UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

# DIPLOMOVÁ PRÁCE

## Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Autorka: Eva Červenková

Konzultantka: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

2007

## Čestné prohlášení

Prohlašuji tímto, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a pouze s využitím pramenů uvedených v práci

V Praze, dne 24.6.2007

Eva Červenková
Českokamenická 1947
470 01 Česká Lípa

**Obsah:**

Poděkování ..... 1
Čestné prohlášení ..... 2
Obsah ..... 3
Úvod ..... 5
**Kapitola I.** Historický exkurz vztahu společnosti k osobám se zdravotním postižením ..... 8
1.1. Postoj společnosti k osobám se zdravotním postižením ..... 8
1.2. Pozitivní posun v přístupu k zdravotně postiženým osobám ..... 8
1.3. Počátky vzdělávání a výchovy zdravotně postižených dětí ..... 9
1.4. Počátky právní úpravy zaměstnanosti v Čechách ..... 9
**Kapitola II.** Vývoj úpravy problematiky osob se změněnou pracovní schopností v právu sociálního zabezpečení ..... 12
2.1. Vyhláška č. 4/1957 Ú.l., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností ..... 12
2.2. Vyhláška č. 20/1960 Sb., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností ..... 15
2.3. Zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení a prováděcí vyhláška č. 102/1964 Sb. ..... 15
2.4. Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení ..... 15
**Kapitola III.** Mezinárodní organizace a významné dokumenty týkající se osob se zdravotním postižením ..... 18
3.1. Organizace spojených národů a její specializované organizace ..... 18
3.2. Rada Evropy ..... 20
**Kapitola IV.** Evropská unie a osoby se zdravotním postižením ..... 22
4.1. Charta základních sociálních práv pracovníků a vývoj následující po jejím přijetí ..... 22
4.2. Charta základních práv Evropské unie ..... 24
**Kapitola V.** Listina základních práv a svobod ..... 25
**Kapitola VI.** Právní úprava zaměstnanosti do roku 2004 ..... 28
6.1. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti ..... 28
6.2. Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti ..... 31
**Kapitola VII.** Osoby se zdravotním postižením a zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) ..... 32
7.1. Zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením při výpovědi z pracovního poměru ..... 32

7.2. Další opatření, jejichž cílem byla zvýšená ochrana osob se zdravotním postižením ..... 33
**Kapitola VIII.** Současná právní úprava zaměstnanosti ..... 34
8.1. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace ..... 35
**Kapitola IX.** Pojem osoba se zdravotním postižením ..... 37
9.1. Osoby plně invalidní ..... 37
9.2. Osoby částečně invalidní ..... 38
9.3. Osoby zdravotně znevýhodněné ..... 38
9.3.1. Pojem osoby zdravotně znevýhodněné ..... 38
9.3.2. Uznávání za osobu zdravotně znevýhodněnou od 1. července 2006 ..... 39
9.4. Osoby posuzované jako mladiství a osoby posuzované institucí jiného státu ..... 40
9.5. Evidence osob se zdravotním postižením na úřadu práce ..... 41
**Kapitola X.** Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ..... 43
10.1. Zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním postižením ..... 43
10.2. Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat určitý počet zdravotně postižených osob ..... 44
**Kapitola XI.** Formy aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na osoby se zdravotním postižením ..... 46
11.1. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání – individuální akční plán ..... 46
11.2. Pracovní rehabilitace ..... 46
11.3. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna ..... 48
11.4. Společensky účelné pracovní místo ..... 50
11.5. Rekvalifikace ..... 51
**Kapitola XII.** Příspěvky a výhody poskytované zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením ..... 53
12.1. Příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více jak 50% osob se zdravotním postižením ..... 53
12.2. Další příspěvky podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením ..... 54
12.3. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ..... 55
12.4. Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách ..... 55
**Kapitola XIII.** Pracovní podmínky zdravotně postižených zaměstnanců podle platného zákoníku práce ..... 56
Závěr ..... 58
Literatura ..... 60

# ÚVOD

U lidí se zdravotním postižením v případě nezaměstnanosti vystupují výrazněji do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale hlavně problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadu práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých osob. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného člena rodiny, u kterého touto situací může být posilován pocit vlastní nepotřebnosti a sociální izolace.

Ochrana zdravotně postižených jako osob, které byly a stále bohužel jsou cílem určité diskriminace je poměrně mladá. Státy a mezinárodní organizace se nejdříve soustředily na diskriminace z důvodu pohlaví, věku, rasy, barvy pleti, příslušnosti k etnické či národnostní menšině, až později bylo mezi důvody diskriminačního charakteru zařazeno zdravotní postižení. Vlivem medicínského pokroku, světových válek a dalších faktorů se podstatně zvyšoval počet zdravotně postižených osob a jednotlivé státy si začaly uvědomovat problematiku zdravotně postižených osob a jejich životních podmínek, včetně práva zajistit si prostředky pro své potřeby vlastní prací. Postupně se na půdě mezinárodních společenství začínaly přijímat dokumenty, které si kladly za cíl zajistit důstojný život a slušné životní podmínky této skupině osob a dále dokumenty, které státy zavazují, aby vynakládaly zvýšenou péči a ochranu právě těmto osobám.

Těmto osobám vzhledem k jejich zdravotní nezpůsobilosti, ať už částečné nebo plné musí být věnována zvýšená právní ochrana a péče. Důvodů je několik. Jednak je to tím, že jejich pracovní výkonnost je bez ohledu na jejich pracovní morálku omezená a toto omezení nelze vyloučit. Vzhledem k jejich zdravotnímu stavu je u nich většinou nízká nebo nižší produktivita práce oproti osobám bez zdravotního postižení, riziko absence v práci je u nich vyšší, jejich zaměstnávání je většinou spojenou s vyššími nároky na úpravu pracovního prostředí, pracovních podmínek, ve větší míře se u těchto osob (zejména těch, kteří trpí mentálním postižením různého stupně) vyskytuje menší vzdělání či kvalifikace.

Moderní společnost má přesto zájem, aby se i tyto osoby zapojily do pracovního procesu a tím našly uplatnění nejen v pracovním životě, kolektivu, ale ve společnosti

jako celku, což dává nový rozměr nejen jejich životu, ale také to znamená přínos pro společnost. Jednotliví členové společnosti a společnost jako celek přestává vnímat zdravotně postižené osoby nebo možnost vlastního zdravotního postižení jako ryze negativní, ale učí se, že i zdravotně postižené osoby žijí plnohodnotný život, který se od života zdravých lidí liší minimálně a to buď čistě vlastním přičiněním nebo za pomoci třetích osob. Obrovským přínosem byl posun ve vnímání těchto osob jako pouhých objektů péče k vnímání těchto osob jako více či méně soběstačných osobností, které mají právo aktivně se podílet na rozhodování o svém životě, podílet se na obstarávání svých záležitostí a aktivně hájit svá práva.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je problém, se kterým se potýkají s menšími či většími úspěchy všechny státy. Vzhledem k lékařskému pokroku přežívá stále více jedinců, kteří by dříve kvůli svému zdravotnímu postižení (vrozenému či získanému úrazem či nemocí) nepřežili. Tímto nárůstem se zároveň zvyšuje nutnost řešit jejich pracovní uplatnění v tom smyslu, že státy jednak zjistily, že nevystačí v této problematice jen s poskytováním dávek, které zajistí těmto osobám určitou životní úroveň (což se mimo jiné brzy projevilo také jako velmi nákladné), ale že je nezbytné činit opatření, která umožní těmto osobám obstarávat si prostředky pro své potřeby vlastní prací.

V současných moderních státech se uplatňují integrující tendence ve všech sférách společenského života. Postupně došlo k přehodnocení dosavadních přístupů k osobám zdravotně postiženým jako pouhým příjemcům státních dávek a zdravotně postižení začali být pojímáni jako rovnocenní spoluúčastníci společenského a ekonomického života. Postavení zdravotně postižené osoby už není determinováno samotným postižením, ale začíná být determinováno druhem postižení, specifiky osoby a jejího postižení a zachování její schopnosti pracovat. Ukazuje se, že tendence zapojovat osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu mezi ostatní pracovníky, kteří buď sami mají nějakou formu zdravotního postižení (chráněné dílny) nebo mezi pracovníky bez zdravotního postižení (v tomto případě je důležité, aby jak sama osoba se zdravotním postižením, tak ostatní zaměstnanci považovali za normální, že pracují vedle sebe a v pracovním vztahu neshledávali ve svém postavení žádných rozdílů) jsou všeobecně prospěšné.

V této práci jsem chtěla komplexně zpracovat problematiku zaměstnávání osob se

zdravotním postižením. Po nastínění historického vývoje vztahu společnosti k postiženým osobám v první kapitole jsem se podrobněji věnovala pojmu „změněná pracovní schopnost", který měl pro zaměstnávání těchto osob mimořádný význam. Je zajímavé, že ačkoliv vymezení osob, které byly považovány za osoby se změněnou pracovní schopností a samotné jejich zaměstnávání mělo být podle svého charakteru předmětem pracovního práva, upravovalo je právo sociálního zabezpečení. Již tehdy byly zaměstnavatelům (v tehdejší terminologii organizacím) ukládány povinnosti, které přetrvaly v právní úpravě dlouho po roce 1989 nebo dodnes. Následují nezbytné kapitoly o mezinárodních organizacích a významných mezinárodních dokumentech, o Evropské unii a její snaze o sociální a ekonomické začlenění zdravotně postižených osob do společnosti a o Listině základních práv a svobod, ze které jsem vybrala články vztahující se nejvíce k tématu této diplomové práce.

Pro zachování kontinuity vývoje právní úpravy zaměstnanosti jsem se v samostatné kapitole zabývala zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti a v následující kapitole jsem stručně zmínila zajímavá ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Následuje již platná právní úprava zaměstnanosti, která je rozvedena v několika kapitolách, velmi podrobně jsem se zabývala pojmem „osoba se zdravotním postižením". Na tuto kapitolu navazuje rozbor povinností zaměstnavatelů a úřadů práce, které mají přispět k vyšší zaměstnanosti zdravotně postižených osob. Následují kapitoly o aktivních formách politiky zaměstnanosti, které jsou zaměřené zvláště na osoby se zdravotním postižením a o příspěvcích poskytovaných zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, jejichž cílem je jednak kompenzovat jisté nevýhody, které jim mohou v souvislosti se zaměstnáváním této skupiny osob vznikat (u těchto zaměstnanců se může vyskytovat vyšší riziko absence z důvodu nemoci, vyšší požadavky na úpravu pracovního prostředí a jiné zvýšené nároky) a zároveň mají zaměstnavatele motivovat k tomu, aby se nevyhýbali zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Na závěr se pro úplnost zmiňuji o platném zákoníku práce a jeho ustanoveních, která se vztahují ke zdravotnímu stavu zaměstnance.

Kapitola I.

# HISTORICKÝ EXKURZ VZTAHU SPOLEČNOSTI K OSOBÁM SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

## 1.1. Postoj společnosti k osobám se zdravotním postižením.

V minulosti bylo každé tělesné či duševní postižení způsobené nemocí, stářím, úrazem, či genetickou poruchou vnímáno jako znamení méněcennosti osoby, kterou takové postižení vyřazovalo nejen z pracovního procesu a tedy z možnosti obstarávat si obživu vlastní prací, ale ze společnosti jako celku. Několik staletí byly osoby se zdravotním postižením vnímány jako osoby „nenormální", ke kterým společnost ve stádiích svého vývoje zaujímala různý postoj, jehož charakter byl určován hospodářským, ekonomickým a sociálním vývojem.

V primitivních společnostech byly tyto osoby vylučovány, tj. byly buď vyhoštěny, opuštěny nebo usmrceny. Důvodem k tomuto jednání bylo zachování kmene jako vojensky, ekonomicky i sociálně silného celku, jehož schopnost přežít nebude oslabována členy, kteří byli obecně považováni za neplnohodnotné. Nicméně již ve starověku se v některých společnostech (např. v Egyptě) začíná projevovat jiný přístup a to veřejná péče o osoby se zdravotním postižením.

Ve středověku jsou sice stále tyto osoby vylučovány ze společnosti a považovány obecně za „nelidské" a nepotřebné, ale v duchu křesťanství nastupuje prvek charity a almužnictví. Jsou zakládány útulky pro postižené, které podporuje sama církev nebo bohaté panstvo. Pro období renesance je příznačná snaha o změnu poměru k osobám se zdravotním postižením v duchu myšlenek humanity. Přes tyto dílčí světlé okamžiky se postupně prosadil poměr k těmto osobám jako osobám, které vzhledem ke svým defektům potřebují stálou péči a budou zavírány do uzavřených ústavů, kde jim bude poskytnuta základní péče a tím je povinnost společnosti postarat se o tyto osoby vyčerpána.

## 1.2. Pozitivní posun v přístupu k zdravotně postiženým osobám.

Skutečný rozvoj péče o postižené můžeme zaznamenat až v 18. a 19. století s rozvojem medicíny, psychologie a hospodářství. Byl opuštěn striktní postoj k těmto osobám jako objektům základní péče, bylo rozšířeno úsilí o léčení a rehabilitaci těchto osob. Ústavy již nebyly pouhým odkladištěm defektních osob, ale zařízením rehabilitačním, které

mělo umožnit život co nejvíce podobný životu většiny společnosti. Pokud to bylo možné byly i tyto osoby zapojovány do práce (významný posun od dřívějšího pojetí, kdy osoby se zdravotním postižením se věnovaly nebo byly využívány k jediné „práci", a to žebrání). Na přelomu 19. a 20. století dochází k vnitřní diferenciaci zdravotně postižených a to podle druhu postižení, také vznikají první zájmové organizace zdravotně postižených. V českých zemích nebyla společnost až do roku 1868 povinna těmto osobám zajistit jakoukoli péči. Jejich postavení ve společnosti bylo závislé jen na dobročinnosti a filantropii. Až tzv. *zákon o domovském právu* zakotvil povinnost domovských obcí pomáhat zdravotně postiženým osobám. Nešlo o to zajistit zdravotně postižené osobě možnost začlenit se do společnosti, ale poskytnout jí pouze minimální péči.

### 1.3. Počátky vzdělávání a výchovy zdravotně postižených dětí.

I výchova a vzdělání byla ponechána pouze na lidské dobročinnosti. Postupně u nás vznikaly první výchovné ústavy, které byly financovány dobročinnými spolky nebo jednotlivci[1]. I když byly děti v těchto ústavech také vyučovány, šlo o zařízení vesměs sociální. Tyto děti byly osvobozeny od povinné školní docházky, roku 1890 vyšel zemský zákon moravský o výchově a vyučování slepých a hluchoněmých a až roku 1928 vydalo ministerstvo školství a národní osvěty „Učební osnovy a výchovné směrnice škol dětí úchylných" (jako úchylné děti byly tehdy označovány děti se zdravotním postižením). Roku 1929 bylo zákonem upraveno vyučování dětí se zdravotním postižením v pomocných školách.[2] Možnost a podmínky vzdělávání těchto osob zde zmiňuji kvůli významu vzdělání a výchovy pro možnost budoucího zaměstnání. To, že zdravotně postižené osobě bylo umožněno vzdělávat se mělo podstatný vliv pro její uplatnění v životě a případném zaměstnání.

### 1.4. Počátky právní úpravy zaměstnanosti v Čechách.

V 80. letech 19. století došlo také k významnému posunu na poli sociálního zákonodárství a to přijetím dvou novel živnostenského řádu (tzv. řemeslnické a tzv. dělnické), které mimo jiné řešily ochranu života a zdraví při práci. Pro ochranu života a zdraví dělníků bylo významné přijetí *zákona o zřizování živnostenských dozorců*, kterým byla vytvořena zvláštní inspekce, která dohlížela, jak v průmyslových,

[1] Roku 1786 vznikl první ústav pro hluchoněmé v Praze, roku 1807 vznikl první ústav pro slepé a choré očima v Praze, roku 1871 první ústav pro slabomyslné, roku 1896 první pomocná škola, roku 1913 Jedličkův ústav pro tělesně postiženou mládež.

[2] Nový K. a kol., Právní rádce invalidních občanů, 3. podstatně přepracované a doplněné vydání, PANORAMA PRAHA, 2003, str. 19-23

řemeslných a obchodních podnicích jsou zachovávány předpisy na ochranu života a zdraví. V této době ještě problematika nezaměstnanosti a zprostředkování práce nebyla legislativně upravena. Jen výnosy českého zemského úřadu upravovaly organizaci všeobecného, bezplatného a dobrovolného zprostředkování, jehož síť zprostředkovatelen měla být zbudována do roku 1904 (tento záměr nebyl nikdy naplněn, zprostředkovatelna práce vznikla pouze v Praze, Liberci a Brně). Až zákon č. 57/1903 z.z.č. vybudoval v Čechách síť veřejných zprostředkovatelen práce. Zprostředkování práce bylo všeobecné, bezplatné a dobrovolné, nevztahovalo se však na zemědělství. Vedle těchto státních zprostředkovatelen fungovaly ještě zprostředkovatelny živnostenské, které byly organizovány podle jednotlivých živností, zprostředkovatelny odborové a soukromé. Na začátku 1. světové války byla snaha řešit problém nezaměstnanosti prostřednictvím dílčích opatření, jako bylo např. omezování přesčasové práce. Žádné opatření však nezaměstnanost neřešilo, pomohla až válečná konjunktura. Koncem války ale opět nezaměstnanost rychle rostla a to v důsledku poklesu výroby v továrnách z důvodu nedostatku paliv, energie a materiálu. V této době byla poprvé zavedena zvláštní podpora v nezaměstnanosti.

Velká nezaměstnanost po válce vedla k zavedení systému státních podpor podle *zákona č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných.* Překonání poválečné krize a nástup konjunktury v polovině 20. let 20. století přispělo k zavedení **tzv. gentského systému.** Nezaměstnaný měl nárok na příspěvek v nezaměstnanosti, který ale závisel na členství v odborové organizaci. Toto členství muselo být kvalifikované, tj. muselo trvat určitou stanovenou dobu. Velká hospodářská krize přinesla stejně jako jinde ve světě také v Československu nebývalý nárůst nezaměstnanosti a péče o nezaměstnané se stala sociálněpolitickou otázkou číslo jedna. Situace byla řešena zdokonalením gentského systému (příspěvek byl zvýšen a prodloužila se doba jeho poskytování). Vzhledem k tomu, že se tento systém ukázal jako nedostačující, byla vláda nucena zavést i naturální dávky a systém nouzových prací.

V období okupace vystupovala v otázce zaměstnanosti do popředí snaha získat co nejvíce pracovních sil do válečné výroby, která vyústila do nařízení všeobecné pracovní povinnosti. Byl odstraněn gentský systém a místo něj zaveden systém státních podpor v nezaměstnanosti. Nezaměstnanost rychle klesala v důsledku přikazování práce, totálním nasazením a rozvojem válečné výroby. Poválečný vývoj právní úpravy péče o nezaměstnané navázal na úpravu v předmnichovské republice. Rok 1948 znamenal

zavedení káznicového režimu, včetně rozmisťování pracovníků. Postupně se plně ukotvil systém plné zaměstnanosti, tj. zavedení pracovní povinnosti všech práceschopných občanů.[3] Již v této době byla snaha o kodifikaci pracovního práva, která se ale protáhla na dlouhá desetiletí a byla naplněna až roku 1965, kdy byl přijat *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*, účinný od 1. ledna 1966. Co se týká postavení osob se zdravotním postižením (v souladu s tehdejší terminologií osob se změněnou pracovní schopností) - jejich okruh upravovaly zákony o sociálním zabezpečení a podmínky jejich zaměstnávání prováděcí vyhlášky k těmto zákonům a to až do přijetí *zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.*

[3] Šlapák Č. T., Pánek Z., Kotous J., Zaměstnanost a personální řízení, Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, ediční středisko v nakladatelství Eva Rozkotová – IFEC, 2006, str. 8-12

Kapitola II.

# VÝVOJ ÚPRAVY PROBLEMATIKY OSOB SE ZMĚNĚNOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ V PRÁVU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Mimořádný význam pro postavení osob se zdravotním postižením ve vztahu k jejich pracovnímu uplatnění mělo zavedení pojmu *„změněná pracovní schopnost"*. Tento pojem do našeho právního řádu zavedl **zák. č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení.** Téměř půl století byl tento pojem používán a vystřídán byl až od 1. října 2004 pojmem *„osoba se zdravotním postižením"*. Za dobu své existence se obsah pojmu „změněná pracovní schopnost" (dále jen „ZPS") několikrát různě měnil, v podstatných rysech však zůstával stejný. Vždy šlo o důsledky vlivu zdravotního postižení, resp. delší dobu trvajícího nepříznivého zdravotního stavu, na omezení výběru zaměstnání, resp. na omezení možnosti pracovního uplatnění zdravotně postiženého občana. Míra omezení byla kvalifikována různě, nejčastěji jako omezení „podstatné" nebo „mimořádné". Do roku 1991 je také pro právní úpravu příznačné, že ačkoliv měla definice občana se ZPS význam pro oblast pracovněprávní (resp. zaměstnanosti), tento institut upravovalo právo sociálního zabezpečení.

V zák. č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení byla osoba se ZPS definována jako osoba, která pro trvalé poškození zdraví má podstatně omezený výběr zaměstnání. Za osoby se ZPS byly považovány také osoby, které pro trvalé poškození zdraví, které nastalo před započetím pravidelné pracovní činnosti nebo pro vrozené vady, měly podstatně omezený výběr zaměstnání (zejména mládež s těžkým zdravotním postižením po dokončení povinné školní docházky). Podle tohoto zákona ustanovení, která se týkala osob se ZPS, se také vztahovala na poživatele důchodů, na něž byl nárok podmíněn nepříznivým zdravotním stavem a na poživatele obdobných důchodů poskytovaných podle jiných předpisů.

### 2.1. Vyhláška č. 4/1957 Ú.l., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností.

Tato prováděcí vyhláška upravovala podle § 66 a 74 zák. č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení aktivní i pasivní formy podpory zaměstnávání osob se ZPS, jejich pracovní podmínky a hmotné zajištění. Stát pečoval o tyto osoby prostřednictvím orgánů sociálního zabezpečení zejména tím, že jim poskytoval pomoc při volbě vhodného povolání, vyhledával vhodná pracovní místa, umožnil jim přípravu pro vhodné povolání, poskytoval jim ochranu při rozvazování pracovních poměrů a poskytoval jim

nebo jejich rodinným příslušníkům hmotné zabezpečení v době přípravy pro zaměstnání a před pracovním umístěním.

Tato vyhláška konkretizovala, že osobou se ZPS je osoba, která pro trvalé poškození zdraví měla podstatně omezený výběr zaměstnání. Trvalým poškozením zdraví byla vrozená nebo získaná tělesná, smyslová nebo duševní vada či stav, o nichž se dalo podle poznatků lékařské vědy předpokládat, že budou trvat déle než jeden rok. Podstatně omezený výběr zaměstnání měla osoba, která nebyla schopna vykonávat dosavadní zaměstnání, ale byla schopna vykonávat pouze jiné méně kvalifikované přiměřené zaměstnání, dále osoba, která nebyla schopna vykonávat dosavadní zaměstnání, ale byla schopna vykonávat jiné zaměstnání jen po předchozí zvláštní přípravě pro povolání, osoba, která byla schopna vykonávat dosavadní či jiné přiměřené zaměstnání jen za zvlášť ulehčených pracovních podmínek a dále osoba, která byla schopna vykonávat dosavadní zaměstnání, ale bylo s tím pro ni spojeno značné ztížení životních podmínek. U osob, u nichž k trvalému poškození zdraví došlo ještě před započetím pravidelné pracovní činnosti, i u osob s vrozenými vadami se podstatně omezeným výběrem zaměstnání rozumělo, že mohly nastoupit do zaměstnání a je vykonávat, jen po předchozí zvláštní přípravě pro povolání nebo za zvlášť ulehčených pracovních podmínek nebo za cenu značně ztížených obecných životních podmínek. O tom, zda je osoba osobou se ZPS měl pravomoc rozhodovat odbor sociálního zabezpečení rady okresního národního výboru (dále jen „odbor") na základě posudku vypracovaného posudkovou komisí. Dále tato vyhláška stanovila automatický okruh osob, které za předpokladu, že mohly vykonávat nějaké zaměstnání, se vždy považovaly za osoby se ZPS.

Odbor byl také oprávněn provádět v závodech výběr pracovních míst pro tyto osoby. Zajišťování pracovních míst probíhalo podle plánu pracovních míst pro osoby se ZPS, který sestavoval odbor sociálního zabezpečení rady krajského národního výboru. Odbor pak rozepisoval na jednotlivé závody v okrese plán pracovních míst a pomáhal s umisťováním do pracovního poměru nebo doporučováním přijetí osoby se ZPS za členy výrobních nebo zemědělských družstev s ohledem na jejich kvalifikaci a zdravotní stav. Závodům byla stanovena povinnost zaměstnávat tyto osoby způsobem, který odpovídal jejich zdravotnímu stavu, pracovním schopnostem a kvalifikaci, přednostně jim zadávat domácí, příležitostnou a jinou obdobnou práci a povinnost při náboru pracovních sil pro nejdůležitější hospodářská odvětví uvolňovat z pracovního

poměru fyzicky zdatné pracovníky zejména z pracovišť vhodných pro osoby se ZPS.

Závody byly povinny zlepšovat a udržovat pracovní podmínky a zařízeni na pracovištích tak, aby osoby se ZPS mohly být zaměstnávány při normální pracovní výkonnosti a aby jim práce byla co nejvíce usnadněna. Náklady, které vznikaly plněním této povinnosti hradil závod sám, stát na ně nijak nepřispíval. Zajímavým ustanovením bylo, že podle § 11 odst. 1 závod, ve kterém bylo vhodné pracovní místo pro osobu se ZPS, nemohl odmítnout uzavření pracovního poměru jen s poukazem na zdravotní stav této osoby, jestliže druh práce a ostatní pracovní podmínky odpovídaly a byly vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu vhodné. V souladu s tehdejším direktivním vedením státu, mohl odbor v případě porušení této povinnosti uložit závodu přijetí této osoby. Pozbyl-li zaměstnanec následkem úrazu nebo nemoci schopnosti vykonávat zaměstnání, které dosud vykonával, závod musel povinně takového zaměstnance na jeho žádost přeřadit na jiné vhodné místo.

Již v této vyhlášce se objevilo ustanovení, jež zavedlo nutnost předchozího souhlasu odboru s rozvázáním pracovního poměru s osobami se ZPS, s osobami, které pozbyli následkem úrazu nebo nemoci schopnost vykonávat dosavadní práci a osobami, které dosáhly důchodového věku (zároveň byly stanoveny případy, kdy souhlasu třeba nebylo). Při rozhodování o udělení či neudělení souhlasu odbor měl přihlížet k tomu, jak závod plní plán pracovních míst pro osoby se ZPS, k možnostem odstranění překážek, které brání dalšímu trvání pracovního poměru, k sociálním poměrům zaměstnance, k možnosti opatřit zaměstnanci vhodné a přiměřené zaměstnání v jiném závodě (později podobnou povinnost zavedl i sám zákoník práce).

Dále tato vyhláška podrobně upravovala přípravu osob se ZPS pro povolání, která se prováděla jednak v závodních školách (v nich měla být osobám se ZPS věnována zvláštní péče), jednak ve výcvikových kurzech. Vyhláška dále zavedla poskytování *peněžitého příspěvku před umístěním*, jestliže projednání pracovního uplatnění se závody trvalo déle než 15 dní. Příspěvek se poskytoval ode dne přihlášení na odbor do dne nastoupení osoby se ZPS k závodu a dále v odůvodněných případech tehdy, jestliže se osoba připravovala pro povolání (v následující právní úpravě byla podmínka odůvodněných případů vypuštěna a příspěvek byl poskytován všem osobám, které se účastnily přípravy pro povolání).

**2.2. Vyhláška č. 20/1960 Sb., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností.**

Tato vyhláška nahradila vyhlášku č. 4/1957 Ú.l. a v podstatných rysech převzala její právní úpravu problematiky osob se ZPS. Rozdíl byl ve vymezení automatického okruhu osob se ZPS, který již byl vázán na věkovou hranici 65 let (podmínka věkové hranice 65 let se v následující právní úpravě již nevyskytovala, zavedena byla opět až roku 1988). Novinkou bylo, že pro osoby se ZPS, které nebyly schopny pracovat za běžných pracovních podmínek, závody měly vyhrazovat nebo zřizovat *zvláštní pracoviště a dílny*. Tyto chráněné dílny (pracoviště) měly sloužit nejen k zaměstnávání, ale také ke zvyšování kvalifikace a měly podporovat případný přechod do zaměstnání za běžných pracovních podmínek. Vyhláška také oproti dřívější úpravě rozšířila důvody, pro které mohl závod odmítnout sjednání pracovního poměru s osobou se ZPS na volné pracovní místo pro tyto osoby určené. Smysl tohoto ustanovení byl v podstatě negován tím, že v případě, že odbor nesouhlasil s důvodem odmítnutí, který byl závod povinen uvést, měl závod povinnost osobu do zaměstnání přijmout. Podobně jako v předchozí vyhlášce bylo stále upraveno udělování souhlasu s rozvázáním pracovního poměru u určitých skupin osob, faktory, ke kterým se mělo přihlížet a výjimky z tohoto ustanovení.

**2.3. Zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení a prováděcí vyhláška č. 102/1964 Sb.**

V zák. č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení byli občané se ZPS definováni jako osoby, které mají pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezený výběr zaměstnání. Občany se ZPS byli také poživatelé důchodů podmíněných nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovolila pracovat. Nejdůležitější změnou bylo opuštění podmínky „trvalého poškození zdraví" a její nahrazení podmínkou „dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu". Podle prováděcí vyhlášky č. 102/1964 Sb. měl občan pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezený výběr zaměstnání tehdy, když mu jeho zachované funkční schopnosti umožňovaly vykonávat jen podstatně menší okruh zaměstnání ve srovnání se zdravým pracovníkem. V § 17 odst. 1 bylo stručně definováno co se rozumí dlouhodobě nepříznivým stavem – byl to nepříznivý zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trval déle než jeden rok.

**2.4. Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení.**

Podle zák. č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení byli občany se ZPS ty osoby, které

měly pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, příp. přípravy k pracovnímu uplatnění. Byli to též poživatelé důchodů podmíněných nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovolovala pracovní uplatnění. Dílčí změnu v základní zákonné definici občanů se ZPS tedy představovalo širší vymezení právně významného důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu oproti podstatně omezenému výběru zaměstnání šlo nyní o *podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění*, popř. přípravy k pracovnímu uplatnění. Důležitou změnou bylo, že tento zákon poprvé zavedl pojem *„osoba se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením"*. Tato osoba byla osobou, která měla mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a mohla se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popř. v zaměstnání za zcela mimořádně upravených pracovních podmínek. Rozdíl mezi klasickou změněnou pracovní schopností a změněnou pracovní schopností s těžším zdravotní postižením byl v míře omezení možnosti pracovního uplatnění (u klasické kategorie bylo omezení podstatné, u těžší kategorie bylo omezení mimořádné). Skupinu osob se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením automaticky tvořily plně invalidní osoby, které měly možnost vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek. Pro úplnost dodávám, že další zákon o sociálním zabezpečení (zák. č. 100/1988 Sb.) a jeho prováděcí vyhláška č. 149/1988 Sb. převzaly v podstatných rysech předchozí právní úpravu, zásadní změnu znamenalo pouze ustanovení § 113 odst. 5 vyhlášky, podle kterého občanem se ZPS opět nemohl být občan starší 65 let.[4]

Z výše uvedené podrobně popsané právní úpravy z doby komunistického režimu vyplývá, že stát se snažil upravit právně problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které nazýval občany se změněnou pracovní schopností, přičemž těžiště této právní úpravy bylo v prováděcích vyhláškách. Odhlédnu-li při posuzování tehdejší úpravy od ideologických frází a od ustanovení, která byla v rozporu s principy demokracie a tržního hospodářství, je zřejmé, že řada institutů, která byla v této době zavedena, se zachovala dodnes (např. povinnost závodů – tedy v dnešní době zaměstnavatelů – vést evidenci zaměstnanců se zdravotním postižením) nebo dlouho po roce 1989 (např. udělování souhlasu s rozvázáním pracovního poměru s osobou se ZPS). Otázkou ovšem je, jak a do jaké míry byly v tehdejší době požadavky práva

[4] Langer R., K vývoji právní úpravy kategorií osob zdravotně postižených v oblasti pracovního uplatnění, Právo a zaměstnání, listopad 2004

uplatňovány v praxi. I když byla osobám se ZPS zaručena jistá zvýšená péče a ochrana při zprostředkování zaměstnání i během zaměstnání, tyto osoby často neměly možnost zaměstnání opravdu získat, příp. vykonávat a to nikoliv z důvodu vlastního zdravotního postižení, ale většinou kvůli nedostatku bezbariérových míst a přístupů a dále vzhledem k spíše negativistickému postoji k jejich případnému zapojení do pracovního procesu.

Kapitola III.

# MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE A VÝZNAMNÉ DOKUMENTY TÝKAJÍCÍ SE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Pro problematiku práv zdravotně postižených osob měly mezinárodní organizace a jejich činnost velký význam, který nabíral na intenzitě s rozvojem povědomí o životě zdravotně postižených a jejich právu na rovnocenný a plnohodnotný život jako měla zdravá část populace. Na mezinárodní úrovni byly nejdříve přijímány dokumenty (deklaratorní či závazné povahy), které si kladly za cíl stanovit minimální standardy lidských práv. Ohledně snahy odstranit diskriminaci mezi lidmi, zdravotní postižení jako důvod diskriminace dlouho nebylo výslovně uváděno, ale bylo dovozováno nepřímo ze zákazu diskriminace z důvodu „jiného postavení" či „jiného rozlišování". Postupně byla na půdě mezinárodních organizací přijata řada dokumentů, které se mimo jiné nebo výhradně zabývaly právy zdravotně postižených. Já zde uvádím pouze ty mezinárodněprávní dokumenty, které osobně považuji za rozhodující pro vývoj lidských práv obecně v kontextu s rozvojem práv osob se zdravotním postižením.

## 3.1. Organizace spojených národů a její specializované organizace.

Dne 10.12.1948 vyhlásilo Valné shromáždění OSN **Všeobecnou deklaraci lidských práv**. Tato deklarace obsahuje základní politická a sociální práva včetně těch, která se realizují v pracovněprávních vztazích a v právu sociálního zabezpečení (např. právo na práci, zákaz diskriminace, právo na uspokojivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu a další). Vzhledem k tomu, že tato Deklarace nebyla právně závazná byly roku 1966 přijaty již pro signatářské státy závazné mezinárodněprávní dokumenty, tj. **Pakt o občanských a politických právech** a **Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** (dále jen „Pakt"). Pakt obsahuje minimální standardy lidských práv jako jsou např. právo na práci, svobodnou volbu povolání, spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na vzdělání atd., které signatářské státy musí dodržovat a jejichž plnění bude kontrolováno. Přestože se Pakt výslovně nezmiňuje o zdravotně postižených, vzhledem k jeho ustanovení, ve kterém je zakotvena povinnost uskutečňovat práva, jež garantuje bez jakéhokoliv rozlišování, budou se jím zaručená práva vztahovat i na zdravotně postižené osoby.

Později, v roce 1971, byla na půdě OSN přijata **Deklarace práv mentálně postižených osob.** Tento nezávazný dokument prohlašoval, že mentálně postižená osoba má stejná

práva jako ostatní občané, mezi její nezadatelná práva patří mimo jiné plné právo pracovat podle svých možností nebo se zabývat jinou výdělečnou činností. V roce 1975 Valné shromáždění OSN vyhlásilo **Deklaraci práv zdravotně postižených osob**, jež klade zvláštní důraz na právo získat a udržet si zaměstnání nebo se věnovat jiné užitečné, produktivní výdělečné činnosti. Roku 1993 Valné shromáždění přijalo **Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením**, která si kladou za cíl zajistit zdravotně postiženým stejná práva jako mají ostatní lidé.

Jednou ze specializovaných organizací OSN je *Mezinárodní organizace práce*[5]. Jejím úsilím byla přijata řada dokumentů (doporučení či úmluv), které mají velký význam pro společenské a pracovní postavení osob se zdravotním postižením. Zejména bych zde uvedla **Doporučení o pracovní rehabilitaci zdravotně postižených č. 99** z roku 1955, z něhož vyplývalo, že hlavní odpovědnost za financování všech potřebných služeb souvisejících s rehabilitací a přípravou pro zaměstnání nese vláda, chráněná domácí práce měla být organizována tak, aby zdravotně postižený pracovník mohl dosáhnout co nejvyšší úrovně produktivity, měl být jasně stanoven rozdíl mezi platem za práci a sociálními dávkami a sociální dávky neměly být automaticky odnímány v případě, že osoba má příjem také z výdělečné činnosti. Nejdůležitějším ustanovením bylo, že zdravotně postižený zaměstnanec má mít stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci v nejvyšším možném rozsahu.

V roce 1983 byla přijata **Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených**. Tato úmluva si kladla za cíl zajistit stejné příležitosti a stejné zacházení pro všechny osoby se zdravotním postižením v souvislosti s výkonem zaměstnání.[6] ČR je také vázána **Úmluvou č. 122 o politice zaměstnanosti** z roku 1964, podle které je stát povinen vyhlásit a provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání. Tato politika má přihlížet ke stupni a úrovni hospodářského rozvoje a vzájemnému vztahu mezi cíli v oblasti zaměstnanosti a mezi ostatními hospodářskými a sociálními cíli, a má být prováděna metodami, které jsou v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi. Tato politika má zajišťovat práci pro všechny, kteří mohou pracovat a práci hledají, má zajišťovat svobodnou volbu zaměstnání, dále to, aby práce

[5] Založena již roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu.

[6] Vysokajová M., Hospodářská, sociální a kulturní práva a zdravotně postižení, Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2000, str. 15-18

byla co nejproduktivnější a aby každý mohl získávat kvalifikaci pro své zaměstnání.

### 3.2. Rada Evropy.

**Evropská úmluva o lidských právech** je mnohostrannou mezinárodní smlouvou, která byla přijata v roce 1950. Její obsah byl podstatně rozšiřován přijímáním dodatkových protokolů, kterých do současnosti bylo přijato celkem jedenáct. Garantuje některá občanská a politická práva, přičemž jejich ochrana je značně široká. Týká se i postavení zdravotně postižených osob jako zvláštní skupiny, která by mohla být oproti jiným diskriminována. Velký vliv na aplikaci této smlouvy má rozhodovací činnost Evropského soudu pro lidská práva, jehož interpretace jednotlivých práv podstatně modifikuje obsah těchto práv.

**Evropská sociální charta**, přijatá roku 1961, upravuje katalog hospodářských a sociálních práv. Stanoví právo osob se zdravotním postižením na přípravu k výkonu zaměstnání a na profesní a sociální readaptaci, bez ohledu na původ a povahu jejich postižení. Smluvní strany se zavázaly provést přiměřená opatření k zajištění prostředků pro přípravu na výkon zaměstnání, včetně zapojení specializovaných veřejných nebo soukromých institucí, je-li to nutné, dále se zavázaly provést přiměřená opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, jako je zřízení specializovaných zprostředkovatelen práce, stanovení chráněných zaměstnání a zavedení opatření stimulující zaměstnavatele přijímat osoby zdravotně postižené. Tak bylo právo na zabezpečení v případě zdravotního postižení doplněno o právo na sociální reintegraci. Tento posun od zdravotní a sociální péče a dávek k právu na sociální reintegraci znamenal výraznou změnu postoje k osobám se zdravotním postižením.[7] Vzhledem k tomu, že postupně byla Evropská sociální charta doplňována dodatky a její původní formulace práv se začala jevit jako zastaralá, byla roku 1996 přijata *Reevidovaná sociální charta*. Ta přebírá všechna práva garantovaná Evropskou sociální chartou a dále je rozvádí a konkretizuje.

Dalším důležitým dokumentem je **Evropský zákoník sociálního zabezpečení**, jež byl přijat roku 1964. Společně se svým protokolem je považován za nejvýznamnější smlouvu co se týká stanovení standardů sociální ochrany. Jeho ustanovení definují sociální události, u kterých je stát povinen poskytovat ochranu, určuje minimální okruh

[7] Tomeš I., Koldinská K., Sociální právo Evropské unie, 1. vydání, nakladatelství C.H. Beck, 2003, str. 135

osob, kterým je stát povinen poskytovat ochranu, také upravuje dobu poskytování dávek, jejich formy a způsoby výpočtu.[8]

[8] Tröster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení, 3. aktualizované a doplněné vydání, C.H. Beck, 2005, str. 53-54

Kapitola IV.

# EVROPSKÁ UNIE A OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Na začátku je nutné zdůraznit, že pracovněprávní otázky nehrály zejména v první etapě existence evropských společenství významnou úlohu. Společenství měla hospodářský, nikoliv sociální charakter. Teprve postupně došlo v politice Společenství ke změnám, které znamenaly posun k sociální integraci a tedy i k rozvoji pracovního práva. Tento posun ve vývoji byl reflektován v přijímání změn zakládacích smluv Evropských společenství a Evropské unie. Vedle norem primárního práva (viz. níže), jsou pro oblast pracovního práva v rámci Evropské Unie nejdůležitější směrnice. Velký význam pro pracovní a sociální právo měl již **Jednotný evropský akt** z roku 1986, který představoval ve své době první zásadní změnu v koncepci Evropských společenství. Již jeho preambule proklamuje důraz na respektování lidských práv a základních svobod a zdůrazňuje sociální aspekt Evropských společenství s odkazem na Evropskou sociální chartu.

## 4.1. Charta základních sociálních práv pracovníků a vývoj následující po jejím přijetí.

V návaznosti na Jednotný evropský akt a vzhledem k nutnosti rozšířit sociální práva zaměstnanců nad dosavadní rámec Evropské sociální charty vedly Evropské společenství k tomu, že v roce 1989 přijalo **Chartu základních sociálních práv pracovníků** (dále jen „komunitární charta"). Komunitární charta původně nebyla právně závazným dokumentem, ale pouze politickou deklarací. Právně závaznou se stala až roku 1997, kdy na ni odkázala Smlouva o založení ES. Jejím přínosem bylo, že členské státy poprvé přímo a společně vymezily sociální práva, která na svém území zaměstnancům přiznávají. Jsou v ní zdůrazněna především sociální práva bezprostředně související se zaměstnáním (např. právo na práci, právo na spravedlivou odměnu, právo na sdružování a kolektivní vyjednávání, právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, rovnost mužů a žen). Ohledně osob, které trpí zdravotním postižením, komunitární charta uvádí, že všechny tyto osoby mají právo na další konkrétní opatření zaměřená na zlepšení jejich společenské a pracovní integrace. Tato opatření se musí týkat zejména přípravy pro pracovní uplatnění, ergonomiky, přístupnosti objektů, mobility, dopravních prostředků a bydlení. I přes vůli politických představitelů činit

opatření ke zlepšení v sociální oblasti, nebyla tato opatření dostatečně prosazována.[9] Za významný lze rovněž označit *Sociální akční program*, který doplňoval komunitární chartu a byl v podstatě jejím prováděcím dokumentem.

Další posun ve vývoji právní úpravy znamenalo přijetí Smlouvy o Evropské unii (tzv. Maastrichtská smlouva), která vstoupila v platnost roku 1993 a obsahovala *tzv. Sociální protokol*, v němž členské státy vyjádřily vůli realizovat opatření obsažená v komunitární chartě. V návaznosti na tuto Smlouvu byla přijata **tzv. Zelená kniha** („Evropská sociální politika"). Jejím cílem bylo vytvoření společného základu pro stanovení dalších směrů sociální politiky. V roce 1994 vydala Komise **tzv. Bílou knihu** („Cesta vpřed pro Evropskou unii"). Na jejím základě byl vypracován Sociální akční plán Unie, zaměřený na problémy evropského trhu práce, který se v rámci sociální ochrany zaměstnanců zabýval také otázkami péče o staré a postižené osoby. Dalším významným dokumentem byla Amsterdamská smlouva z roku 1997, která nově zdůraznila význam vysoké úrovně zaměstnanosti jako jeden z cílů Unie. Podstatná opatření k boji s nezaměstnaností byla sice stále v působnosti členských států, ale ty měly povinnost spolupracovat se Společenstvím.[10]

V oblasti pracovního práva je pro Společenství důležitá harmonizace národních právních úprav, která neznamená sjednocení, ale sblížení právních řádů jednotlivých členských států. Smyslem harmonizace je stanovení určitých minimálních standardů, které budou sloužit jako východiska pro konkrétní právní úpravu ve vnitrostátním právu, to znamená, že nad rámec minimální úpravy se členským státům ponechává volnost přijímat úpravu, která bude pro zaměstnance výhodnější. Taková výhodnější úprava se bude týkat zejména pracovních podmínek, rovnosti mužů a žen, podpory zaměstnanosti atd. Nejdůležitější směrnicí pro odstranění diskriminace osob se zdravotním postižením v rámci pracovněprávních vztahů je **směrnice Rady č. 2000/78 EEC** ze dne 27. listopadu 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání bez ohledu na víru, světový názor, zdravotní stav, věk nebo sexuální orientaci.[11]

---

[9] Tomeš I., Koldinská K., Sociální právo Evropské unie, 1. vydání, nakladatelství C.H. Beck, 2003, str. 50-53, 134-137

[10] Tichý L., Arnold R., Svoboda P., Zemánek J., Král R., Evropské právo, 3. vydání, nakladatelství C.H. Beck, 2006, str. 38, 46, 129, 768, 778, 784

[11] Bělina M. a kol., Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, nakladatelství C.H.Beck, 2004, str. 42 – 44, 51, 132

**4.2. Charta základních práv Evropské unie.**

Důležitým mezníkem ve vývoji bylo přijetí **Charty základních práv EU** v roce 2000. Jde o nejrozsáhlejší katalog lidských práv v rámci Evropské unie.[12] Je zajímavé, že Charta opustila tradiční dělení lidských práv a zavádí nové (důstojnost, svobody, rovnost, solidarita, práva občanů, spravedlnost). Charta si kladla za cíl kodifikovat existující ochranu základních lidských práv v rámci EU, která byla zčásti psaná a zčásti nepsaná. Vzhledem k tématu této diplomové práce je stěžejní článek 14 (právo na vzdělání), článek 15 a 16 (svoboda volby povolání a právo na práci, svoboda podnikání), článek 21 (zákaz diskriminace – výslovně je zde zmíněna diskriminace z důvodu genetických vlastností či postižení), článek 26 (integrace postižených osob - *„Unie uznává a respektuje právo postižených osob požívat výhod z opatření, která mají za cíl zajistit jim nezávislost, společenskou a profesní integraci a účast na životě společnosti.“*), článek 29 (právo na zprostředkování práce), článek 34 (sociální zabezpečení a sociální podpora).[13]

Na závěr této kapitoly bych ráda doplnila, že v rámci EU byl rok 2007 prohlášen za **Evropský rok rovných příležitostí pro všechny**. Vzdělávací a osvětové kampaně jednotlivých států by se tedy měly zaměřit na zamezování diskriminace a to mimo jiné z důvodu zdravotního postižení. Účelem osvěty je šířit myšlenku rovnoprávné společnosti s rovnými příležitostmi pro všechny. Klíčové cíle jsou označeny jako 4R - Rights, Representation, Recognition, Respect, tedy jako práva, zastoupení, uznání, respekt. Aktivity by měly probíhat na evropské i národní úrovni a měly by přispět ke zvýšení informovanosti o právu na rovné zacházení, k podpoře většího zapojení ohrožených skupin do diskusí o jejich diskriminaci a k posílení soudržnosti společnosti v souvislosti s odstraňováním předsudků, zaujatosti a násilí. Za vypracování strategie a výběr aktivit je v ČR odpovědný Úřad vlády – odbor pro lidská práva a rovné příležitosti.[14]

---

[12] Tröster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení, 3. aktualizované a doplněné vydání, nakladatelství C.H. Beck, 2005, str. 54-58

[13] Šišková N., Evropská unijní ochrana lidských práv, Charta a další instrumenty ochrany lidských práv v EU, Linde Praha a.s., 2001, str. 39-54

[14] Práce a sociální politika, časopis Ministerstva práce a sociálních věcí, leden 2007, elektronická verze

Kapitola V.

## LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD

Listina základních práv a svobod obsahuje základní katalog práv a svobod, na kterých je založen hodnotový systém českého demokratického státu[15]. V hlavě IV. zakotvuje **hospodářská, sociální a kulturní práva**, která nejvíce souvisejí s tématem této diplomové práce. Při tvorbě hlavy IV. se ústavodárce inspiroval zejména Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou sociální chartou.

K zaměstnávání osob se zdravotním postižením se vztahují zejména tato práva:

**a) ustanovení čl. 3 odst. 1** *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“* Základní práva a svobody má tedy stát zaručit všem osobám bez diskriminace z důvodů v článku uvedených. Výslovně zde tedy není uveden zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení, nicméně zdravotní postižení lze subsumovat pod slova „nebo jiného postavení“.

**b) ustanovení čl. 26 odst. 1** *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“* Toto právo je podmínkou svobodné seberealizace a rozvoje lidské bytosti. Záruka těchto práv tvoří podstatu tržní ekonomiky státu. Znamená možnost svobodně se rozhodnout o pracovním uplatnění a to bez ohledu na to, zda osoba přijme nabídku na uzavření pracovního nebo obdobného poměru, uplatní se ve službách státu nebo orgánů veřejné moci nebo se bude věnovat podnikatelské či jiné hospodářské činnosti. Možnost volby povolání v sobě zahrnuje právo být ve zvoleném povolání činný i právo povolání měnit. Těmto právům neodpovídá povinnost zvolit si povolání (jakékoliv či určitého druhu) ani povinnost podnikat či věnovat se jiné hospodářské činnosti. Každý má právo nepracovat či nepodnikat, aniž by za to byl ze strany státu jakkoliv sankcionován. Listina umožňuje, aby zákon stanovil podmínky a omezení pro výkon určitých povolání či činností. Zákon také může zakázat výkon určitých činností určitým skupinám osob s tím, že musí být vždy respektován zákaz diskriminace zakotvený v čl. 3 odst. 1 a čl. 4 odst. 3 Listiny.

[15] Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ze dne 16. prosince 1992.

**c) ustanovení čl. 26 odst. 3** *„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje, podmínky stanoví zákon."* Za obsah práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv člověka se v literatuře pracovního práva tradičně považuje právo práci dostat (právo získat nějaké zaměstnání), právo si práci udržet, právo na ekonomické zabezpečení v případě, že osoba ze závažných důvodů nemůže práci vykonávat (nemoc, stáří, invalidita). Pojem právo na práci v sobě v širším smyslu zahrnuje právo každého uplatnit svoji tvůrčí aktivitu (i ve formě soukromého podnikání) a v užším smyslu to znamená uplatnění tvůrčí aktivity jednotlivce ve formě závislé práce (v tomto smyslu je právo na práci označováno jako *právo na zaměstnání*).[16] Právu získávat prostředky pro své životní potřeby prací odpovídá povinnost státu vytvářet pro jeho uplatňování vhodné podmínky, tj. provádět odpovídající politiku zaměstnanosti. V žádném případě to neznamená povinnost státu zaměstnat každého práceschopného člověka, ale povinnost vytvářet takové podmínky, které umožní každému získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Zvláštním zákonem, který v současné době upravuje politiku zaměstnanosti státu, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání (toto právo není subjektivním právem na určité zaměstnání u určitého zaměstnavatele nebo na určitý druh zaměstnání), sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti. Zabezpečení práva na zaměstnání zahrnuje několik činností, mezi které můžeme řadit zejména poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, opatření pro zaměstnávání těchto osob a poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

[16] Galvas M. a kol., Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta a nakladatelství Doplněk, 2004, str. 102 - 103, 174 - 175

**d) ustanovení čl. 28** *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“* Právo na odměnu za práci je jedním ze základních rozlišujících znaků mezi prací svobodně přijatou a otrockou prací. Tato odměna je plněním zaměstnavatele za práci, kterou pro něj zaměstnanec vykonává v dohodnuté výši. Strany mají při sjednávání odměny relativní smluvní volnost, která je omezena zákonným stanovením určité minimální mzdy. Stát garantuje výkon práce v takových podmínkách, které umožňují šetřit tělesné i duševní zdraví zaměstnanců. Pracovněprávní předpisy za tím účelem upravují délku a rozvržení pracovní doby, požadavky na bezpečnost a hygienu, zdravotní a sociální péči o zaměstnance, odpočinek po práci atd.

**e) ustanovení čl. 29 odst. 1** *„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“*

**- ustanovení čl. 29 odst. 2** *„Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“*

**- ustanovení čl. 29 odst. 3** *„Podrobnosti stanoví zákon.“* Tato ustanovení se na rozdíl od výše uvedených vztahují jen na určité skupiny osob (ženy, mladiství, osoby se zdravotním postižením), bez ohledu na to, zda se jedná o občany České republiky, cizince nebo apatridy. Tyto skupiny osob vyžadují vzhledem k biologickým (zdravotním) i společenským důvodům zvýšenou ochranu a pomoc jak při přípravě k zaměstnání, tak během samotného zaměstnání. Zvláštním zákonem, který Listina předpokládá je v současnosti zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

Pro úplnost dodávám, že podle čl. 41 odst. 1 Listiny se práv uvedených v čl. 26, čl. 27 odst. 4, čl. 28, čl. 29, čl. 30, čl. 31, čl. 32 odst. 1 a 3, čl. 33 a čl. 35 Listiny lze domáhat pouze v mezích zákonů, která tato ustanovení provádějí.

## Kapitola VI.
## PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2004

### 6.1. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

Od 1. února 1991 upravoval problematiku zaměstnávání osob se ZPS první samostatný zákon o zaměstnanosti, a to zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Občanem se ZPS byl občan, který měl pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popř. přípravy k pracovnímu uplatnění a dále občan, který byl poživatelem důchodu podmíněného dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud mu zachovaná pracovní schopnost dovolovala pracovní uplatnění nebo přípravu k tomuto uplatnění. Za osobu se ZPS byl vždy považován:

- občan, který pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav byl schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání (toto ustanovení bylo k 1. lednu 1996 zrušeno zák. č. 160/1995 Sb. v návaznosti na zrušení tzv. stavovské invalidity)
- občan, který byl poživatelem částečného invalidního důchodu
- občan, který byl uznán částečně invalidní, i když mu nevznikl nárok na částečný invalidní důchod nebo mu nárok vznikl, ale důchod se pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti nevyplácel.

K uznání za občana se ZPS musel občan splňovat dvě základní podmínky, jednak dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav (tedy takový, který podle poznatků lékařské vědy potrvá alespoň jeden rok), jednak musel mít v důsledku tohoto zdravotního stavu podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění (resp. možnost přípravy na pracovní uplatnění). Důvod k přiznání změněné pracovní schopnosti byl přímo charakterizován jako obecné srovnání možnosti pracovního uplatnění zdravého občana stejného věku a pohlaví a občana s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem. V návaznosti na předchozí právní úpravu stále platilo, že občan starší 65 let nemohl být občanem se ZPS (toto ustanovení bylo vypuštěno až novelou provedenou zák. č. 220/2002 Sb.).

Občanem se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením byl občan, který měl mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a mohl se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popř. v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínek. Ze zákona to byl občan plně invalidní,

který byl schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek a občan, který se pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav mohl připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek. Za mimořádné pracovní podmínky byla považována např. individuální doprava na pracoviště a zpět, zajištění mimořádné pomoci jiné osoby při pracovních úkonech osoby se zdravotním postižením, mimořádná úprava pracovní doby, zajištění mimořádného dozoru na pracovišti, speciálně upravené výrobní programy. Tyto osoby se podle zákona umisťovaly zejména do výrobních družstev invalidů, do hospodářských zařízení svazů zdravotně postižených a do chráněných dílen a pracovišť, které zřizují nebo vyhrazují zaměstnavatelé. Na zřízení/vyhrazení a provoz chráněného pracoviště/chráněné dílny byl zaměstnavatelům poskytován příspěvek.

Také tento zákon stanovil, že při zprostředkování práce se osobám se zdravotním postižením (v souladu s tehdejší terminologií tedy občanům se změněnou pracovní schopností) poskytuje zvýšená péče. Podle zákona se jim poskytovala pracovní rehabilitace jako souvislá péče směřující k tomu, aby mohli vykonávat dosavadní nebo jiné vhodné zaměstnání, tato péče zahrnovala také poradenskou službu při volbě povolání nebo jiného pracovního uplatnění, přípravu pro pracovní uplatnění, umisťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Zaměstnavatelům byla stanovena řada povinností, které měly přispět ke zvyšování zaměstnanosti osob se ZPS, zejména měli povinnost:

a) hlásit úřadu práce vhodná pracovní místa a jejich obsazováni
b) vytvářet vhodná pracovní místa a zajišťovat vhodné podmínky pro výkon práce
c) z pracovních míst za součinnosti příslušných orgánů vyhrazovat místa zvláště vhodná pro občany se ZPS a předkládat seznamy těchto míst s popisem pracovní činnosti a pracovních podmínek
d) přednostně obsazovat místa uvedená v seznamu volných pracovních míst vyhrazených pro občany se ZPS těmito občany, a to především svými zaměstnanci, u nichž nastala změna pracovní schopnosti a občany doporučenými k přijetí úřadem práce
e) na vyžádání vybrat z hlášených volných pracovních míst ta místa, která jsou vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče, tedy mimo jiné občanům se změněnou pracovní schopností a jiné.

Důležitou povinností byla povinnost zaměstnat osoby se ZPS, které mu doporučí k přijetí úřad práce na volná pracovní místa, která jsou pro tyto osoby vyhrazená a to až do výše povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců. Tento podíl původně stanovovala na základě zákonného zmocnění vláda a to pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávali více než 20 zaměstnanců, jestliže to vyžadovala situace v umisťování občanů se ZPS, tento povinný podíl nesměl překročit 8%[17]. Byla zde také zakotvena povinnost přijímat na volná pracovní místa vyhrazená pro občany se ZPS pouze tyto občany, jestliže to zaměstnavateli stanovil úřad práce.

Zákonem č. 167/1999 Sb. bylo toto ustanovení významně novelizováno v tom smyslu, že již byla stanovena povinnost zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 20 zaměstnanců zaměstnat určitý počet občanů se ZPS a to ve výši tzv. povinného podílu, který nařízením stanovila vláda (nařízení vlády č. 228/2000 Sb.). Také byly nově zavedeny způsoby splnění této povinnosti a to nejen zaměstnáváním určitého počtu zaměstnanců se ZPS, ale také odebíráním výrobků nebo zadáváním výrobních programů od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 55% osob se ZPS nebo odvodem do státního rozpočtu. Zákon č. 474/2001 Sb. s účinností od 1. ledna 2002 stanovil povinný podíl ve výši 4% (zaměstnanec se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením se pro tyto účely započítával třikrát) pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci. V případě splnění podmínek stanovených zákonem byl také nově přiznán zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se ZPS, kteří přizpůsobili svůj výrobní program a pracovní podmínky této skupině osob, příspěvek. Příspěvek měl kompenzovat nevýhody, které těmto zaměstnavatelům mohly vzniknout z důvodu, že zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, u kterých se dala předpokládat nízká, příp. nižší produktivita práce, vyšší absence ze zdravotních důvodů a tím menší konkurenceschopnost těchto zaměstnavatelů. Výše měsíčního příspěvku činila 0,35násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každého zaměstnance se ZPS.

[17] Nařízení vlády č. 384/1991 Sb., ze dne 14.8.1991 o stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, stanovilo povinnost takto: 4,5% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, 0,5% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (pokud zaměstnavatel zaměstnává občany se změněnou pracovní schopnosti s těžším zdravotním postižením nad povinný podíl, započítává se zaměstnanec se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením pětkrát). Povinnost zaměstnat občany se ZPS splnil zaměstnavatel také tím, že na základě dohody odebíral výrobky nebo přijímal jiná plnění od družstev invalidů, podniků a hospodářských zařízení sdružení občanů se ZPS a jiných zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 60% zaměstnanců se ZPS (zařízení invalidů), do plnění stanoveného podílu se zahrnul počet zaměstnanců zařízení invalidů zabezpečující tyto zakázky.

### 6.2. Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Tento zákon spolu s výše uvedeným zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti způsoboval jistou dvojkolejnost v právní úpravě zaměstnanosti. Tento zákon jednak konkretizoval činnosti státní politiky zaměstnanosti, působnost jednotlivých orgánů státní politiky zaměstnanosti (tj. ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce) a ve zvláštním ustanovení se zaměřil na oprávnění těchto orgánů v rámci kontrolní činnosti. Ustanovení § 13 stanovilo povinnosti úřadů práce v oblasti zabezpečování zaměstnání občanům se ZPS (např. povinnost vést evidenci osob se ZPS, poskytovat poradenské služby o volbě povolání, zabezpečovat pracovní rehabilitaci, zřizovat a spravovat výcviková střediska a jiné).

Kapitola VII.

# OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A ZÁKONÍK PRÁCE

(zák. č. 65/1965 Sb.)

Na úvod je nutné podotknout, že zvláštní pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v zákoníku práce nebyly upraveny jednotně a samostatně jako v případě žen a mladistvých, ale v jednotlivých ustanoveních. Během své dlouholeté existence byl zákoník práce mnohokrát novelizován, přičemž tyto novely se samozřejmě dotýkaly i ustanovení o osobách se změněnou pracovní schopností / se zdravotním postižením. Já zde uvádím pouze z mého pohledu nejdůležitější a nejzajímavější ustanovení. Zákoník práce již ve svém původním znění v článku IX. zdůraznil, že zaměstnancům se ZPS se zajišťují takové pracovní podmínky, které jim umožňují uplatnit a rozvíjet své schopnosti v práci s ohledem na zdravotní stav. Zaměstnancům se ZPS byla poskytována zvýšená ochrana při výpovědi z pracovního poměru a dále při sjednávání pracovního poměru ohledně doby, na kterou směl být pracovní poměr uzavřen a zkušební doby.

## 7.1. Zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením při výpovědi z pracovního poměru.

K výpovědi dané organizací zaměstnanci se ZPS byl podle § 50 nutný předchozí souhlas okresního národního výboru, jinak byla výpověď neplatná. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 20/1975 Sb. zúžila okruh osob, k jejichž výpovědi bylo třeba souhlasu tak, že souhlasu nebylo třeba u osob starších 65 let a novela provedená zákonem č. 3/1991 Sb. dále stanovila, že souhlasu není také třeba u výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. a), b), f). Úřad práce měl zhodnotit zaměstnaneckou situaci na pracovišti vzhledem k regionálnímu stavu trhu práce, možnostem zaměstnavatele, dalším pracovním příležitostem apod. Souhlasy s výpovědí byly většinou udělovány formálně, úřady práce nebyly schopny posoudit po věcné stránce důvodnost výpovědi. V případě, že souhlas k výpovědi nebyl dán, byl zaměstnavatel oprávněn podat odvolání, o němž rozhodovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ustanovení o udělování souhlasu k výpovědi bylo vypuštěno novelou zákoníku práce s účinností od 1. března 2004.

Při výpovědi dané pro organizační změny pracovníku se ZPS, který není zabezpečen důchodem, byla organizace povinna zajistit těmto osobám podle § 47 odst. 2 nové

vhodné zaměstnání. V těchto případech výpovědní lhůta končila teprve tehdy, až organizace tuto povinnost splnila, pokud se s pracovníkem nedohodli jinak. Tato povinnost byla považována za splněnou i v tom případě, že zaměstnanec odmítl bez vážných důvodů na nabízené vhodné pracovní místo nastoupit. Od 1. února 1991 se povinnost zajistit vhodné pracovní místo vztahovala pouze na případy výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c).

**7.2. Další opatření, jejichž cílem byla zvýšená ochrana osob se zdravotním postižením.**

Zákonem č. 188/1988 Sb. byla od 1. ledna 1989 vláda zmocněna stanovit nařízením okruh osob, se kterými nemohl být sjednán pracovní poměr na dobu určitou a zkušební doba. Od 1. června 1994 zákoník práce již sám stanovil zákaz sjednávat pracovní poměr na dobu určitou s osobami se změněnou pracovní schopností a s osobami se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Zákaz neplatil v případě, že sama osoba písemně požádala o sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Stále platilo, že v případech, kdy nesměl být s osobami sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nemohla být sjednána ani zkušební doba. Tyto zákazy platily až do 30. září 1999 do nabytí účinnosti novely č. 167/1999 Sb.

Organizace byly dále povinny zaměstnávat pracovníky se ZPS na vhodných pracovních místech a umožňovat jim výcvikem nebo studiem získání potřebné kvalifikace i pečovat o její zvyšování. Byly povinny vytvářet podmínky, aby pracovníci se ZPS měli možnost co nejširšího a trvalého pracovního uplatnění, a zlepšovat vybavení pracovišť, aby mohli dosahovat stejných pracovních výsledků jako ostatní pracovníci a aby jim byla práce co nejvíce usnadněna. Povinnost zaměstnavatelů byla dále rozšířena tak, že pro zaměstnance se zdravotním postižením, kteří nejsou schopni pracovat ani za upravených pracovních podmínek, hlavně pro zaměstnance s těžším zdravotním postižením, se u některých zaměstnavatelů měly vyhrazovat nebo zřizovat chráněné dílny (pracoviště) a mělo se jim umožnit získání potřebné kvalifikace. Pro pracovněprávní problematiku osob se zdravotním postižením bylo také důležité ustanovení o povinnosti zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, včetně zákazu přímé i nepřímé diskriminace, přičemž zdravotní stav zde byl zakotven jako jeden z důvodů diskriminace (§ 1 odst. 3 - 7).

## Kapitola VIII.
## SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI

Právní úprava vztahů vznikajících při zajišťování zaměstnanosti byla do 30. září 2004 upravena v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zák. č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti a v prováděcích předpisech k těmto zákonům. Vzhledem ke společenským a ekonomickým změnám a v souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie byl přijat nový zákon o zaměstnanosti, zákon č. 435/2004 Sb. s účinností od 1. října 2004, který už jednotně upravuje právní problematiku zaměstnanosti. Předmětem právní úpravy tohoto zákona je podle § 1 zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce patří mezi jeho hlavní principy. Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že osobám se zdravotním postižením se při přístupu k zaměstnání a při zaměstnávání poskytuje zvýšená pomoc a péče.

K provedení tohoto zákona byly vydány následující předpisy:

- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., definuje právo na zaměstnání jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Právo na zaměstnání je přiznáno fyzické osobě, která má způsobilost být zaměstnancem.[18]

[18] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce upravuje způsobilost fyzické osoby být zaměstnancem (tj. mít práva a povinnosti zaměstnance a činit pracovněprávní úkony) podobné jako zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, s tím rozdílem, že zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům a zastoupení již sám neupravuje, ale odkazuje na zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

### 8.1. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Účastníci právních vztahů podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (tj. Česká republika zastupovaná ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce, zaměstnavatelé ve smyslu § 7 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce[19], právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnost podle zákona o zaměstnanosti) mají povinnost dodržovat při své činnosti podle tohoto zákona zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Zákon o zaměstnanosti zakotvuje zákaz **přímé** i **nepřímé diskriminace** z taxativně stanovených důvodů, které vycházejí z demonstrativního výčtu uvedeného v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Jedním ze zakotvených důvodů diskriminace je také zdravotní stav. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

*Přímá diskriminace* je takové jednání, kdy je, bylo nebo by bylo s ohledem na vymezené diskriminační důvody s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve stejné situaci. *Nepřímou diskriminací* se rozumí takové jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

Za diskriminaci se nepovažuje:

- rozdílné zacházení z nějakého diskriminačního důvodu podle § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pokud z povahy zaměstnání nebo ze souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený

[19] Za zaměstnavatele jsou považovány také organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území ČR podle zvláštním právních předpisů.

- zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z toho, že se u fyzické osoby vyskytuje jeden nebo více diskriminačních důvodů
- opatření přijímaná na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření přijímaná pro zaměstnávání těchto osob.

V případě, že při uplatňování práv nebo plnění povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti došlo k porušení povinnosti rovného zacházení nebo došlo k diskriminaci (přímé i nepřímé), má fyzická osoba právo domáhat se, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky porušování a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla značně snížena její důstojnost nebo vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy výše uvedeným postupem, má osoba právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši náhrady vzhledem k závažnosti újmy a k okolnostem případu rozhoduje soud.

Zásada zákazu diskriminace je doplněna výslovným zákazem nabídek zaměstnání, které mají diskriminační charakter, které jsou v rozporu s pracovněprávními nebo služebními předpisy nebo které odporují dobrým mravům. V případě, že fyzická osoba poruší zákaz diskriminace, příp. nezajistí rovné zacházení podle zákona o zaměstnanosti, dopustí se přestupku, za který je možné uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč (právnická osoba by se dopustila správního deliktu, za který by jí hrozila pokuta ve stejné výši).

Kapitola IX.

## POJEM OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Nový zákon o zaměstnanosti překonal do tehdejší doby platný pojem „občan se změněnou pracovní schopností" (mimo jiné z důvodu neslučitelnosti tohoto pojmu s terminologií Evropské unie) a zavedl nový pojem „osoba se zdravotním postižením", pod který podřadil novou kategorii osob s těžším zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné.[20]

Za osoby se zdravotním postižením považuje:

1) osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení (Okresní správa sociálního zabezpečení, resp. Pražská správa sociálního zabezpečení) uznány *plně invalidními* (tyto osoby označuje za osoby s těžším zdravotním postižením)

2) osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány *částečně invalidními*

3) osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány *zdravotně znevýhodněnými.*

Osoby, které lze zařadit do první a druhé skupiny, jsou považovány automaticky za osoby zdravotně znevýhodněné. Do třetí skupiny náleží osoby, které nejsou ani plně ani částečně invalidní, avšak lékaři úřadu práce je uznali za zdravotně znevýhodněné.

### 9.1. Osoby plně invalidní.

Těmito osobami jsou:

- do 30. září 2004 osoby uznané za plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zák. č. 155/1955 Sb. nebo podle § 29 odst. 2 písm. d) zák. č. 100/1988 Sb. nebo podle § 25 odst. 3 písm. d) zák. č. 121/1975 Sb. nebo podle § 17 odst. 3 vyhlášky č. 102/1964 Sb., který se vztahuje k § 20 odst. 3 zák. č. 101/1964 Sb.
- od 1. října 2004 všechny osoby, které byly uznány plně invalidními bez ohledu na to podle jakého právního předpisu
- po dobu platnosti Rozhodnutí, nejdéle však do 30. září 2007 osoby, které byly rozhodnutími OSSZ nebo posudkovými komisemi ONV uznány za osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

Plně invalidní osoba prokazuje svůj statut rozhodnutím České správy sociálního

[20] Byl opuštěn i terminologicky nevhodný pojem „občan" a nahrazen pojmem „osoba".

zabezpečení nebo potvrzením okresní správy (Pražské) správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou plně invalidní nebo Rozhodnutím o přiznání plného invalidního důchodu (příp. rozhodnutím o nepřiznání plného invalidního důchodu, pokud z odůvodnění vyplývá, že osoba byla posouzena jako plně invalidní). Trvání plné invalidity se může prokazovat potvrzením pošty nebo orgánu sociálního zabezpečení o výplatě plného invalidního důchodu, popř. oznámením o zvýšení plného invalidního důchodu nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení o trvání stavu plné invalidity. Zde bych chtěla upozornit na skutečnost, že plně invalidní osoba se podle § 25 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti nemůže stát uchazečem o zaměstnání.

### 9.2. Osoby částečně invalidní.

Jsou všechny osoby uznané podle jakéhokoliv zákona o sociálním zabezpečení za osoby částečně invalidní. Částečně invalidní osoba prokazuje svůj statut rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou částečně invalidní nebo Rozhodnutím o přiznání částečného invalidního důchodu (příp. i rozhodnutím o nepřiznání částečného invalidního důchodu, pokud z odůvodnění vyplývá, že osoba byla posouzena jako osoba částečně invalidní), potvrzením orgánu sociálního zabezpečení o uznání částečné invalidity. Trvání lze prokázat potvrzením pošty nebo orgánu sociálního zabezpečení o výplatě částečného invalidního důchodu, popř. oznámením o zvýšení částečného invalidního důchodu nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení o trvání stavu částečné invalidity.

### 9.3. Osoby zdravotně znevýhodněné.

#### 9.3.1. Pojem osoby zdravotně znevýhodněné.

Za osobu zdravotně znevýhodněnou se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění. Podmínka dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu v sobě zahrnuje nepříznivost nejen ve smyslu podstatného omezení psychických, fyzických nebo smyslových schopností v důsledku funkční poruchy, ale zároveň i ve

smyslu podstatného omezení možnosti pracovního uplatnění. Obě tyto složky je třeba hodnotit nikoliv obecně, ale ve vztahu ke konkrétní posuzované osobě. Za schopnost vykonávat soustavné zaměstnání se považuje schopnost vykonávat určité zaměstnání pravidelně, s pravidelným výdělkem, v rozsahu minimálně 50% stanovené týdenní pracovní doby.

Osoba zdravotně znevýhodněná prokazuje svůj statut rozhodnutími:
a) platnost rozhodnutí o změněné pracovní schopnosti a o změněné pracovní schopnosti s těžším zdravotním postižením vydané OSSZ podle § 21 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, končí k 1. říjnu 2007, nebyla-li jeho platnost kratší,
b) platnost rozhodnutí o uznání osoby zdravotně znevýhodněné podle § 67 odst. 2 písm. c) a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které vydávala OSSZ, končí 1. července 2009, není-li jeho platnost kratší.

9.3.2. Uznávání za osobu zdravotně znevýhodněnou od 1. července 2006.

Od 1. července 2006 žádá osoba o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou místně příslušný **úřad práce**. Úřad práce je oprávněn požadovat po žadateli součinnost, která může spočívat i ve vyšetření zdravotního stavu a to ve stanoveném zdravotnickém zařízení nebo přímo posudkovými lékaři úřadu práce. Úřad práce je oprávněn vyzvat fyzickou osobu, aby se podrobila vyšetření svého zdravotního stavu lékařem určeným úřadem práce, aby se podle požadavku lékaře určeného úřadem práce podrobila vyšetření svého zdravotního stavu ve zdravotnickém zařízení nebo jinému odbornému vyšetření, nebo poskytla jinou součinnost, která je potřebná k vydání posudku. Fyzická osoba je povinna výzvě vyhovět, na druhé straně také zákon o zaměstnanosti stanovuje povinnost zdravotnickému zařízení nebo lékaři za úhradu provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby, zpracovat lékařské podklady ve vyžádaném rozsahu, na výzvu sdělit informace potřebné pro posouzení zdravotního stavu, umožnit úřadu práce nahlížet do zdravotnické dokumentace a dokonce na nezbytně nutnou dobu mu také zapůjčit zdravotnickou dokumentaci v rozsahu, který je potřebný pro posouzení zdravotního stavu žadatele.[21] Porušení těchto povinností představuje správní delikt, za který hrozí zdravotnickému zařízení pokuta až ve výši 50.000,- Kč. V případě neposkytnutí součinnosti může být řízení zastaveno. Úřad práce si dále opatřuje dokumenty o zdravotní způsobilosti žadatele od praktického lékaře, příp. dalších

[21] Tyto povinnosti musí být splněny ve lhůtách, které úřad práce stanoví. Úhradu za tyto výkony poskytuje příslušný úřad práce, který si je vyžádal a to na základě vyúčtování, které mu zdravotnické zařízení (lékař) předkládá.

zdravotnických zařízení. Žadatel by měl také k žádosti doložit všechny lékařské zprávy, které považuje za důležité k náležitému posouzení svého zdravotního stavu. Žádost je spolu s příslušnými přílohami postoupena lékařské posudkové službě úřadu práce, která vypracuje zdravotní posudek. Tento posudek je postoupen zpět příslušnému úředníku úřadu práce, který je oprávněn ve věci rozhodnout.

Dojde-li útvar lékařské posudkové služby k závěru, že fyzická osoba má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost omezeně z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, vydá úředník úřadu práce rozhodnutí o tom, že se žadatel považuje za osobu zdravotně znevýhodněnou a to na určité období. V opačném případě bude vydáno rozhodnutí, ve kterém se žadatel za osobu zdravotně znevýhodněnou ve smyslu § 67 odst. 2 písm. c) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti neuznává (toto rozhodnutí bude vydáno také v případě, že schopnost vykonávat soustavné zaměstnání není z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podstatně omezena nebo že zdravotní stav není dlouhodobě nepříznivý). Proti rozhodnutí lze podat odvolání.[22]

**9.4. Osoby posuzované jako mladiství a osoby posuzované institucí jiného státu.**

Právní předpisy platné do 30. září 1988 rozlišovaly mezi změněnou pracovní schopností mladistvých a dospělých. Mladistvým (tj. osobám do 18. roku) byly na základě rozhodnutí národního výboru poskytovány jiné služby než dospělým. Z tohoto rozlišení se také odvozovala platnost rozhodnutí, která byla u mladistvého občana omezena věkovou hranicí osmnácti let. V rozhodnutích vydaných po účinnosti zákona č. 100/1988 Sb. (od 1. října 1988) je již třeba vycházet z textu uvedeného v rozhodnutí – pokud bylo vydáno pouze pro přípravu k povolání, platí po dobu této přípravy, i když osoba, které se týká, přesáhne věk osmnácti let. V případě, že rozhodnutí bylo vydáno ve vztahu k výkonu zaměstnání, je třeba na něj pohlížet tak, jak je uvedeno u osob zdravotně znevýhodněných.

V § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je upraveno, kdo se rozumí osobou se zdravotním postižením, aniž by se zde rozlišovalo, zda daná osoba je občanem České republiky nebo cizího státu. Pro určení toho, zda jde o osobu se zdravotním postižením je tedy rozhodující rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení nebo úřadu práce,

[22] Červinka T., Hůrka P., Leiblová Z., Muška F., Pelech P., Přib J., Trylč L., Ženíšková M., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol a dalších kategorií, 3. aktualizované vydání, nakladatelství ANAG 2007, str. 13, 16 - 18

přičemž orgány sociálního zabezpečení jsou jasně vymezeny zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a úřady práce zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pro prokazování statutu osoby se zdravotním postižením musí tedy cizinci předkládat stejné doklady jako občané České republiky. Doklady o invaliditě nebo o zdravotním postižení vydané příslušnou zahraniční institucí mohou sloužit českému orgánu sociálního zabezpečení nebo úřadu práce pouze jako podkladové materiály pro jeho vlastní posouzení zdravotního stavu osoby.

**9.5. Evidence osob se zdravotním postižením na úřadu práce.**

Úřady práce mají povinnost evidovat osoby se zdravotním postižením, kterým poskytují služby podle zákona o zaměstnanosti. Úřady práce tedy neevidují všechny osoby se zdravotním postižením (tj. podle zákona o zaměstnanosti osoby plně invalidní, částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné), ale evidují jen ty osoby, kterým poskytují služby. V evidenci se kromě osobních údajů evidují také údaje o omezeních pracovního uplatnění, příslušná rozhodnutí, na jejichž základě byla uznána osoba za osobu se zdravotním postižením a údaje o pracovní rehabilitaci této osoby.[23] Shromažďování údajů o osobě se zdravotním postižením a samotné vedení evidence je limitováno účely, pro které slouží, tj. poskytnutí odpovídajících služeb, které mají přispět k zařazení a setrvání osoby na trhu práce a pro statistické účely.

Fyzická osoba, která žádá úřad práce o poskytnutí příslušných služeb je povinna podle zákona o zaměstnanosti úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu, který je nezbytný pro vyhledávání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace. Dále je povinna sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením (plně invalidní, částečně invalidní nebo zdravotně znevýhodněná). Neplní-li uchazeč o zaměstnání tyto povinnosti, bude jeho jednání považováno za maření součinnosti s úřadem práce v souladu s § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti a maří-li tímto jednáním součinnost s úřadem práce bez vážných důvodů, úřad práce jej rozhodnutím vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání.

Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem praktického lékaře nebo jiným lékařským posudkem. Pokud fyzická osoba žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa nebo uvádí zdravotní důvody,

[23] Na evidenci se vztahuje zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

které ji brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci, je povinna se na výzvu úřadu práce podrobit zdravotnímu vyšetření. V případě, že se osoba bez vážných důvodů odmítne podrobit lékařskému vyšetření, úřad práce ji rozhodnutím vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání.

Kapitola X.

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

## 10.1. Zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním postižením.

Při zprostředkování zaměstnání úřady práce věnují osobám se zdravotním postižením zvýšenou péči. Zákon stanoví nejen zaměstnavatelům, ale také úřadům práce řadu práv a povinností, jejichž cílem je osobám se zdravotním postižením usnadnit přístup na trh práce. Zaměstnavatelé jsou oprávněni za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením
- spolupráci při vyhrazování pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

Na druhé straně musí zaměstnavatelé plnit tyto povinnosti:

- informovat o volných pracovních místech, která jsou vhodná pro uchazeče se zdravotním postižením
- u míst, která oznamují úřadu práce jako volná pracovní místa, nahlásit, zda se jedná o volná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče se zdravotním postižením
- rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením
- vést evidenci zaměstnanců se zdravotním postižením
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace
- vést evidenci pracovních míst, která jsou vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením
- písemně oznamovat místně příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci se zdravotním postižením (§ 48 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce)
- působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí ji zaměstnavatel informovat o opatřeních přijatých za účelem vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Při porušení povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti se zaměstnavatel – právnická osoba dopustí správního deliktu a zaměstnavatel – fyzická osoba přestupku, za který jim může být úřadem práce uložena pokuta až do 1.000.000,- Kč.

Zástupci zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením působí v odborných pracovních skupinách, které úřady práce vytvářejí za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením.[24]

**10.2. Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat určitý počet zdravotně postižených osob.**

Zaměstnavatel, který v průměrném ročním přepočtu zaměstnává více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru (do výpočtu se nezahrnují ani dohody o pracovní činnosti ani dohody o provedení práce, ale zahrnují se místa obsazovaná volbou nebo jmenováním), je povinen zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, jehož výše činí v současné době 4%. Zaměstnavatel si může započítat jen ty zaměstnance se zdravotním postižením, které má doložené platnými doklady. Do povinného podílu se započítává každý zaměstnanec s těžším zdravotním postižením třikrát. Plnění povinného podílu se sleduje u celého zaměstnavatele, tj. nikoliv za jeho jednotlivé provozovny nebo pracoviště. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu se nevztahuje na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, příslušníků obecní policie, inspektorů Českého báňského úřadu a obvodních báňských úřadů a příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky.[25]

*Tuto povinnost zaměstnavatel splní:*

1. Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením ve výši povinného podílu.
2. Odvodem do státního rozpočtu, jehož výši stanoví zákon o zaměstnanosti. Tento odvod je zaměstnavatel povinen poukázat do státního rozpočtu do 15. února následujícího roku prostřednictvím úřadu práce, který je místně příslušný podle sídla zaměstnavatele – právnické osoby, resp. bydliště zaměstnavatele – fyzické osoby. Zaměstnavatel za neplnění povinného podílu zaplatí 2,5násobek

[24] Bičáková O., Úloha zaměstnavatelů v procesu vytváření státní politiky zaměstnanosti v roce 2007, Právo pro podnikání a zaměstnání, leden 2007

[25] Jouza L., Povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání zdravotně postižených, Národní pojištění, leden 2007

průměrné měsíční mzdy za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou osobu, u které nesplnil tuto povinnost.

3. Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením (resp. od dalších subjektů uvedených v § 81 odst. 2 písm. b), resp. zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků od chráněných dílen, které jsou provozovány občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo obecně prospěšnou společností nebo zadáváním zakázek těmto subjektům) 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.

Zaměstnavatel může svoji povinnost splnit i kombinací výše uvedených variant. Do 15. února následujícího roku je také zaměstnavatel povinen místně příslušnému úřadu práce písemně nahlásit plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění. Pokud zaměstnavatel nesplní svoji povinnost, úřad práce mu stanoví rozhodnutím povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle zákona o správě daní a poplatků a zároveň mu může uložit pokutu za porušení zákona o zaměstnanosti.

Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinnost povinného podílu formou odvodu do státního rozpočtu. Tito zaměstnavatelé tedy mohou jen zaměstnávat odpovídající počet osob se zdravotním postižením nebo odebírat výrobky či služby od stanovených subjektů. Pokud zaměstnavatel zřízený státem nesplní svoji povinnost povinného podílu zaměstnáním osob se zdravotním postižením nebo náhradním plněním, neodvádí sám finanční prostředky do státního rozpočtu, ale musí vyčkat na kontrolu úřadu práce, který mu odvod vyměří podle zákona o správě daní a poplatků.

Kapitola XI.

# FORMY AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ZAMĚŘENÉ NA OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

## 11.1. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání – individuální akční plán.

Podle § 33 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům - osobám se zdravotním postižením. Úřad práce může ve spolupráci s těmito uchazeči vypracovat *individuální akční plán*, který směřuje ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče. Uchazeč je povinen poskytnout při jeho vypracování součinnost a plnit podmínky v něm stanovené. Účelem použití tohoto nástroje je motivace uchazečů, jestliže však uchazeč neplní dohodnutá opatření a podmínky bez vážných důvodů, je úřad práce oprávněn uchazeče vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Tento uchazeč může být na základě své písemné žádosti znovu zařazen do evidence nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence.

## 11.2. Pracovní rehabilitace.

Součástí zvýšené péče o osoby se zdravotním postižením je mimo jiné pracovní rehabilitace. Je jednou z forem rehabilitace definované *„Standardními pravidly pro vyrovnání příležitostí pro fyzické osoby se zdravotním postižením"*, které bylo vydáno Valným shromážděním OSN v roce 1993. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace se poskytuje na základě žádosti a její některé náklady hradí v souladu s vyhláškou č. 518/2004 Sb. úřad práce, který je místně příslušný podle bydliště žadatele, kterým může být jak uchazeč o zaměstnání, tak i zájemce o zaměstnání. Úřad práce zabezpečuje program pracovní rehabilitace ve spolupráci s rehabilitačními středisky nebo na základě dohody ve spolupráci s jinými právnickými nebo fyzickými osobami. *Individuální plán pracovní rehabilitace* vychází ze zdravotního stavu žadatele, jeho pracovních schopností, vzdělání a kvalifikace a dalších faktorů, kterým je mimo jiné také situace na trhu práce. Fyzická osoba, která žádá o zařazení do programu pracovní rehabilitace má povinnost se za účelem posouzení svého zdravotního stavu na žádost úřadu práce dostavit k lékařskému vyšetření do

určeného zdravotnického zařízení nebo k určenému lékaři. V individuálním plánu pracovní rehabilitace je stanoven předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, formy pracovní rehabilitace, které byly pro dotyčnou osobu stanoveny, předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace a termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména:

- poradenskou činnost zaměřenou na volbu zaměstnání, povolání nebo jiné výdělečné činnosti, která spočívá v řešení specifických potřeb ve zdravotních, sociálních a jiných oblastech života zdravotně postižených osob a v odstraňování překážek jejich přístupu na trh práce,
- zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání (povolání),
- teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost (ta zahrnuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních předpisů, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace),
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

**Příprava k práci** jako jedna z forem pracovní rehabilitace je pro osoby se zdravotním postižením zvláště vhodná. Svým charakterem se jedná o cílenou činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Příprava k práci se může provádět u zaměstnavatele na pracovišti, v chráněných pracovních dílnách, chráněných pracovních místech, ve vzdělávacích zařízeních, občanských sdružení, atd. O přípravě k práci úřad práce s těmito subjekty uzavírá písemné dohody. Také se zdravotně postiženou osobou je uzavřena dohoda o přípravě k práci. Dokladem o absolvování přípravy k práci je *osvědčení* vydané subjektem, u něhož byla příprava k práci absolvována. Příprava trvá nejdéle 24 měsíců. Osobě, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí úřadu práce po dobu přípravy k práci *podpora při rekvalifikaci.*

**Náklady pracovní rehabilitace**

Druhy nákladů pracovní rehabilitace upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se

provádí zákon o zaměstnanosti, takto:

1. náklady právnické nebo fyzické osoby pověřené podle § 69 odst. 1 zákona o zaměstnanosti zabezpečením pracovní rehabilitace (např. mzdové, materiálové a režijní náklady, náklady spojené s činností spolupracujícího odborníka)
2. náklady zaměstnavatele, který provádí přípravu k práci podle § 72 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti (např. mzdové náklady zaměstnance, který připravuje k práci osobu se zdravotním postižením, náklady spojené s činností odborníka nebo účastí jiné fyzické osoby, je-li nezbytná její spolupráce při provádění přípravy k práci)
3. náklady subjektů uvedených v § 72 odst. 2 písm. b) a c) zákona o zaměstnanosti, které provádějí přípravu k práci (např. mzdové náklady zaměstnance, který připravuje k práci osobu se zdravotním postižením, náklady na osobní ochranné pracovní prostředky a pomůcky poskytnuté osobě se zdravotním postižením, prokázané náklady na dopravu zdravotně postižené osoby z bydliště do místa přípravy k práci a zpět, prokázané výdaje na ubytování osoby se zdravotním postižením, stravné)
4. náklady účastníka pracovní rehabilitace (výdaje na jízdu z místa bydliště do místa pracovní rehabilitace a zpět, pokud se pracovní rehabilitace koná v obci, ve které nemá zdravotně postižený bydliště, výdaje na ubytování po dobu pracovní rehabilitace a stravné podle zvláštních předpisů, pojištění pro případ škody způsobené účastníkem pracovní rehabilitace v rámci pracovní rehabilitace).[26]

### 11.3. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna.

*Chráněné pracovní místo* je takové pracovní místo, které zaměstnavatel vytváří pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce. *Chráněná dílna* je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočtu zaměstnáno nejméně 60% zdravotně postižených zaměstnanců. Zřízení chráněné dílny se vyhlašuje statutem chráněné dílny, ve kterém je uvedeno, kterým dnem se dílna zřizuje, za jakým účelem a pro jaký okruh zaměstnanců. Dále se zde zpravidla uvádějí rozdíly v provozu, pracovních podmínkách, povinnostech zaměstnavatele i zaměstnance.[27]

---

[26] Bičáková O., Individuální plán pracovní rehabilitace, Právo a zaměstnání, červen 2005
[27] Jouza L., Zaměstnávání zdravotně postižených, Právní rádce, leden 2005

Na zřízení chráněného pracovního místa může úřad práce poskytnout příspěvek, jehož výše je určena v dohodě a smí činit **až** osminásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. U chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek průměrné měsíční mzdy. Pokud zaměstnavatel vytváří na základě dohody 10 a více chráněných pracovních míst, může tento příspěvek činit až desetinásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jedno chráněné pracovní místo (v případě vytvoření 10 a více chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením se jedná o čtrnáctinásobek). Chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně 2 roky ode dne sjednaného v dohodě.

Také příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny může činit až osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením (dvanáctinásobek v případě osoby s těžším zdravotním postižením). Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa činit až desetinásobek (pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy).

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa lze poskytnout jen zaměstnavateli, který nemá nedoplatky na zdravotním a sociálním pojištění, na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na daních. V dohodě o vytvoření je mimo jiné sjednána charakteristika chráněného pracovního místa, doba, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno, výše příspěvku a jeho specifikace a způsob úhrady, způsob kontroly sjednaných podmínek, povinnost zaměstnavatele vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce. Úřad práce v dohodě rozliší podmínky, jejichž porušení bude považováno za porušení rozpočtové kázně podle zákona o rozpočtových pravidlech.[28] Tento příspěvek lze poskytnout i osobě se zdravotním postižením, která začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Na základě písemné dohody s úřadem práce může být zaměstnavateli také poskytnut

[28] Obdobně platí i pro poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněné pracovní dílny (viz. § 76 odst. 3-5 zák. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Maximální roční výše může činit trojnásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jedno chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením.

*Provozní náklady chráněného pracovního místa (chráněné pracovní dílny), na které lze zaměstnavateli poskytnout příspěvek:*

a) nájemné a služby s ním spojené
b) náklady spojené s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo (chráněná pracovní dílna), pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele
c) náklady na palivo a energii
d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu
e) náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením
f) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků
g) náklady provozních zaměstnanců
h) náklady na opravu a údržbu objektu (je-li ve vlastnictví zaměstnavatele)
i) náklady na opravu a údržbu zařízení (je-li ve vlastnictví zaměstnavatele).

Také na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny může úřad práce na základě písemné dohody poskytovat příspěvek. Jeho výše může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením a maximálně šestinásobek na jednoho zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

**11.4. Společensky účelné pracovní místo.**

Tato místa zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání (je možné ho vytvořit/vyhradit pro konkrétní osobu) na základě dohody s úřadem práce, přičemž při vytváření/vyhrazování většího počtu míst se uzavírá rámcová dohoda. Mohou být obsazována jen uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce a kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na zřízení nebo vyhrazení pracovního místa je zaměstnavateli poskytován příspěvek.

Výše příspěvku na *zřízení* společensky účelného pracovního místa je odvozována od toho, kolik pracovních míst zaměstnavatel zřizuje a tím, zda nezaměstnanost v daném

okrese dosahuje či nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice. Pokud nezaměstnanost v okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti, může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (při zřízení více než 10 pracovních míst může činit maximálně šestinásobek), pokud nezaměstnanost v okrese dosahuje či je vyšší než průměrná nezaměstnanost v ČR může činit maximálně šestinásobek (v případě zřízení 10 a více pracovních míst může činit maximálně osminásobek). Příspěvek může být poskytnut jako návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěrů nebo jiný účelově určený příspěvek. Příspěvek na *vyhrazení* jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na toto místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění. Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 12 měsíců. Nejedná-li se o osobu se zdravotním postižením, může být příspěvek poskytován maximálně po dobu 6 měsíců.

**11.5. Rekvalifikace.**

Rekvalifikace je dalším prostředkem, který má osobám bez zaměstnání zvýšit šance najít uplatnění na trhu práce a tím může být prostředkem ke snížení nezaměstnanosti. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající. Rozsah a obsah rekvalifikace musí odpovídat individuálním schopnostem a zkušenostem fyzické osoby. Při zařazování do rekvalifikačního programu se přihlíží ke zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Úřady práce mohou hradit náklady rekvalifikace zájemcům o zaměstnání, uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům na základě dohody. K provedení příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti o rekvalifikaci byly vydány dvě prováděcí vyhlášky, vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, a 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Rekvalifikaci mohou provádět akreditovaná zařízení nebo vzdělávací nebo zdravotnická zařízení, která mají akreditované vzdělávací programy, což jsou např. vzdělávací zařízení, státní nebo soukromé školy, státní rekvalifikační střediska. Tato zařízení provádějí rekvalifikaci na základě dohody s úřadem práce, který jim také může hradit do určité výše i náklady s rekvalifikací spojené.

S účastníkem rekvalifikace je uzavírána písemná dohoda. Úřad práce místně příslušný

podle místa bydliště hradí za účastníka náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů s ní spojených. V této dohodě je možné sjednat, že v případě nedokončení rekvalifikace bez vážných důvodů nebo nenastoupení do vhodného zaměstnání po dokončení rekvalifikace, uhradí účastník náklady rekvalifikace.[29] V případě, že by uchazeč požadoval rekvalifikaci na činnost, ve které je dostatek volných pracovních sil, může úřad práce požadovat příslib budoucího zaměstnavatele, že rekvalifikovaného uchazeče přijme do zaměstnání. Pro úplnost dodávám, že po dobu rekvalifikace náleží uchazeči o zaměstnání podpora ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání.

Specializované rekvalifikační kurzy pro zdravotně postižené

Tyto kurzy se uskutečňují za stejných podmínek jako běžné rekvalifikační kurzy. Jsou určeny pro osoby se zdravotním postižením, které jsou evidovány jako uchazeči o zaměstnání i jako zájemci o zaměstnání. Oběma kategoriím také náleží v případě, že nepobírají dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), podpora při rekvalifikaci.

[29] Jouza L., Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti. Právní rádce, duben 2005

Kapitola XII.

# PŘÍSPĚVKY A VÝHODY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNAVATELŮM, KTEŘÍ ZAMĚSTNÁVAJÍ OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

## 12.1. Příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více jak 50% osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením z přepočteného stavu svých zaměstnanců za čtvrtletí je podle § 78 zákona o zaměstnanosti poskytován příspěvek na zaměstnávání těchto osob. Tento příspěvek má podpořit takové zaměstnavatele, kteří zaměstnávají ve větší míře osoby se zdravotním postižením, mají zkušenosti s jejich zaměstnáváním, dovedou přizpůsobit pracoviště potřebám zdravotně postižené osoby, vytvářejí pracovní prostředí, které umožňuje zdravotně postižené osobě integraci do pracovního kolektivu a tedy výrazně přispívají k jejich zaměstnanosti.

Jedná se o příspěvek, na který mají tito zaměstnavatelé nárok. Místně příslušným úřadem práce k vyplácení tohoto příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má zaměstnavatel (právnická osoba) sídlo a zaměstnavatel (fyzická osoba) bydliště. Příspěvek je poskytován zpětně za uplynulé čtvrtletí na základě písemné žádosti. O příspěvek je nutné zažádat do konce měsíce následujícího po uplynutí čtvrtletí a musí být k žádosti přiložen doklad potvrzující celkový počet zaměstnanců a celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením (těžším zdravotním postižením). Pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro přiznání příspěvku (tj. nemá nedoplatky na daních, na pojistném na zdravotní pojištění a na sociálním zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti), musí mu být příspěvek přiznán. Výše příspěvku činí měsíčně 0,66násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a 0,33násobek za každého zaměstnance se zdravotním postižením (tj. osobu zdravotně znevýhodněnou nebo částečně invalidní).

Problémy v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mohou být také řešeny pomocí cílených programů, včetně programů mezinárodních a programů financovaných ze strukturálních fondů Evropské unie. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického

zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením, v jehož rámci může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70% pořizovací ceny tohoto majetku.

**12.2. Další příspěvky podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením.**

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením může místně příslušný úřad práce (a v některých případech Ministerstvo práce a sociálních věcí) na základě žádosti poskytnout příspěvky na činnost, která se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením souvisí. Poskytnutí příspěvku je omezena několika podmínkami:

1. ke každé žádosti je třeba připojit potvrzení o bezdlužnosti (tj. že tento zaměstnavatel nemá nedoplatky na zdravotním a sociálním pojištění nebo daňové nedoplatky)
2. příjemce příspěvku musí souhlasit s veřejným přístupem k informaci o tom, že mu byl příspěvek poskytnut a v jaké výši (podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím).

Druhy příspěvků:

***A) Příspěvek na dopravu zaměstnanců.***

Podmínkou pro poskytnutí tohoto příspěvku je, že zaměstnavatel každý den zabezpečuje dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a zpět a to v místech, kde buď není zajištěna hromadná doprava nebo její intervaly nevyhovují rozvržení pracovní doby. Příspěvek se poskytuje ve výši maximálně 50% z celkových nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. V případě, že zaměstnavatel zajišťuje dopravu zaměstnancům s těžším zdravotním postižením, kteří nemohou využívat veřejnou hromadnou dopravu vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, má zaměstnavatel nárok na úhradu celých nákladů vynaložených na dopravu těchto osob.

***B) Příspěvek na zapracování.***

Tento příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 3 měsíců a může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Je vyplácen zpětně na základě dohody a neposkytuje se za dobu, kdy zapracovávaná osoba nebyla v práci.

***C) Překlenovací příspěvek.***

Poskytuje úřad práce osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání a začala

vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek je poskytován maximálně po dobu 3 měsíců a ve výši 0,12násobku průměrné mzdy předchozího kalendářního roku.

**12.3. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.**

Podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, může každý zaměstnavatel (fyzická i právnická osoba) uplatnit za každého zdravotně postiženého zaměstnance slevu na dani za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok nebo za zdaňovací období kratší než po sobě jdoucích dvanáct měsíců spadajících do kalendářního roku anebo za část zdaňovacích období a to ve výši 18.000,- Kč a u zaměstnance s těžším zdravotním postižením ve výši 60.000,- Kč. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává více jak 25 zaměstnanců a podíl zaměstnanců se zdravotním postižením u něj činí více než 50% průměrného ročního přepočteného počtu všech jeho zaměstnanců, se jeho daň snižuje o polovinu.

Fyzická osoba s příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, s příjmy ze živnosti anebo s příjmy z jiného podnikání podle zvláštních předpisů, pokud zaměstnává osobu se zdravotním postižením třeba jen na několik dní v roce a z tohoto důvodu má nárok na slevu na dani za zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo s těžším zdravotním postižením, nemá povinnost vykázat v daňovém přiznání minimální základ daně podle § 7c odst. 4 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

**12.4. Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.**

Zaměstnavatel zaměstnávající více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením nebo zaměstnavatel, který provozuje chráněnou dílnu (tuto skutečnost musí doložit potvrzením místně příslušného úřadu práce s rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení) je také zvýhodněn při zadávání veřejných zakázek podle zákona o veřejných zakázkách. Nabídková cena předložená takovým zaměstnavatelem musí být hodnocena jako nejnižší, pokud nepřekročí nejnižší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15%.

## Kapitola XIII.
## PRACOVNÍ PODMÍNKY ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ZAMĚSTNANCŮ PODLE PLATNÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE

Důležitým ustanovením z hlediska zdravotního stavu zaměstnance je § 41 odst. 1 písm. a), b) zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, podle kterých je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci tehdy, ztratil-li zaměstnanec podle lékařského posudku nebo rozhodnutí správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává dlouhodobě způsobilost konat dále současnou práci nebo tehdy, nesmí-li podle lékařského posudku či rozhodnutí správního úřadu zaměstnanec vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání. V těchto případech nelze převedení zaměstnance zabránit ani dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem, ani žádosti zaměstnance o setrvání na původním pracovním místě nesmí zaměstnavatel vyhovět a nesmí mu nadále přidělovat dosavadní práci. Neuposlechne-li zaměstnanec příkazu o převedení a odmítne-li konat přidělenou práci, bude jeho chování posuzováno jako porušení pracovněprávních povinností zaměstnance.[30]

V podstatě z těch důvodů, ze kterých má zaměstnavatel povinnost zaměstnance přeložit, může mu dát i výpověď a to podle § 52 písm. d) a e). V době dání výpovědi musí být posudek již vydán, nestačí skutečnost, že bylo požádáno o jeho vydání. Z lékařského posudku či rozhodnutí správního úřadu, který posudek přezkoumává musí *jednoznačně* vyplývat, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci (§ 52 písm. d) zák. č. 262/2006 Sb.) nebo že zaměstnanec pozbyl *dlouhodobě* způsobilost konat dosavadní práci (§ 52 písm. e) zák. č. 262/2006 Sb.). Neexistence posudku v době dání výpovědi (doručení) nelze v případném sporu nahradit a to dokonce ani znaleckým posudkem o zdravotním stavu zaměstnance. Rozhodnutí o přiznání plného ani částečného invalidního důchodu není samo o sobě dostačující k uplatnění těchto důvodů. Uplatnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) má za následek, že zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně dvanácti průměrných měsíčních platů.

Každé rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením musí zaměstnavatel písemně oznámit místně příslušnému úřadu práce, jiné povinnosti (např.

[30] Pro úplnost dodávám, že v případech převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 1,2,3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby nová práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci.

povinnost zajistit zaměstnanci se zdravotním postižením nové vhodné zaměstnání) nemá. Zaměstnavatel na rozdíl od dřívější právní úpravy také může s osobou se zdravotním postižením volně sjednat pracovní poměr na dobu určitou, zkušební dobu, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, je zaměstnavatel povinen ji informovat o opatřeních, která přijal k vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Stejně jako v předchozím zákoníku práce je i v současném zakotvena výslovně povinnost zaměstnavatele pro zaměstnance - osoby se zdravotním postižením zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení a zvyšování kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání (§ 103 odst. 5 zák. 262/2006 Sb.), přičemž bližší úpravu povinností zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením svěřuje zákoník práce zvláštnímu právnímu předpisu, kterým je tedy zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

# ZÁVĚR

Po prostudování minulé i současné právní úpravy zaměstnanosti a pracovněprávní ochrany osoby se zdravotním postižením jsem došla k názoru, že problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením nikdy v České republice nestála na okraji zájmu zákonodárců. Po roce 1989 byla postupně z právní úpravy odstraněna ustanovení, která se jevila jako rozporná s principy demokracie a tržního hospodářství nebo ta, která byla hodnocena odborníky i zástupci zdravotně postižených jako problematická (např. zákaz sjednávat s osobami se zdravotním postižením pracovní poměr na dobu určitou nebo zákaz sjednávat s nimi zkušební dobu).

Současnou právní úpravu hodnotím kladně, ale otázkou je, jak jsou ustanovení zákona o zaměstnanosti dodržována v praxi a jaký mají skutečný dopad na zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob nevnímám izolovaně od ostatních aspektů - problémů života zdravotně postižených. Přiznejme si, že i sebedokonalejší právní úprava o zaměstnávání těchto osob nebude účinná, když společnost nebude považovat za normální, že osoby se zdravotním postižením pracují a to nejen v chráněných dílnách, u kterých je nebezpečí jakési izolace postižených osob od zdravých jedinců, ale na pracovištích mezi zdravými zaměstnanci. Je důležité zvyšovat povědomí jednak u zdravotně postižených osob o tom, že i ony mohou pracovat a nebýt jen závislé na peněžních dávkách od státu a zároveň se snažit, aby se zaměstnavatelé tolik nebránili zaměstnávat tyto osoby (tento požadavek je v současném světě, kde se klade výjimečný důraz na výkonnost a výdělečnost pravděpodobně málo reálný, pokud se komplexně nezmění přístup společnosti).

V praxi je běžné, vzhledem k celkovému zdravotnímu stavu populace, že každý zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením (nejčastěji osoby zdravotně znevýhodněné podle § 67 odst. 2 písm. c) zák. č. 435/2004 Sb. nebo částečně invalidní osoby), ale bohužel málokterý z nich to činí ve výši povinného podílu. Nejčastější způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je tedy kombinace s jiným způsobem plnění, nejčastěji s odvodem do státního rozpočtu. Tento stav nepovažuji za ideální, ale za uspokojující. Na současné právní úpravě bych prozatím nic neměnila, ale snažila bych se pomocí různých informačních kampaní přiblížit život postižených osob zdravým členům společnosti, poukázat na diskriminaci,

se kterou se zdravotně postižené osoby často setkávají, aniž by si to zdravá část populace uvědomovala. Především bych se zaměřila na rozšiřování bezbariérových přístupů a míst, kterých je v České republice stále žalostně málo a která brání tělesně postiženým nejen vykonávat zaměstnání, ale obecně žít život jako zdraví jedinci .

LITERATURA:

**Knižní publikace:**


- Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, nakladatelství C.H.Beck, 2004
- Buchtová B. a kolektiv, Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, nakladatelství GRADA, 2002
- Červinka T., Hůrka P., Leiblová Z., Muška F., Pelech P., Přib J., Trylč L., Ženíšková M., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol a dalších kategorií, 3. aktualizované vydání, ANAG nakladatelství ekonomické a právní literatury, 2007
- Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta a nakladatelství Doplněk, 2004
- Hýbnerová S., Evropská ochrana lidských práv v dokumentech, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 2002
- Jouza L., Zákon o zaměstnanosti a předpisy souvisící, novela zákona od 1. října 1999, komentář, LINDE Praha, a.s., 1999
- Leiblová Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 15.2.2006, ANAG nakladatelství ekonomické a právní literatury, 2006
- Nový K. a kolektiv, Právní rádce invalidních občanů, 3. podstatně přepracované a doplněné vydání, PANORAMA PRAHA, 1990
- Pavlíček V. a kolektiv, Ústavní právo a státověda, II. Díl, Ústavní právo České republiky, část. 2., Linde Praha, a.s. – Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2004
- Pavlíček V. a kolektiv – Ústava a ústavní řád České republiky, komentář, 2. díl, Práva a svobody, Linde Praha, a.s. - Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2002
- Šišková N., Evropská unijní ochrana lidských práv, Charta a další instrumenty ochrany lidských práv v EU, Linde Praha, a.s. - Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2001
- Šlapák Č. T., Pánek Z., Kotous J., Zaměstnanost a personální řízení, Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, ediční středisko v nakladatelství Eva Rozkotová – IFEC, 2006
- Tichý L., Arnold R., Svoboda P., Zemánek J., Král R., Evropské právo, 3. vydání, nakladatelství C.H.Beck, 2006
- Tomeš I., Koldinská K., Sociální právo Evropské unie, 1. vydání, nakladatelství

C.H.Beck, 2003

- Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, 3.vydání, nakladatelství C.H.Beck, 2005
- Vysokajová M., Hospodářská, sociální a kulturní práva a zdravotně postižení, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 2000

**Časopisy:**

- Bičáková O., Individuální plán pracovní rehabilitace, Právo a zaměstnání – odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, červen 2005
- Bičáková O., Úloha zaměstnavatelů v procesu vytváření státní politiky zaměstnanosti v roce 2007, Právo pro podnikání a zaměstnání – odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, leden 2007
- Bičáková O., Novelizace zákona o zaměstnanosti v roce 2006, Právo pro podnikání a zaměstnání – odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, říjen 2006
- Bičáková O., Individuální akční plán, Právo a zaměstnání – odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, prosinec 2004
- Bičáková O., Nad novým zákonem o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání – odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, září 2004
- Bičáková O., Obsazování volných pracovních míst zaměstnavateli, Právo a zaměstnání – odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, květen 2005
- Jouza L., Právní nároky zdravotně postižených osob, Právo pro podnikání a zaměstnání – odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, listopad 2006
- Jouza L., Povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání zdravotně postižených, Národní pojištění, odborný měsíčník, Česká správa sociálního zabezpečení, leden 2007
- Jouza L., Zaměstnávání zdravotně postižených, Právní rádce, leden 2005
- Jouza L., Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti, Právní rádce, duben 2005
- Langer R., K vývoji právní úpravy kategorií osob zdravotně postižených v oblasti pracovního uplatnění, Právo a zaměstnání – odborný časopis pro

pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, listopad 2004
- Leiblová Z., Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2006 a 2007 a plnění povinného podílu zaměstnávání těchto osob za rok 2006, Mzdová účetní, odborný měsíčník, komplexní řešení otázek pracovního práva, mezd, platů, daně z příjmů ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad, únor 2007

**Ostatní:**

- Oznámení Úřadu práce v České Lípě pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením ze dne 24. října 2006
- Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem (PORADCE 2007/1, PORADCE s.r.o.)
- Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí – časopis Práce a sociální politika
- Učební materiály na výběrový předmět Sociální zabezpečení v evropských zemích