jeho kontrolní činnosti postoupena příslušnému finančnímu úřadu formou podnětu. Finanční úřad poté – zjistí-li, že podnět je důvodný – předepíše odvod za porušení rozpočtové kázně a příslušné penále.³¹⁰

308 Srov. ustanovení § 109 odst. 2 ZoZ.

309 Srov. ustanovení § 109 odst. 3 ZoZ.

310 Srov. a blíže viz STRNADOVÁ, Zuzana. *Co by měl vědět příjemce dotace*. Grada Publishing. ISBN: 978-80-247-3076-9. Identifikační číslo ASPI: MN459CZ. Stav k 28.2.2019. Kapitola 6.1.2 (*Postupy úřadu práce dle zákona o zaměstnanosti*).

Přesto mohou nastat situace, kdy je příjemce poskytnutý příspěvek (nebo jeho poměrnou část)³¹¹ povinen vrátit nikoliv formou odvodu za porušení rozpočtové kázně předepsaným finančním úřadem, nýbrž vrácením takového příspěvku nebo jeho části přímo Úřadu práce. Jde o případy, kdy nastanou skutečnosti, s jejichž existencí je spojen smluvní závazek příjemce příspěvku sjednaný v dohodě o poskytnutí takového příspěvku poskytnutý příspěvek Úřadu práce vrátit.

Jak už bylo výše zmíněno, v případě příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací podle ustanovení § 109 ZoZ dohoda o jeho poskytnutí zavazuje uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci³¹², či uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání³¹³

Vrátí-li příjemce příspěvek v souladu s ujednáními obsaženými v dohodě o poskytnutí příspěvku v sjednané lhůtě sám anebo na základě výzvy od Úřadu práce, je jeho závazek k vrácení příspěvku, event. jeho části, splněn.

Porušení povinnosti vrácení příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací však je porušením rozpočtové kázně podle zmíněného Zákona o rozpočtových pravidlech³¹⁴ a jeho řešení je opět v kompetenci příslušného finančního úřadu.³¹⁵

Uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci rovněž sám a může si při tom zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které by mělo takovou rekvalifikaci provést.³¹⁶ Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání je v této souvislosti povinen doložit příslušné krajské pobočce Úřadu práce cenu jím zvolené rekvalifikace.³¹⁷ Jestliže takto individuálně zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění

311 De facto totéž platí rovněž pro poskytnutou hmotnou podporu; blíže k hmotným podporám viz [kapitola 3.1.8 \(Investiční pobídky\)](#) této práce.

312 Ustanovení § 109 odst. 2 písm. f) ZoZ.

313 Ustanovení § 109 odst. 2 písm. g) ZoZ.

314 Srov. ustanovení § 109 odst. 4 ZoZ.

315 Srov. a blíže viz STRNADOVÁ, Zuzana. *Co by měl vědět příjemce dotace*. Grada Publishing. ISBN: 978-80-247-3076-9. Identifikační číslo ASPI: MN459CZ. Stav k 28.2.2019. Kapitola 6.1.2 (*Postupy úřadu práce dle zákona o zaměstnanosti*).

316 Srov. ustanovení § 109a odst. 1 ZoZ.

317 Srov. ustanovení § 109a odst. 2 ZoZ.

daného uchazeče, resp. zájemce, o zaměstnání na trhu práce a současně je pro něj s ohledem na jeho zdravotní stav vhodná, může cenu takovéto rekvalifikace – po jejím úspěšném absolvování – Úřad práce uhradit rekvalifikačnímu zařízení.³¹⁸ Pro tento případ, tedy pro případ, že Úřad práce bude cenu rekvalifikace hradit, vydá Úřad práce uchazeči či zájemci o zaměstnání před zahájením rekvalifikace potvrzení, v němž bude uvedeno, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování takovéto individuálně zvolené rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace. Hradit cenu rekvalifikace smí Úřad práce výhradně po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.³¹⁹

Úřad práce může na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání vynaložit jen takovou celkovou finanční částku, jež v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci nesmí přesáhnout částku 50.000 Kč.³²⁰ Úřad práce rekvalifikačnímu zařízení uhradí cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část, pokud uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání z vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí.³²¹ Rekvalifikační zařízení má povinnost neprodleně oznámit krajské pobočce Úřadu práce neplnění studijních nebo výcvikových povinností stanovených rekvalifikačním zařízením ze strany uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.³²² V případě, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je takový uchazeč nebo zájemce o zaměstnání povinen uhradit Úřadu práce cenu rekvalifikace.³²³

B) *Rekvalifikace zaměstnanců*

Vedle uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání může být rekvalifikace prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.

Rekvalifikace zaměstnanců je prováděna na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rekvalifikace zaměstnanců spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace, přičemž o takové rekvalifikaci může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Je-li rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody

318 Srov. ustanovení § 109a odst. 3 ZoZ.

319 Srov. ustanovení § 109a odst. 4 ZoZ.

320 Srov. ustanovení § 109a odst. 9 ZoZ.

321 Srov. ustanovení § 109a odst. 5 ZoZ.

322 Srov. ustanovení § 109a odst. 7 ZoZ.

323 Srov. ustanovení § 109a odst. 8 ZoZ.

s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. V případě, že pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, event. mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.³²⁴

Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců uzavíraná *mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, popřípadě rekvalifikačním zařízením*, musí mít písemnou formu a zákonem předepsané náležitosti, jejichž výčet stanoví ustanovení § 110 odst. 2 ZoZ a mezi něž patří identifikační údaje účastníků dohody; pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni; základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace; rozsah teoretické a praktické přípravy; místo a způsob provedení rekvalifikace; doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností; náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady; závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení; a ujednání o vypovězení dohody.³²⁵

Je-li dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců uzavírána *mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*, musí být rovněž uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny obsahové náležitosti podle ustanovení § 110 odst. 3 ZoZ, tj. identifikační údaje účastníků dohody; pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován; rozsah teoretické a praktické přípravy; a doba zahájení a ukončení rekvalifikace a způsob ověření získaných znalostí a dovedností.³²⁶

Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Zaměstnanci za tuto dobu náležejí náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen v případě, že je to nezbytné s ohledem na způsob jejího zabezpečení.³²⁷

Zákonodárce v ustanovení § 110 odst. 5 ZoZ specifikuje rovněž případy, kdy o rekvalifikaci ve smyslu § 110 odst. 1 ZoZ nejde když uvádí, že o rekvalifikaci nejde v případě „účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou je zaměstnavatel povinen

324 Srov. ustanovení § 110 odst. 1 ZoZ.

325 Srov. ustanovení § 110 odst. 2 ZoZ.

326 Srov. ustanovení § 110 odst. 3 ZoZ.

327 Srov. ustanovení § 110 odst. 4 ZoZ.

zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání³²⁸, nebo kterou „zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace“³²⁹; přičemž v tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání³³⁰.

Formy rekvalifikace zaměstnanců a druhy nákladů rekvalifikace a souvisejících nákladů, jež jsou hrazeny Úřadem práce, jsou shodně jako v případě rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání stanoveny prováděcí vyhláškou č. 519/2004 Sb., přičemž se co do forem rekvalifikace shodují s formami rekvalifikace uchazečů.

C) Formy rekvalifikace a náklady hrazené Úřadem práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví na základě dohody s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců, stejně jako náklady, které jsou v této souvislosti hrazeny Úřadem práce.³³¹

Činí tak v rámci prováděcí vyhlášky č. 519/2004 Sb.³³², podle níž se rekvalifikace uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání³³³, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání a v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace, přičemž jednotlivé formy lze vzájemně kombinovat.³³⁴

Co se nákladů týče, Úřad práce hradí *náklady rekvalifikačního zařízení*, jimiž se rozumí přímé náklady vynaložené na rekvalifikaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé

328 Srov. ustanovení § 110 odst. 5 písm. a) ZoZ.

329 Srov. ustanovení § 110 odst. 5 písm. b) ZoZ.

330 Viz ustanovení § 141a Zákoníku práce, vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. a vyhlášky č. 197/1994 Sb.

331 Srov. ustanovení § 109 odst. 5 ZoZ a ustanovení § 110 odst. 6 ZoZ.

332 Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

333 Podle ustanovení § 33 ZoZ.

334 Srov. ustanovení § 1 vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

náklady); režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace; náklady na dílčí části rekvalifikace, které pro rekvalifikační zařízení zabezpečuje jiné rekvalifikační nebo vzdělávací zařízení; přiměřený zisk, maximálně do výše 15 % vynaložených nákladů (tato položka není hrazena Úřadem práce v případě, kdy zaměstnavatel zabezpečuje rekvalifikaci ve svém vlastním rekvalifikačním zařízení); a daň z přidané hodnoty, je-li součástí uvedených nákladů a rekvalifikační zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty.³³⁵

Úřad práce dále hradí (nejsou-li již zahrnuty v nákladech uvedených v předchozím odstavci) *náklady na potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace* (např. nutné školní potřeby a učebnice), nejvýše však do výše 2.000 Kč na jednoho účastníka. Nejde-li o případy, kdy rekvalifikaci zabezpečuje zaměstnavatel pro své zaměstnance (v takovém případě nejsou považovány za náklady rekvalifikace a nejsou hrazeny Úřadem práce), mohou být Úřadem práce hrazeny rovněž *náklady na osobní ochranné pracovní prostředky*, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnuté účastníkům rekvalifikace; a *pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace*, sjednané na dobu účasti na rekvalifikaci.³³⁶

Za náklady spojené s rekvalifikací se považují také *náklady hrazené uchazeči o zaměstnání*, který byl vyslán na rekvalifikaci Úřadem práce, a to prokázané jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, včetně jízdného na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace; prokázané výdaje za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání (nejvýše do výše 1.000 Kč na den); stravné³³⁷ ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání; a pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení.

Je-li při rekvalifikaci osoby se zdravotním postižením v rámci teoretické a praktické přípravy na zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost formou specializovaného rekvalifikačního kurzu³³⁸ nezbytná účast jiné fyzické osoby, jsou za náklady spojené s rekvalifikací považovány rovněž *náklady spojené s účastí této jiné fyzické osoby při rekvalifikaci*.³³⁹

335 Srov. ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

336 Srov. ustanovení § 2 odst. 2 a 3 vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

337 Podle zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

338 Pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením podle ustanovení § 71 písm. c) ZoZ.

339 Takovéto náklady jsou hrazeny Úřadem práce v rozsahu uvedeném v ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

3.1.8. Investiční pobídky

Hlava III ZoZ upravuje další z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – investiční pobídky. Dle úvodního ustanovení § 111 ZoZ jsou investiční pobídky nástrojem, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších zákonů (dále jen „**Zákon o investičních pobídkách**“), hmotně podporuje (a) vytváření nových pracovních míst, (b) rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech.

Definice pojmu *investiční pobídka* je obsažena v již zmíněném zvláštním Zákoně o investičních pobídkách, přičemž se tímto pojmem rozumí veřejná podpora ve formě slevy na daních z příjmů podle zvláštního právního předpisu³⁴⁰ (k tomu blíže viz kapitola 3.2 této práce), převodu pozemků včetně související infrastruktury za zvýhodněnou cenu, již v této rigorózní práci zmíněné hmotné podpory vytváření nových pracovních míst, též zmíněné hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců, dále hmotné podpory pořízení dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku pro strategickou investiční akci, nebo osvobození od daně z nemovitých věcí ve zvýhodněných průmyslových zónách v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem^{341, 342}.

Dále v tomto textu se budu zabývat institutem investičních pobídek pouze z pohledu ZoZ a tedy úpravě hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a úpravě hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech.

Pod pojmem *školení* zákonodárce pro účely investičních pobídek v ZoZ rozumí „teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem“³⁴³. Podle ZoZ může školení zajišťovat i zaměstnavatel.

340 Ustanovení § 35a a § 35b zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

341 Zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí.

342 Srov. ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách).

343 Srov. ustanovení § 111 odst. 2 ZoZ.

„Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územních oblastech³⁴⁴ České republiky, mimo hlavního města Prahy. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená *po dni předložení záměru* získat investiční pobídky.“³⁴⁵

*Hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců lze zaměstnavateli poskytnout na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech skutečně vynaloženy. Rovněž poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců je omezeno v geografickém smyslu na územní oblasti České republiky, mimo hlavního města Prahy. Celkový počet rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců zahrnuje pouze zaměstnance rekvalifikované nebo školené *po dni předložení záměru* získat investiční pobídky.*³⁴⁶

Tím, kdo poskytuje hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech, je Úřad práce.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst nebo hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech se zaměstnavateli neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle ustanovení § 5 písm. e) ZoZ.³⁴⁷

Rovněž v případě tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je třeba uzavřít za účelem jejich poskytnutí příslušné dohody s předepsanými náležitostmi.

*Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst*³⁴⁸ musí obsahovat identifikační údaje účastníků dohody; počet nových pracovních míst, která budou

344 Územní oblastí se rozumí území okresu, v němž je investiční akce umístěna. Viz ustanovení § 111 odst. 11 ZoZ. Definice pojmu okres je obsažena ve vyhlášce č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.

345 Ustanovení § 111 odst. 3 ZoZ.

346 Srov. ustanovení § 111 odst. 4 ZoZ.

347 Srov. ustanovení § 111 odst. 5 ZoZ.

348 Okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech, tvoří státní občané České republiky, státní příslušníci jiného členského státu Evropské unie nebo jejich rodinní příslušníci nebo dlouhodobě pobývající rezidenti v Evropské unii na území České republiky podle zákona upravujícího pobyt cizinců na území České republiky s tím, že tyto osoby musí mít u zaměstnavatele sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Pouze pracovní místa splňující tato kritéria splňují definici *nových pracovních míst* vytvořenými zaměstnavatelem na základě dohody sjednané podle § 111 odst. 6 ZoZ. Srov. ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

vytvořena³⁴⁹; datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců; druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít; výši a termín poskytnutí hmotné podpory; způsob kontroly plnění sjednaných podmínek; způsob a termín zúčtování hmotné podpory; závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory; závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) ZoZ, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory; a ujednání o vypovězení dohody.³⁵⁰

Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech obsahuje identifikační údaje účastníků dohody; počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení; obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení; předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení; datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen; druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít; výši a termín poskytnutí hmotné podpory; způsob kontroly plnění sjednaných podmínek; způsob a termín zúčtování hmotné podpory; závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůty a podmínky vrácení hmotné podpory; závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) ZoZ, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory; a ujednání o vypovězení dohody.³⁵¹

349 Počet nových pracovních míst (jde-li o zavádění výroby nebo vybudování technologického centra) se zjišťuje podle počtu zaměstnanců v místě realizace investiční akce k datu, které bylo podle dohody stanoveno pro vytvoření nových pracovních míst. Počet nových pracovních míst (jde-li o rozšíření výroby nebo rozšíření technologického centra) se zjišťuje jako rozdíl mezi počtem zaměstnanců v místě realizace investiční akce k datu, které bylo podle dohody stanoveno pro vytvoření pracovních míst, a průměrným počtem zaměstnanců v místě realizace investiční akce za období 12 kalendářních měsíců předcházejících předložení záměru získat investiční pobídku zaměstnavatelem. Srov. ustanovení § 3 odst. 2 až 4 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

350 Srov. ustanovení § 111 odst. 6 ZoZ.

351 Srov. ustanovení § 111 odst. 7 ZoZ.

Závazky zaměstnavatele, které byly ujednány v *dohodě o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst* a v *dohodě o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech* musí být splněny do uplynutí tří let a v případě *strategické investiční akce* do uplynutí čtyř let, od vydání rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle Zákona o investičních pobídkách.³⁵²

Obě hmotné podpory – na vytváření nových pracovních míst i na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech – jsou účelově určeny a nelze je použít na jiný účel, než ten, který je specifikovaný v dohodě o poskytnutí těchto hmotných podpor.³⁵³

Případ nedodržení podmínek, jež byly sjednány v dohodě o poskytnutí některé z hmotných podpor, stejně jako případ nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu, představuje případ porušení rozpočtové kázně a je postihován odvodem za porušení rozpočtové kázně podle Zákona o rozpočtových pravidlech.³⁵⁴

Co se týče výše hmotné podpory zaměstnavateli na jedno nově vytvořené pracovní místo v rámci investičních pobídek, ta v případě investiční akce v technologickém centru činí 200.000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v rámci okresu. Nutno připomenout, že podpora není poskytována na vytváření nových pracovních míst na území hlavního města Prahy.³⁵⁵

Hmotná podpora zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek v případě investiční akce ve výrobě se poskytuje v závislosti na situaci na trhu práce podle ukazatelů spojených s mírou nezaměstnanosti v konkrétním okrese. Tato podpora se tak poskytuje v případě, že průměrný podíl nezaměstnaných osob³⁵⁶ v daném okrese dosáhne alespoň výše 7,5 %, a její výše činí 300.000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené ve zvýhodněné průmyslové zóně schválené vládou podle Zákona o investičních pobídkách;

352 Srov. ustanovení § 111 odst. 8 ZoZ.

353 Srov. ustanovení § 111 odst. 9 ZoZ.

354 Srov. ustanovení § 111 odst. 10 ZoZ.

355 Srov. ustanovení § 1 odst. 1 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

356 Průměrný podíl nezaměstnaných osob zde znamená průměrný podíl nezaměstnaných osob za ukončené kalendářní pololetí bezprostředně předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky podle Zákona o investičních pobídkách, přičemž se vychází ze statistických údajů Ministerstva práce a sociálních věcí. Srov. ustanovení § 4 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

event. 200.000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v okrese, v němž je podíl nezaměstnaných osob nejméně o 50 % vyšší, než je průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice.³⁵⁷

Co se týče výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ta v případě investiční akce v technologickém centru činí 50 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v rámci okresu. Ani tato podpora není poskytována na území hlavního města Prahy.³⁵⁸

Také hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek v případě investiční akce ve výrobě se poskytuje podle míry nezaměstnanosti v dané územní oblasti; a dále se navyšuje v závislosti na velikosti žadatele o podporu a v závislosti na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Podpora se tak poskytuje v případě, že průměrný podíl nezaměstnaných osob v daném okrese dosáhne alespoň výše 7,5 %, a její výše činí v okrese s podílem nezaměstnaných osob nejméně o 50 % vyšším, než je průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice, 50 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců; event. v okrese s podílem nezaměstnaných osob nejméně o 25 % vyšším, než je průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice, 25 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.³⁵⁹

V případě tzv. malého podniku³⁶⁰ se podpora navyšuje o 20 procentních bodů, v případě tzv. středního podniku³⁶¹ se navyšuje o 10 procentních bodů.³⁶² V případě rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců se výše

357 Srov. ustanovení § 1 odst. 2 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

358 Srov. ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

359 Srov. ustanovení § 2 odst. 2 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

360 Podle Přílohy I (*Definice malých a středních podniků*) k nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

361 Podle Přílohy I (*Definice malých a středních podniků*) k nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

362 Srov. ustanovení § 2 odst. 3 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

hmotné podpory dále navyšuje o 10 procentních bodů, nejvýše však na 70 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců.³⁶³

Pokud by jednotlivému zaměstnavateli měla být poskytnuta hmotná podpora rekvalifikace nebo školení, jejíž hodnota na jeden projekt přesahuje (v době podání záměru získat investiční pobídky) ekvivalent 2.000.000 EUR v českých korunách, je k jejímu poskytnutí nutné předchozí oznámení a schválení Evropskou komisí.³⁶⁴

Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech podle ZoZ, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s Úřadem práce poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.³⁶⁵ Jedná se zejména o příspěvek na zřízení tzv. společensky účelných pracovních míst a o náklady zaměstnavatele na rekvalifikaci svých zaměstnanců.

3.1.9. Společensky účelná pracovní místa

Hlava IV ZoZ mezi dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti ve svém ustanovení § 113 vymezuje *společensky účelná pracovní místa*.

Definici tohoto termínu nalezneme hned v úvodním prvním odstavci § 113 ZoZ, podle něhož se společensky účelnými pracovními místy rozumí „pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.“³⁶⁶ Z dikce zákonného ustanovení se podává, že na poskytnutí příspěvku není nárok a je na Úřadu práce, zda příspěvek v konkrétním případě poskytne či nikoliv.

363 Srov. ustanovení § 2 odst. 4 nařízení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

364 Srov. článek 4 odst. 1 písm. n) nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem. Identifikační číslo ASPI: 651/2014/EU.

365 Srov. ustanovení § 111 odst. 13 ZoZ.

366 Ustanovení § 113 odst. 1 ZoZ.

Z použití plurálu lze rovněž dovodit, že zákonodárce předpokládá zřizování, event. vyhrazování, většího počtu míst. V případě, že má být zřízeno více než 5 pracovních míst, je povinností Úřadu práce vyžádat si vypracování odborného posudku.³⁶⁷

Zákonodárce rozlišuje *příspěvek na zřízení* společensky účelného pracovního místa a *příspěvek na vyhrazení* společensky účelného pracovního místa.

Co se týče výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, ta se odvíjí od určitých ukazatelů míry nezaměstnanosti v příslušném okrese. Jestliže v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnaných osob v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice, může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa „maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy³⁶⁸ v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy“³⁶⁹.

„Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnaných osob v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.“³⁷⁰

„Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.“³⁷¹ Takový příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 24 měsíců.

367 Srov. ustanovení § 113 odst. 2 ZoZ.

368 Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Viz ustanovení § 113 odst. 7 ZoZ.

369 Ustanovení § 113 odst. 3 ZoZ.

370 Ustanovení § 113 odst. 4 ZoZ.

371 Ustanovení § 113 odst. 5 ZoZ.

V případě, že osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, anebo v případě jejího úmrtí, nelze požadovat vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.³⁷²

Ačkoliv společensky účelná pracovní místa bezesporu náleží k důležitým a praktickým nástrojům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, pro účely zaměstnávání osob se zdravotním postižením se přece jen jeví jako příhodnější institut *pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením*, který více reflektuje specifické potřeby a obecně specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3.2. Daňové úlevy

Daňové úlevy pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením představují další ze způsobů, kterými zákonodárce zaměstnavatele motivuje k zaměstnávání těchto osob na straně jedné, a na straně druhé zaměstnavatelům kompenzuje jejich snížené výnosy a naopak zvýšené náklady v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.³⁷³

Daňová úleva v podobě *slevy na dani z příjmu* je zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, poskytována podle ustanovení § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

Takovýto zaměstnavatel – poplatník daně z příjmu – si může uplatnit slevu na dani z příjmu „za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok, nebo za zdaňovací období kratší než nepřetržitě po sobě jdoucích dvanáct měsíců spadajících do kalendářního roku, anebo za část uvedených zdaňovacích období, za kterou se podává daňové přiznání“³⁷⁴ ve výši 60.000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (invalidní ve třetím stupni) a poměrnou část z této částky, pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo³⁷⁵, a ve výši 18.000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením (vyjma zaměstnance s těžším zdravotním postižením) a poměrnou část z této částky

372 Ustanovení § 113 odst. 6 ZoZ.

373 Srov. důvodová zpráva k návrhu zákona č. 346/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

374 Ustanovení § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

375 Srov. ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

v případě, že výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců je desetinné číslo³⁷⁶. Nedosáhl-li zaměstnavatel v daném zdaňovacím období takového zisku, z něhož by byl povinen odvést daň z příjmu, nemůže v takovém období uvedenou slevu na dani uplatnit.

U společníků veřejné obchodní společnosti, u komplementářů komanditní společnosti a u komanditní společnosti se daň sníží výše uvedeným způsobem pouze o částku odpovídající poměru, jakým byl mezi ně rozdělen základ daně zjištěný za veřejnou obchodní společnost nebo za komanditní společnost.³⁷⁷

Pro výpočet uvedených slev je rozhodný *průměrný roční přepočtený počet*³⁷⁸ zaměstnanců se zdravotním postižením.

Jak bylo nastíněno výše, nárok na slevu na dani je vždy vyjádřen na jednoho průměrného ročního přepočteného zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, přičemž výpočet nemusí být úplně jednoduchý³⁷⁹. Je třeba předeslat, že průměrný přepočtený počet zaměstnanců se vůbec nemusí shodovat se skutečným fyzickým počtem zaměstnanců u daného zaměstnavatele. To i v případě, pokud by u zaměstnavatele pracoval po celý rok stejný počet zaměstnanců. Je tomu tak proto, že do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zobrazují takové skutečnosti, jako jsou zkrácené pracovní úvazky, přesčasy, rodičovské dovolené, apod. Početní postupy jak se dobrat k tomu, kolik má zaměstnavatel průměrných přepočtených zaměstnanců a kolik z nich je osobou se zdravotním postižením přesahují předmět této práce, na tomto místě se proto omezím pouze na uvedení zjednodušeného vzorce výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců:

376 Srov. ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

377 Srov. ustanovení § 35 odst. 1, poslední věta, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

378 Průměrný přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá samostatně za každou skupinu zaměstnanců, a to jako podíl celkového počtu hodin, který těmto zaměstnancům vyplývá z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby po dobu trvání pracovního poměru v období, za které se podává daňové přiznání, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními právními předpisy. Blíže viz ustanovení § 35 odst. 2, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

379 Srov. PŠENIČKOVÁ, Zuzana. *Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce*, 1. část. In: Účetnictví v praxi. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 2. s. 31. Identifikační číslo ASPI: LIT50860CZ.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců = skutečně odpracované hodiny *děleno* celkový roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu.^{380 381}

Vypočtený průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zaokrouhluje na dvě desetinná čísla matematicky.

Pro podrobnější návod pro postup výpočtu včetně praktických příkladů, jež mohou u různých zaměstnavatelů nastat, odkazují na příslušnou odbornou literaturu.^{382 383}

3.3. Zvýhodnění u veřejných zakázek

Dne 26. února 2014 přijal Evropský Parlament a Rada směrnici č. 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES, jež měla být transponována do 18.4.2016. Směrnice poukazuje na klíčovou roli veřejných zakázek jako jednoho z nástrojů, jejichž prostřednictvím lze podpořit, mimo jiného, začlenění, a dosáhnout co nejefektivnější využití veřejných prostředků, přičemž klade důraz na zohlednění Úmluvy (o právech osob se zdravotním postižením) při provádění této směrnice.³⁸⁴

380 Srov. PŠENIČKOVÁ, Zuzana. *Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce*, 1. část. In: Účetnictví v praxi. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 2, s. 31. Identifikační číslo ASPI: LIT50860CZ.

381 Srov. PITTLERLING, Marcel. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. In: DVOŘÁKOVÁ, Veronika, PITTLERLING, Marcel, SKALICKÁ, Hana. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2018*. Praha: Wolters Kluwer, 3. aktualizované vydání, 2018, kapitola 4.1. ISBN: 978-80-7552-125-5. Identifikační číslo ASPI: MN18715CZ.

382 Blíže viz např. PŠENIČKOVÁ, Zuzana. *Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce*, 1. část. In: Účetnictví v praxi. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 2, s. 31. Identifikační číslo ASPI: LIT50860CZ.

383 Blíže viz např. PITTLERLING, Marcel. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. In: DVOŘÁKOVÁ, Veronika, PITTLERLING, Marcel, SKALICKÁ, Hana. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2018*. Praha: Wolters Kluwer, 3. aktualizované vydání, 2018, kapitola 4.1. ISBN: 978-80-7552-125-5. Identifikační číslo ASPI: MN18715CZ.

384 Blíže viz směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES. Bod 36: „Zaměstnání a výkon povolání přispívají k začlenění do společnosti a tvoří základní prvky pro zajištění rovných příležitostí pro všechny. V této souvislosti mohou hrát významnou roli chráněné dílny. Totéž platí i pro jiné sociálně zaměřené podniky, jejichž hlavním cílem je podpora sociálního a profesního začlenění nebo opětovného začlenění zdravotně postižených a znevýhodněných osob [...] Takovéto dílny nebo podniky by však za obvyklých podmínek hospodářské soutěže nemusely být schopny veřejnou zakázku získat. Proto je vhodné stanovit, že by členské státy měly mít možnost vyhradit právo účasti v zadávacích řízeních na veřejné zakázky nebo jejich určité části těmto dílnám nebo podnikům, popřípadě vyhradit plnění veřejných zakázek pro programy chráněného zaměstnání.“ Článek 20: „Členské státy mohou vyhradit právo na účast v zadávacím řízení chráněným dílnám a hospodářským subjektům, jejichž hlavním cílem je sociální a profesní začlenění osob s postižením nebo osob znevýhodněných, nebo mohou vyhradit plnění veřejných zakázek v rámci programů chráněného zaměstnání, pokud alespoň 30% zaměstnanců těchto dílen, hospodářských subjektů nebo programů jsou osoby s postižením nebo osoby znevýhodněné.“

Směrnici 2014/24/EU zohledňuje česká právní úprava v zákoně č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek (dále jen „**Zákon o zadávání veřejných zakázek**“), který s účinností od 1.10.2016 nahradil předchozí zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

Oproti předchozí úpravě Zákon o zadávání veřejných zakázek již neumožňuje zvýhodnění dodavatelů zaměstnávající určité procento osob se zdravotním postižením při hodnocení nabídek.³⁸⁵

Nicméně i v nové právní úpravě zůstal zachován institut *vyhrazených veřejných zakázek* pro dodavatele zaměstnávající zdravotně postižené osoby. Jeho prostřednictvím jsou zvýhodněni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením. Vyhrazené veřejné zakázky jsou ve stávající úpravě definovány prostřednictvím chráněných pracovních míst zřízených zaměstnavatelem podle ustanovení § 75 ZoZ pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce, a nejsou limitovány předpokládanou hodnotou veřejné zakázky, ani druhem řízení, ve kterém mají být zadány (lze je zadat jak v podlimitním, tak v nadlimitním režimu).³⁸⁶ Zákon o zadávání veřejných zakázek *vyhrazené veřejné zakázky* definuje ve svém ustanovení § 38.

Jsou jimi ty veřejné zakázky, u nichž zadavatel stanoví v oznámení o zahájení zadávacího řízení, případně ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení, že se zadávacího řízení může účastnit pouze dodavatel, který zaměstnává na chráněných pracovních místech (tak jak jsou tato místa vymezena v ZoZ) alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.³⁸⁷ Tuto skutečnost musí dodavatel uvést ve své nabídce a doložit ji potvrzením Úřadu práce České republiky. Potvrzení musí být předloženo současně s nabídkou, nicméně lze jej později objasnit či doplnit postupem podle § 46 Zákona o zadávání veřejných zakázek.³⁸⁸ Rozhodným je průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí předcházející zahájení zadávacího řízení.³⁸⁹ Splnění uvedené podmínky nelze prokázat prostřednictvím jiných osob a v případě, že se dodavatel účastní zadávacího řízení společně

385 Srov. komentář k § 38 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. In: FLAŠKÁR, Martin, HARNACH, Jiří, aj. Zákon o zadávání veřejných zakázek: Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN: 978-80-7552-102-6. Identifikační číslo ASPI: KO134_2016CZ.

386 Srov. Důvodová zpráva ze dne 5.10.2015 k zákonu č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2015, sněmovní tisk 673/0, k § 38. Identifikační číslo ASPI: LIT203071CZ.

387 Srov. ustanovení § 38 odst. 1 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

388 Srov. Důvodová zpráva ze dne 5.10.2015 k zákonu č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2015, sněmovní tisk 673/0, k § 38. Identifikační číslo ASPI: LIT203071CZ.

389 Srov. ustanovení § 38 odst. 2 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

s jiným subjektem (subdodavatelem), musí splnění uvedené podmínky ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením prokázat každý účastník zadávacího řízení samostatně.³⁹⁰

Tato podmínka se vztahuje na *zadávací řízení*. Zákonodárce však nevylučuje, aby byly vyhrazené veřejné zakázky *realizovány* prostřednictvím subdodavatelů, kteří již podmínku ohledně zaměstnávání alespoň 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců splňovat nemusí. Zadavatel vyhrazené veřejné zakázky by pro tyto účely mohl využít maximálně ustanovení § 105 odst. 2 Zákona o zadávání veřejných zakázek a vymínit si v zadávací dokumentaci, že jím určené *významné* činnosti při plnění veřejné zakázky budou plněny přímo vybraným dodavatelem splňujícím podmínku zaměstnávání alespoň 50 % osob se zdravotním postižením. Někteří v takovéto zákonné úpravě umožňující realizaci vyhrazených veřejných zakázek subdodavateli, kteří nemusí zaměstnávat předepsané procento osob se zdravotním postižením, spatřují nedostatek a rozpor s účelem daného právního institutu, kterým je začlenění chráněných kategorií osob do pracovního a společenského života, podpora zaměstnanosti těchto osob a zvýhodnění dodavatelů zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, nikoli provádění vyhrazených veřejných zakázek subjekty, jež chráněné osoby nezaměstnávají.^{391 392}

Podle důvodové zprávy k Zákonu o zadávání veřejných zakázek zůstala zachována rovněž zásada z předchozí právní úpravy, totiž že prostřednictvím vyhrazených veřejných zakázek nemohou zadavatelé požadovat tzv. náhradní plnění ve smyslu ZoZ.^{393 394}

3.4. Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku

Nástroje a opatření na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, které jsou zmíněny v předchozích kapitolách, jsou většinou navázány na správní obvod konkrétní krajské pobočky Úřadu práce, jež zodpovídá a za použití uvedených nástrojů a opatření ovlivňuje situaci na trhu práce ve svém obvodu, tzn. kraji. Některé problémy na poli zaměstnanosti však takto

390 Srov. ustanovení § 38 odst. 3 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

391 Srov. komentář k § 38 odst. 3 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. In: FLAŠKÁR, Martin, HARNACH, Jiří, aj. Zákon o zadávání veřejných zakázek: Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN: 978-80-7552-102-6. Identifikační číslo ASPI: KO134_2016CZ.

392 Srov. též rozhodnutí předsedy ÚOHS ze dne 10.8.2015, č. j. ÚOHS-R158/2015/VZ-21142/2015/323/Kkř. Dostupné z: <https://www.uohs.cz/cs/verejne-zakazky/sbirky-rozhodnuti/detail-12755.html>.

393 Srov. Důvodová zpráva ze dne 5.10.2015 k zákonu č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2015, sněmovní tisk 673/0, k § 38. Identifikační číslo ASPI: LIT203071CZ.

394 Srov. též rozhodnutí ÚOHS ze dne 29.10.2013, č. j. ÚOHS-S228/2013/VZ-20932/2013/521/SWa/HOD.

vymezené územní obvody překračují, mohou mít dokonce celorepublikový charakter, nebo se naopak mohou týkat jen některé části kraje, okresu či obce. Takovéto problémy mohou být řešeny ve smyslu ustanovení § 120 ZoZ prostřednictvím *cílených programů*, mezi něž lze zahrnout i mezinárodní programy a programy financované v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.³⁹⁵

Podle důvodové zprávy k tomuto ustanovení ZoZ představují cílené programy především zákonnou možnost operativního postupu pro řešení určitých specifických situací, a aplikují se v případech, kdy se nedaří určitý problém na trhu práce zvládnout ostatními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, event. v případech, kdy je vhodné a efektivní spolupracovat při řešení problému týkajícího se určitého regionu nebo určité skupiny osob s dalšími subjekty a navrhnout k řešení situace komplexní program.³⁹⁶

Konkrétně pro účel podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v ustanovení § 120 odst. 3 ZoZ konkretizován cílený *program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku*, jež slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením může být na základě tohoto programu poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny uvedeného majetku.

395 Srov. ustanovení § 120 odst. 1 ZoZ.

396 Srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 14.11.2003. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2003, sněmovní tisk 527/0, k § 120. Identifikační číslo ASPI: LIT27059CZ.

4. Další práva a povinnosti zaměstnavatelů

4.1. Právo zaměstnavatelů na informace, poradenství a spolupráci

Vedle toho, že zaměstnavatelé mohou využít nástroje a opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterým byla věnována předchozí kapitola 3, mají zaměstnavatelé právo požadovat od krajských poboček Úřadu práce rovněž informace a poradenství ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením; součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením; a spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro tyto osoby.³⁹⁷

4.2. Další povinnosti zaměstnavatelů

Klíčovou povinností zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je bezpochyby povinnost plnit *povinný podíl*, tedy povinnost zaměstnavatele zaměstnat určitý počet osob se zdravotním postižením; počítáno z celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru u daného zaměstnavatele. Tento instrument jsem jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti systematicky zařadila do předchozí kapitoly, na kterou tímto odkazuji. Na tomto místě jen stručně připomínám, že uvedená povinnost se týká zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru. Povinnost mohou splnit nejen tím, že s osobami se zdravotním postižením uzavřou pracovní poměr, nýbrž též odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, event. odvodem příslušné finanční částky do státní pokladny. V praxi často plní zaměstnavatelé povinný podíl kombinací uvedených způsobů.

Vedle povinností spojených s plněním povinného podílu mají zaměstnavatelé na úseku zaměstnávání osob se zdravotním postižením další povinnosti.

Podle ustanovení § 80 ZoZ jsou zaměstnavatelé povinni rozšiřovat podle svých podmínek (a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb) možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

³⁹⁷ Srov. ustanovení § 79 ZoZ.

Dále jsou povinni spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením, a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

4.2.1. Sankce za neplnění povinností podle ZoZ

Nesplní-li zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnat 4% osob se zdravotním postižením (počítáno z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele), příslušná krajská pobočka Úřadu práce mu stanoví povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu.³⁹⁸

Povinností zaměstnavatele v souvislosti s povinným podílem je však celá řada. Patří k nim povinnost zaměstnavatele vypočítat plnění povinného podílu a písemně ohlásit plnění povinného podílu, včetně způsobů plnění, do 15. února následujícího roku místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce, či včas odvést příslušnou částku odvodu do státní pokladny.

Vymáhání odvodu příslušné finanční částky do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele³⁹⁹.

Nesplnění povinností zaměstnavatele v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením představuje porušení zákona a je sankcionováno nemalou pokutou.

Nesplní-li zaměstnavatel povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu⁴⁰⁰, nebo nevede-li evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením⁴⁰¹, může mu být uložena pokuta do výše 1.000.000 Kč.⁴⁰²

Za neplnění oznamovacích povinností⁴⁰³ (např. neodevzdání příslušného tiskopisu) může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 100.000 Kč.⁴⁰⁴

Uvedená porušení ZoZ projednávají oblastní inspektoráty práce nebo Státní úřad inspekce práce.⁴⁰⁵

Kontrola plnění povinností zaměstnavatelů ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením či náhradního plnění formou odebírání výrobků a služeb spadá do kompetence

398 Srov. ustanovení § 82 odst. 3 ZoZ.

399 Srov. ustanovení § 82 odst. 4 ZoZ.

400 Ustanovení § 139 odst. 2 písm. b) ZoZ a ustanovení § 140 odst. 2 písm. b) ZoZ.

401 Ustanovení § 139 odst. 2 písm. a) ZoZ a ustanovení § 140 odst. 2 písm. a) ZoZ.

402 Ustanovení § 139 odst. 3 písm. a) ZoZ a ustanovení § 140 odst. 4 písm. a) ZoZ.

403 Ustanovení § 139 odst. 2 písm. d) ZoZ a ustanovení § 140 odst. 1 písm. d) ZoZ.

404 Ustanovení § 139 odst. 3 písm. c) ZoZ a ustanovení § 140 odst. 4 písm. d) ZoZ.

405 Ustanovení § 141 odst. 2 ZoZ.

Státního úřadu inspekce práce, oblastních inspektorátů práce, generálního ředitelství Úřadu práce a krajských poboček Úřadu práce⁴⁰⁶.

4.2.2. Sankce za diskriminační jednání

Kontrola plnění povinností zaměstnavatele dodržovat zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení a zásadu rovného zacházení náleží do působnosti orgánů inspekce práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce⁴⁰⁷.

Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení, pokud nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci (to se týká jejich pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání);⁴⁰⁸ pokud diskriminuje zaměstnance (tedy pokud poruší § 16 Zákoníku práce, event. Antidiskriminační zákon)⁴⁰⁹; i pokud postihne nebo znevýhodní zaměstnance z toho důvodu, že se tento zaměstnanec zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů⁴¹⁰. Za všechny v předchozí větě uvedené přestupky lze uložit pokutu až do výše 1.000.000 Kč.

Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení rovněž tím, že neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu⁴¹¹, za což lze uložit pokutu až do výše 400.000 Kč.

Přestupky právnické nebo podnikající fyzické osoby na úseku rovného zacházení jsou upraveny v ustanovení § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, přičemž právní úprava přestupků těchto osob je (včetně horní hranice sankcí) totožná s právní úpravou přestupků fyzických osob popsanou v předchozích odstavcích.

4.2.3. Možnosti postihu ze strany Veřejného ochránce práv

Ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací byla určitá působnost svěřena rovněž Veřejnému ochránci práv podle ustanovení § 1 odst. 5 zákona 349/1999 Sb.,

406 Srov. ustanovení § 125 ZoZ.

407 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

408 Srov. ustanovení § 11 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

409 Srov. ustanovení § 11 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

410 Srov. ustanovení § 11 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

411 Srov. ustanovení § 11 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

o Veřejném ochránci práv⁴¹² (dále jen „**Zákon o Veřejném ochránci práv**“), odkazujíc při tom na Antidiskriminační zákon. Zmíněné ustanovení včetně odkazu bylo do Zákona o Veřejném ochránci práv vloženo právě Antidiskriminačním zákonem, konkrétně jeho ustanovením § 13.

Přes jeho zákonem stanovenou působnost (§ 1 odst. 5, 21b a 21c Zákona o Veřejném ochránci práv) lze dojít k závěru, že pravomoci Veřejného ochránce práv zejména ve vztahu k soukromému sektoru jsou prakticky nulové.⁴¹³

O něco málo lépe je na tom ve vztahu k veřejnému sektoru co do ochrany osob před jednáním nejruznějších úřadů; i v tomto případě mu však nenáleží pravomoc např. rušit nebo měnit rozhodnutí úřadů a jeho působnost se omezuje prakticky pouze na možnost vést samostatné šetření a v případě neposkytnutí součinnosti ze strany úřadů může ochránce tuto skutečnost uveřejnit, a to včetně jména a příjmení osob oprávněných jednat jménem povinného úřadu (§ 21c odst. 3 Zákona o Veřejném ochránci práv). Podle § 21b Zákona o Veřejném ochránci práv ochránce *přispívá* k prosazování práv na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich zdravotní postižení a za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Podle § 21c Zákona o Veřejném ochránci práv, jež byl do tohoto zákona vložen s účinností od 1.1.2018, ochránce sleduje naplňování Úmluvy a při tom se systematicky zabývá problematikou práv osob se zdravotním postižením, přičemž za tím účelem zejména *podporuje* naplňování práv osob se zdravotním postižením a *navrhuje* opatření směřující k jejich ochraně, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s naplňováním práv osob se zdravotním postižením a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými zahraničními a mezinárodními subjekty. Ochránce za tímto účelem zřizuje poradní orgán pro spolupráci při monitorování provádění Úmluvy, jehož členem jsou osoby se zdravotním postižením a osoby hájící jejich práva a zájmy.⁴¹⁴

412 Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

413 Srov. JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 45. ISBN: 978-80-7552-607-6. Identifikační číslo ASPI: MN201CZ.

414 Srov. ustanovení § 25a Zákona o Veřejném ochránci práv.

Závěr

Ze statistických údajů vyplývá, že míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v rámci prostoru zemí Evropské unie je pouze asi 45 % ve srovnání s takzvaně zdravějšími lidmi. Nikdo se asi nebude přít o tom, že kvalitní zaměstnání umožňuje ekonomickou nezávislost; a naopak nezaměstnanost riziko chudoby a sociálního vyloučení osob se zdravotním postižením zvyšuje. V této souvislosti proto nepřekvapí další statistický údaj, totiž že míra chudoby je u osob se zdravotním postižením až o 70 % vyšší než průměr.⁴¹⁵

V samotné České republice je situace obdobná. Na základě provedeného výběrového šetření Českého statistického úřadu ohledně osob se zdravotním postižením bydlících v soukromých domácnostech představují v České republice pracující lidé se zdravotním postižením podíl jen 40% (203 tisíc) osob v produktivním věku 20 až 64 let v porovnání s téměř dvojnásobkem pracujících osob v celkové populaci (79%) ve stejné věkové skupině.^{416 417}

Míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je tak v naší geografické oblasti méně než poloviční ve srovnání se zaměstnaností osob zdravějších v tomtéž regionu.

Na uvedených jevech se jistě podílí i skutečnost, že míra neúčasti na vzdělávání je u osob se zdravotním postižením mnohem vyšší (cca 37 %), než je tomu u osob zdravějších (cca 17%)⁴¹⁸.

Také v České republice osoby se zdravotním postižením dosahují ve srovnání se zdravější populací častěji nižšího vzdělání. Je mezi nimi čtyřnásobně vyšší podíl osob pouze se základním vzděláním či bez vzdělání (21 % oproti 5 % ve věkové skupině 35 – 49 let). Ve srovnání s celkovou populací rovněž méně osob se zdravotním postižením dosáhlo podle

415 Srov. písm. A preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

416 *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením v roce 2018*. Praha: Český statistický úřad, 2019, s. 16. Kód publikace: 260006-19, č.j. CSU-04412/2019-63. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>.

417 Ze všech pracujících osob se zdravotním postižením tvoří podle uvedeného výběrového šetření většinu invalidní důchodci (24% osob se zdravotním postižením ve skupině osob v produktivním věku 20 až 64 let). Pracující osoby se zdravotním postižením, které nepobírají žádný důchod, tvoří 14% ze všech osob se zdravotním postižením ve věku 20 až 64 let.

418 Srov. písm. Q preambule usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013.

průzkumu středního vzdělání s maturitou, vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání (31 % oproti 59% ve věku 35 – 49 let).^{419 420}

Jak je z výše uvedeného patrné, přes existenci mnoha efektivních nástrojů a opatření, která byla za účelem podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením přijata a implementována do našeho právního řádu, přetrvává v praxi co do zaměstnanosti těchto osob v porovnání se zaměstnaností osob zdravějších značný rozdíl.

Na následujících řádkách se pokusím nastínit úvahy ohledně úprav *de lege ferenda* vybraných stávajících nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které by – jak se domnívám – mohly přispět ke snížení uvedeného rozdílu.

V této práci se tématu zaměstnávání osob se zdravotním postižením věnuji primárně z pohledu zaměstnavatele. Z toho samého úhlu pohledu přistoupím i k návrhům na úpravu nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Mám za to, že uvedené nástroje by měly být upraveny ve smyslu zvýšení pozitivní motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením zejména na volném trhu práce, i ve smyslu zvýšení motivace samotných osob se zdravotním postižením přizpůsobovat svou pracovní kvalifikaci momentální situaci na trhu práce a potřebám (ideálně konkrétního) zaměstnavatele, včetně podpory samostatně výdělečné činnosti těchto osob samotných.

Na prvním místě bych obecně nástrojům na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením vytkla vysokou míru *administrativní zátěže* na straně zaměstnavatelů. Ačkoliv jedním z důvodů systémové novelizace ZoZ účinné od 1. ledna 2018 mělo být podle důvodové zprávy snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů i Úřadu práce samotného, je třeba v této oblasti a vůbec ve zjednodušování procesů spojených s opatřeními na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pokračovat. Lze konstatovat, že administrativní zátěž, jíž zaměstnavatelé obecně v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a při využívání nástrojů na podporu tohoto zaměstnávání v praxi čelí, se stále drží na vysoké úrovni. Obzvláště u malých a menších zaměstnavatelů anebo osob samostatně výdělečně činných, kteří nedisponují

419 *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením v roce 2018*. Praha: Český statistický úřad, 16.12.2019, s. 16. kód publikace: 260006-19, č.j. CSU-04412/2019-63. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>.

420 Podle předmětného výběrového šetření téměř polovina (47 %) osob se zdravotním postižením ve věkové skupině 35 – 49 let dosáhla středního vzdělání bez maturity.

specializovanými odděleními či pracovníky, to může představovat významný problém a překážku s odrazujícím efektem.

Počínaje nemalou administrativou spojenou se získáním příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením či příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, o nějž musí zaměstnavatelé žádat čtvrtletně; až po složitou administrativu spojenou s regionálními či individuálními cílenými programy a granty financovanými v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.⁴²¹

Z tohoto pohledu se snižování administrativy spojené s využíváním nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jeví být jako jeden z důležitých prvků pro zvýšení motivace a ochoty zaměstnavatelů či osob samostatně výdělečně činných tyto nástroje v praxi plně využívat a osoby se zdravotním postižením zaměstnávat v pracovním poměru či v případě těchto osob samotných vyvíjet vlastní podnikatelskou činnost.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Podle ustanovení § 75 odst. 1 ZoZ poskytuje stát zaměstnavateli příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Podmínkou, kterou při tom zákonodárce stanoví, je, že takové pracovní místo musí být osobou se zdravotním postižením obsazeno po dobu 3 let.

Lze dojít k závěru, že závazek zaměstnavatele udržet pracovní místo po dobu minimálně 3 let je ve svém důsledku co do podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením kontraproduktivní. V praxi patrně představuje tato podmínka spíše bariéru pro vstup osob se zdravotním postižením na trh práce. Závazek k udržení takto zřízeného místa po dobu minimálně 3 let, aby mohlo být obsazeno osobou se zdravotním postižením, bude pro řadu zaměstnavatelů odrazující. V současné ekonomické situaci to platí a bude platit dvojnásob. Patrně jen menší část zaměstnavatelů může zaručit, že dokáže udržet jakékoliv pracovní místo po dobu nejméně 3 let a takovýto závazek převzít.

K úvaze bych proto dala zkrácení doby, po kterou musí zaměstnavatel – příjemce příspěvku – udržet dané pracovní místo aniž by musel příspěvek vracet, o třetinu.

421 Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. *Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i „chráněném“ trhu práce – přehled.* In: azzp.cz [on-line]. [cit. 2020-08-03]. Dostupné z: <https://azzp.cz/home/legislativa/nastroje-podpory/>.

To samé platí pro uvedený příspěvek i v případě osoby se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (§ 75 odst. 9 ZoZ).

Návrh změny ZoZ: *V § 75 odst. 1 se slova „3 let“ nahrazují slovy „2 let“.*

Vyhrazené veřejné zakázky pro dodavatele zaměstnávající zdravotně postižené osoby. Smyslem a účelem institutu vyhrazených veřejných zakázek je podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, zvyšování počtu pracovních míst a pracovních příležitostí pro tyto osoby, jejich začlenění do společnosti a zvýhodnění dodavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením.

Z tohoto důvodu by měla být zvažena úprava stávajícího znění ustanovení § 105 (*Využití poddodavatele*) Zákona o zadávání veřejných zakázek tak, aby bylo zadavateli vyhrazené veřejné zakázky umožněno vymínit si v zadávací dokumentaci, že jím určené, event. všechny, činnosti při plnění vyhrazené veřejné zakázky budou plněny přímo vybraným dodavatelem splňujícím podmínku zaměstnávání alespoň 50 % osob se zdravotním postižením.⁴²²

Takovouto úpravou by se eliminovaly existující možné pochyby ohledně toho, že stávající právní úprava pokrývá pouze proces *zadávání* vyhrazených veřejných zakázek, nikoliv rovněž i jejich následnou *realizaci*; přičemž by v důsledku chybějící výslovné formulace v Zákoně o zadávání veřejných zakázek mohla stávající úprava umožňovat plnění vyhrazených veřejných zakázek subdodavatelé, kteří zaměstnávají alespoň 50 % osob se zdravotním postižením nemusí. Takováto úprava však smysl a účel vyhrazených veřejných zakázek de facto popírá.

Návrh změny Zákona o zadávání veřejných zakázek: *V § 105 se za odstavec 5 vkládá nový odstavec 6, který zní: „V případě vyhrazené veřejné zakázky podle § 38 tohoto zákona mohou zadavatelé v zadávací dokumentaci požadovat, aby zadavatelem určené činnosti, anebo*

422 Takováto úprava by byla rovněž v souladu s evropskou legislativou. Srov. např. článek 20 (*Vyhrazené veřejné zakázky*) a článek 70 (*Podmínky plnění veřejné zakázky*) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES, Úřední věstník L 094, 28.3.2014, s. 65. Konsolidovaný text. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1599748003305&uri=CELEX:02014L0024-20200101>. Srov. rovněž článek 14 (*Vyhrazené zakázky*) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/81/ES ze dne 13. července 2009 o koordinaci postupů při zadávání některých zakázek na stavební práce, dodávky a služby zadavateli v oblasti obrany a bezpečnosti a o změně směrnic 2004/17/ES a 2004/18/ES, Úřední věstník L 21620.8.2009, s. 76-136 (konsolidované znění z 1.1.2020). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1599748003305&uri=CELEX:32009L0081>.

všechny činnosti, při plnění vyhrazené veřejné zakázky byly plněny přímo vybraným dodavatelem.“

V zájmu podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením by rovněž stála za úvahu změna stávající legislativy v tom smyslu, aby byly vyčleněny přímo určité druhy plnění v předem stanovených oblastech, které by automaticky byly zadávány v režimu vyhrazených veřejných zakázek ve smyslu Zákona o zadávání veřejných zakázek.

Povinný podíl. K povinnému podílu lze v první řadě konstatovat, že stávající situace, kdy samotná státní správa neplní povinnost zaměstnávat v pracovním poměru daný počet osob se zdravotním postižením, když například většina ministerstev neplní povinný podíl co do zaměstnávání osob se zdravotním postižením ani z poloviny⁴²³, je ve vztahu k soukromému sektoru mírně řečeno nepřikladná. Veřejný sektor je při tom svým charakterem přímo předurčen k vytváření pracovních příležitostí a pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

V této souvislosti je třeba poukázat na závazek státu plynoucí z článku 27 Úmluvy zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru.^{424 425}

Vedle výše uvedeného, zaměstnavatelé jako odběratelé mohou povinný podíl plnit odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, případně zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům anebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Tito dodavatelé mohou pro splnění povinnosti povinného podílu poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do stanoveného limitu; neboť, logicky, čím více zaměstnanců se zdravotním postižením, tím více výrobků a služeb může daný dodavatel poskytnout odběrateli na plnění povinného podílu.

423 *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025*. Vláda České republiky, 2020, s. 20 a s. 67. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Narodni-plan-2021-2025.pdf>.

424 Článek 27 odst. 1 písm. g) Úmluvy.

425 Blíže k zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve státní správě viz *Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019*. Úřad vlády České republiky, Oddělení sekretariátu Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením, 2020, 61 s. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Pruzkum-zamestnavani-OZP-ve-statni-sprave-2019.pdf>.

Nedostatek stávající právní úpravy z pohledu zaměstnavatele – odběratele lze spatřovat ve skutečnosti, že neposkytne-li dodavatel výrobků a služeb odběrateli správné a úplné informace, nenese za to za stávající právní úpravy ze zákona žádnou odpovědnost a nehrozí mu prakticky žádný postih. Odběratel si však v případě překročení limitu (ač z důvodu nesprávných či neúplných informací od dodavatele) nemůže plnění v rozsahu nad limitem započíst na náhradní plnění povinného podílu a čelí nutnosti splnit povinný podíl odvodem příslušné finanční částky do státního rozpočtu.

Mám za to, že přenášení odpovědnosti na odběratele není žádoucí stav a bylo by vhodné stávající legislativu doplnit o založení odpovědnosti dodavatelů pro případ neposkytnutí správných a úplných informací ohledně překročení limitu, do něhož lze poskytnuté výrobky a služby započítat na náhradní plnění povinného podílů na straně odběratelů. V současnosti je riziko, že odběr výrobků či služeb nebude odběratelům započten na plnění povinného podílu přenášeno na odebírající zaměstnavatele. Tito jsou za současné právní úpravy nabádáni metodickými pokyny Ministerstva práce a sociálních věcí k tomu, aby si uvedené riziko ošetřili individuálně ve smlouvách uzavíraných s dodavateli.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Za účelem zajištění souladu předmětné vyhlášky s aktuálním zněním ustanovení § 192 odst. 1 Zákoníku práce navrhuji následující úpravu.

Návrh na změnu vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů: *V § 11 odst. 2 písm. d) se slova „nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší“ zrušují.*

Pracovní rehabilitace. Tento nástroj lze považovat za velmi efektivní nástroj v podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je-li směřován ke konkrétnímu pracovnímu místu nebo konkrétní – na trhu práce aktuálně žádané – profesi. Měl by být v praxi více využíván a ze strany Úřadu práce podporován, včetně rozšiřování povědomosti o tomto nástroji mezi samotnými (potenciálními) zaměstnavateli, kteří pracovní příležitosti vytvářejí. Stejně tak chybí na straně Úřadu práce aktivní vyhledávání vhodných konkrétních míst u zaměstnavatelů, k jejichž obsazení by pracovní rehabilitace konkrétní osoby se zdravotním postižením byla

zacilena. Podobně *rekvalifikace*. Rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání mohou podle § 108 odst. 2 ZoZ provádět pouze specializované vzdělávací instituce – akreditovaná rekvalifikační zařízení, jež postrádají větší provázanost s trhem práce a konkrétními zaměstnavateli a nereflktují dostatečně pružně aktuální potřeby trhu práce. Rekvalifikace prováděná tímto způsobem není adekvátně adresně zaměřena na konkrétní pracovní pozice a aktuálně poptávané pracovní profese a specializace. V praxi tak stojí před Úřadem práce úkol zajistit větší provázanost mezi zaměstnavateli jako těmi, kdo pracovní místa vytváří, a osobami se zdravotním postižením, které by byly připravovány přímo na konkrétní pracovní místo nebo žádanou pracovní profesi.⁴²⁶

V této souvislosti lze ocenit zakotvení možnosti rekvalifikace zvolené uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání podle § 109a ZoZ, v jejímž rámci si uchazeč nebo zájemce může flexibilněji zvolit druh činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provede. Uchazeči a zájemci tak nejsou odkázáni pouze na nabídku rekvalifikačních kurzů u příslušné krajské pobočky Úřadu práce.

Tolik k vybraným speciálním nástrojům na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Co se týče obecných nástrojů na podporu zaměstnávání těchto osob na volném i chráněném trhu práce, tj. rovné zacházení a nediskriminace osob se zdravotním postižením, Česká republika do svého právního řádu propsala celou řadu opatření vyplývajících pro tuto oblast legislativy z mezinárodních závazků, stejně jako z práva evropského. Přesto v konkrétních případech stále existují rezervy v plném naplňování některých práv těchto osob.⁴²⁷

Dosud nebyla dokončena ratifikace Opčního protokolu k Úmluvě, což znamená, že není umožněno podávání individuálních stížností na neplnění jednotlivých ustanovení Úmluvy. Nicméně pokročilo se i v této oblasti – došlo k vytvoření monitorovacího mechanismu plnění Úmluvy prostřednictvím Veřejného ochránce práv.

Klíčovou oblastí nadále zůstává podpora rovných práv a přístupu osob se zdravotním postižením na trh práce, a to nejen v teoretické rovině, ale i v praxi.

426 Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. *Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i „chráněném“ trhu práce – přehled*. In: azzp.cz [on-line]. [cit. 2020-08-03]. Dostupné z: <https://azzp.cz/home/legislativa/nastroje-podpory/>.

427 *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025*. Vláda České republiky, 2020, s. 4. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Narodni-plan-2021-2025.pdf>.

V této oblasti přetrvává obtížná vymahatelnost práva, včetně obtížného prokazování, že k diskriminaci osoby se zdravotním postižením vůbec došlo. Ačkoliv teoreticky je právo na rovné zacházení i zákaz diskriminačního jednání z důvodu zdravotního postižení řádně zakotveno, ve skutečnosti se jen nesnadno prokazuje, že pracovní místo bylo obsazeno zdravějším uchazečem namísto osobou se zdravotním postižením právě v důsledku tohoto diskriminačního důvodu. Domnívám se, že tyto obtíže nejsou jen „výsadou“ diskriminačního důvodu spočívajícího ve zdravotním postižení, nýbrž týkají se prakticky všech diskriminačních důvodů.

V praxi stále přetrvává situace, že osoby se zdravotním postižením ochotné a schopné pracovat na volném trhu práce nemohou najít adekvátní uplatnění a vhodné pracovní místo.⁴²⁸

Stejně jako to lze již dnes pozorovat v některých evropských zemích, je možné, že i v České republice bude postupem času (ku prospěchu osob se zdravotním postižením) patřit k běžným aktivitám zavedených značek a firem budování dobrého jména značky a zvyšování společenské prestiže firmy prostřednictvím spolupráce s firmami zaměstnávajícími osoby se zdravotním postižením (například formou odebírání výrobků a služeb).⁴²⁹

V každém případě, vzhledem k rozšiřujícímu se pojetí pojmu *zdravotní postižení* ve smyslu Úmluvy, tedy ve smyslu společenského (nikoliv úzce lékařského) pojetí, kdy za zdravotní postižení může být podle současné rozhodovací praxe evropské justice považován např. i dlouhodobý diabetes, alergie či extrémní stupeň obezity zaměstnance s důsledky z toho plynoucími pro zaměstnavatele v oblasti přímé a nepřímé diskriminace, vzhledem k nárůstu počtu osob se zdravotním postižením v důsledku stárnutí populace a posunování hranice odchodu zaměstnanců do důchodu i zvyšujícímu se důrazu na požadavek *přístupnosti*, dopadá již dnes legislativa týkající se osob se zdravotním postižením na stále větší okruh zaměstnanců a zaměstnavatelé (ale, jak jsem v této práci nastínila, i výrobci určitých kategorií výrobků a poskytovatelé určitých kategorií služeb) by měli legislativu týkající se osob se zdravotním postižením, zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení a zásady rovného zacházení vést v patnosti.

428 *Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019*. Úřad vlády České republiky, Oddělení sekretariátu Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením, 2020, s. 7. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Pruzkum-zamestnavani-OZP-ve-statni-sprave-2019.pdf>.

429 Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. *Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i „chráněném“ trhu práce – přehled*, [on-line], [cit. 3.8.2020]. Dostupné z: <https://azzp.cz/home/legislativa/nastroje-podpory/>.

Tuto práci zakončím citací z Národního plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025 schváleného formou projednání vládou České republiky dne 20.7.2020: „*Přestože integrace osob se zdravotním postižením s sebou přináší určité finanční náklady, je významným předpokladem udržitelného ekonomického rozvoje. Návratnost realizovaných opatření je prokazatelná, a to i bez přihlédnutí k nevyčíslitelným hodnotám, jimiž jsou soběstačnost, nezávislost či pocit seberealizace.*“⁴³⁰

430 *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025*. Vláda České republiky, 2020, s. 7. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Narodni-plan-2021-2025.pdf>.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- BOLCKOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, KIELEROVÁ, Jana. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – Z hlediska pracovního práva*. In: *Mzdy 2020*, kapitola 1.2 an. Identifikační číslo ASPI: MER158128CZ.
- BUKOVJAN, Petr. *Náhradní plnění po dvou novelách*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, číslo 11, s. 39. Identifikační číslo ASPI: LIT239078CZ.
- DOLEŽÍLEK, Jiří, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, stav k 1.10.2015. ISBN: 978-80-7478-955-7. Identifikační číslo ASPI: KO262_2006CZ.
- FLAŠKÁR, Martin, HARNACH, Jiří, aj. *Zákon o zadávání veřejných zakázek: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, stav k 24.4.2019. ISBN: 978-80-7552-102-6. Identifikační číslo ASPI: KO134_2016CZ.
- JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN: 978-80-7552-607-6. Identifikační číslo ASPI: MN201CZ.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 18-19.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů*. In: *Právní rádce*, 2008, č. 12, s. 33-38.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo - VI. Odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené uspořádání jako forma diskriminace na základě zdravotního postižení v zaměstnání*. In: *Knihy VOP – Archiv knih VOP*, 2016, s. 28. Identifikační číslo ASPI: LIT216381CZ.
- KVASNICOVÁ, J., ŠRÁMEK, J., a kolektiv. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 215.
- LANGER, Radim. *Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav v sociálních systémech*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, číslo 3, s. 8. Identifikační číslo ASPI: LIT51252CZ.
- PITTERLING, Marcel. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. In: DVOŘÁKOVÁ, Veronika, PITTERLING, Marcel, SKALICKÁ, Hana. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2018*. Praha: Wolters Kluwer, 3. aktualizované vydání, 2018, kapitola 4.1. ISBN: 978-80-7552-125-5. Identifikační číslo ASPI: MN18715CZ.
- PŠENIČKOVÁ, Zuzana. *Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce*, 1. část. In: *Účetnictví v praxi*, Praha: Wolters Kluwer, 2015, číslo 2, s. 31.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Kdo je osobou se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, číslo 6, s. 43. Identifikační číslo ASPI: LIT205027CZ.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Novinky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. In: *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, číslo 1, s. 38.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, komentář k ustanovení § 67 odst. 2 ZoZ. ISBN: 978-80-7357-501-4. Identifikační číslo ASPI: KO435_2004CZ.

STRNADOVÁ, Zuzana. *Co by měl vědět příjemce dotace*. Grada Publishing. ISBN: 978-80-247-3076-9. Identifikační číslo ASPI: MN459CZ.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Informace ohledně Úmluvy. In mpsv.cz [online]. [cit. 2020-06-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>.

Doporučení a metodiky ohledně elektronické evidence náhradního plnění. In mpsv.cz [online]. [cit. 2020-07-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-nahradniho-plneni>.

Informace ohledně sociálního podnikání. In ceske-socialni-podnikani.cz [online]. [cit. 2020-08-12]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/>.

Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. *Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i „chráněném“ trhu práce – přehled*. In: azzp.cz [on-line]. [cit. 2020-08-03]. Dostupné z: <https://azzp.cz/home/legislativa/nastroje-podpory/>.

3. Seznam použitých právních předpisů

Listina základních práv Evropské unie (2016/C 202/02), Úřední věstník Evropské unie C 202/389.

Narizení vlády ze dne 21. září 2004 č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn.

Narizení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem. Identifikační číslo ASPI 651/2014/EU.

Sdělení Českého statistického úřadu č. 431/2009 Sb., o zavedení Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF).

Sdělení Českého statistického úřadu č. 97/2013 Sb., o ukončení povinného užívání Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MFK).

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 7/1995 Sb., o Evropské dohodě zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé.

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě.

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb.m.s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb, Úřední věstník Evropské unie L 151/70, 7.6.2019, s. 70-115.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (konsolidované znění z 2. prosince 2000), Úřední věstník Evropské unie L 303, 2.12.2000, s. 16-22.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. října 2011 o mobilitě a začlenění osob se zdravotním postižením a o Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 (2010/2272(INI)). Úřední věstník Evropské unie CE 131/9, 8.5.2013, s. 9-25.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. září 2016 o provádění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2018/C 204/21.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 30. listopadu 2017 o provádění Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením (2017/2127(INI)). Úřední věstník Evropské unie C 356/110, 4.10.2018, s. 110-129.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2004 č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 141/1980 Sb., o Úmluvě o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů, 1975 (č. 142).

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159).

Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 4. září 1987 č. 15/1988 Sb., o Vídeňské úmluvě o smluvním právu, ve znění pozdějších změn.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

4. Seznam použité judikatury

Nález II. ÚS 2020/18 – 1 ze dne 28.3.2019. *K právu osob s duševním (zdravotním) postižením na účinný přístup ke spravedlnosti*. Identifikační číslo ASPI: JUD421141CZ.

Nález Pl. ÚS 3/15 – 1 ze dne 30.5.2017. *K návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (231/2017 Sb.)*, uveřejněný ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu pod pořadovým číslem 89/2017, ročník 2017, číslo vydání (svazku) 85, s. 503. Identifikační číslo ASPI: JUD349067CZ.

Rozhodnutí ÚOHS ze dne 29.10.2013, č. j. ÚOHS-S228/2013/VZ-20932/2013/521/SWa/HOd.

Rozhodnutí předsedy ÚOHS ze dne 10.8.2015, č. j. ÚOHS-R158/2015/VZ-21142/2015/323/Kkř.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 19.1.2012 spis. zn. 4 Ads 59/2011.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 5 Ads 364/2019-29 ze dne 9.4.2020. Identifikační číslo ASPI: JUD443848CZ.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 7 Ads 285/2016 – 35 ze dne 31.5.2017 k § 78 odst. 3 ZoZ ve znění účinném do 30.9.2015 uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu pod č. 3617/2017, ročník 2017, číslo vydání (svazek) 9, s. 844. Identifikační číslo ASPI: JUD349533CZ.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu 1 Ads 201/2019-37 ze dne 13.5.2020 k § 78 odst. 13 ZoZ ve znění účinném do 31.12.2017. Identifikační číslo ASPI: JUD446802CZ.

Rozhodnutí Městského soudu v Praze 9 Ad 5/2015 – 39 ze dne 13.9.2017 k § 78 odst. 3 ZoZ ve znění účinném do 12.12.2014. *Zaměstnanost: žádost o zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu pod pořadovým číslem 3788/2018, ročník 2018, číslo vydání (svazek) 10, s. 716. Identifikační číslo ASPI: JUD376278CZ.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. července 2006. Stanovisko generálního advokáta L. A. Geelhoeda, přednesené dne 16. března 2006, věc C-13/05, Sonia Chacón Navas proti Eures Colectividades SA, bod 41. Sbírka rozhodnutí 2006 I-06467.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. dubna 2013. Stanovisko generálního advokáta ve věci Ring, spojené věci C-335/11 a C-337/11, body 38 a 39.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. května 2011, věc C-147/08, Römer, Sbírka rozhodnutí I-3591, ECLI: ECLI, EU:C:2011:286.

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) Evropské unie ze dne 17. července 2008 ve věci C-303/06 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Employment Tribunal – Spojené království), S. Coleman proti Attridge Law, Steve Law. Úřední věstník Evropské unie C 223/6, 30.8.2008, s. 6-7.

5. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 14.11.2003. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2003, sněmovní tisk 527/0. Identifikační číslo ASPI: LIT27059CZ.

Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., změna zákona o zaměstnanosti, ze dne 18.5.2011. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2011, sněmovní tisk 373/0. Identifikační číslo ASPI: LIT39206CZ.

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2005, sněmovní tisk 1153/0. Identifikační číslo ASPI: LIT25782CZ.

Důvodová zpráva k zákonu č. 327/2017 Sb., změna zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce ze dne 22.3.2017. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2017, sněmovní tisk č. 1072/0. Identifikační číslo ASPI: LIT238461CZ.

Důvodová zpráva ze dne 21.2.2018 k zákonu č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2018, sněmovní tisk 109/0. Identifikační číslo ASPI: LIT257834CZ.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 346/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Důvodová zpráva ze dne 5.10.2015 k zákonu č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2015, sněmovní tisk 673/0. Identifikační číslo ASPI: LIT203071CZ.

Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF) (v originále International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)) uveřejněná ve znění platném k 30. dubnu 2013 dle sdělení Českého statistického úřadu č. 97/2013 Sb., o ukončení povinného užívání Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF), In mzcr.cz a uzis.cz. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/index.php?>

pg=registry-sber-dat—klasifikace--mezinarodni-klasifikace-funkcnich-schopnosti. Originál v anglickém znění je dostupný z: <https://www.who.int/classifications/icf/en/>.

Stanovisko generálního advokáta N. Wahla předneseného dne 26. září 2013, věc C-363/12, Z. proti A Government department and the board of management of a community school. Digitální Sbírka rozhodnutí (obecná Sbírka rozhodnutí) identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2013:604.

Stanovisko Veřejného ochránce práv sp. zn. 85/2011/DIS/JŠK ze dne 11.10.2012, *Diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení*. Identifikační číslo ASPI: JUD236212CZ.

Stanovisko Veřejného ochránce práv sp. zn. 48/2013/DIS/JŠK ze dne 5.2.2016. *Skončení pracovního poměru se zaměstnankyní pečující o dítě se zdravotním postižením - zpráva o šetření*. Identifikační číslo ASPI: JUD320534CZ.

Stanovisko generálního advokáta M. Poiarese Madura ze dne 31.1.2008 ve věci C-303/06 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Employment Tribunal – Spojené království), S. Coleman proti Attridge Law, Steve Law. Identifikátor ECLI: ECLI:EU:C:2008:61.

Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění 2016), Úřední věstník Evropské unie C 202, 7.6.2016, s. 47-199, s. 201-329 (Protokoly), s. 333-361 (Přílohy a prohlášení).

Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění 2016), Úřední věstník Evropské unie C 202, 7.6.2016, s. 15-45, s. 201-329 (Protokoly), s. 337-361 (Prohlášení).

Výběrové šetření osob se zdravotním postižením v roce 2018. Praha: Český statistický úřad, 16.12.2019, kód publikace: 260006-19, č.j. CSU-04412/2019-63. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>.

Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019. Úřad vlády České republiky, Oddělení sekretariátu Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením, 2020, 61 s. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Pruzkum-zamestnavani-OZP-ve-statni-sprave-2019.pdf>.

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025. Vláda České republiky, 2020, 85 s. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Narodni-plan-2021-2025.pdf>.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Abstrakt

Tato práce se zabývá právní úpravou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Téma je pojednáno primárně z pohledu zaměstnavatele. Jedním z cílů této práce je ukázat (potenciálním) zaměstnavatelům výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením a podat jim přehled nástrojů, které český právní řád zaměstnavatelům nabízí za účelem dorovnání možných zvýšených nákladů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a za účelem motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání těchto osob v pracovním poměru.

Práce se v úvodu věnuje definici pojmu *osoba se zdravotním postižením*, včetně obsahu tohoto pojmu ve významných mezinárodních dokumentech a ve strategických dokumentech Evropské unie a některých jejích orgánů. Ukazuje, že koncept pojmu *zdravotní postižení* se vyvíjí a na evropské judikatuře dokládá směřování obsahu pojmu od lékařského pojetí k pojetí společenskému.

Práce podává přehled opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti sloužících k zvyšování šancí osob se zdravotním postižením na uplatnění na trhu práce. Práce pojednává o právech a povinnostech zaměstnavatelů, jejich spolupráci s Úřadem práce, sankcích za porušování povinností a zmiňuje tzv. sociální podnikání.

Závěr práce obsahuje úvahy *de lege ferenda* ohledně stávající právní úpravy z pohledu zaměstnavatelů a konstatuje přetrvávající problémy zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi, a to i přes implementaci mnoha opatření vyplývajících pro Českou republiku z mezinárodních závazků a evropské legislativy. Ukazuje zaměstnavatelům, že vzhledem k nárůstu počtu osob se zdravotním postižením v důsledku stárnutí populace a posunování hranice odchodu zaměstnanců do důchodu, rozšiřujícímu se pojmu *osoba se zdravotním postižením* a zvyšujícímu se důrazu na požadavek *přístupnosti*, dopadá legislativa týkající se osob se zdravotním postižením na stále větší okruh zaměstnanců a zaměstnavatelé (ale i výrobci určitých kategorií výrobků a poskytovatelé určitých kategorií služeb) by měli legislativu týkající se osob se zdravotním postižením, zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení a zásady rovného zacházení vést v patrnosti.

Klíčová slova: osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání, výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením

The Employment of People with Disabilities

Abstract

This thesis deals with the legal regulations governing the employment of people with disabilities in the Czech Republic. The topic is discussed primarily from the employer's point of view. One of the objectives of this work is to demonstrate the benefits of employing people with disabilities to (potential) employers and to offer an overview of the instruments the Czech legislation offers to compensate the employers for the potential extra costs incurred by employing persons with disabilities and to motivate the employers to employ such people.

The thesis starts with the definition of a *person with disability*, including the meaning of this term in important international documents, as well as in strategic documents of the European Union and some of its institutions. It shows that the concept of *disability* is evolving and there is a demonstrable shift from a medical to a social concept of disability in European case law.

The thesis also provides an overview of active employment policy measures and instruments designed to improve job opportunities available to people with disabilities. Furthermore, the thesis discusses the employers' rights and obligations, their co-operation with the Labour Office and penalties arising from any breach of their obligations. Moreover, it also touches on the concept of "social entrepreneurship".

The thesis ends with reflections *de lege ferenda* regarding the current legal regulation from the employers' perspective and emphasizes the persistence of practical difficulties connected with employing people with disabilities despite the fact that many measures were implemented in the Czech Republic on the basis of its international obligations and European Union law. With regard to the fact that the number of people with disabilities is increasing as the population gets older, the employees' retirement age is being pushed back, the definition of the term *person with disability* is broadening and demands for *accessibility* increase, this thesis shows to the employers that the legislation regarding people with disabilities concerns a growing number of employees and that employers (but also manufacturers of certain categories of products and providers of some categories of services) should take note of disability legislation, the prohibition of discrimination on the grounds of disability and the principle of equal treatment.

Klíčová slova: a person with disability, the employment, the benefits of employing people with disabilities