

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Robert Toldi

# **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): březen 2015

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

---

Robert Toldi

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucí mé diplomové práce, doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., za její pomoc, cenné rady a především vstřícnost a ochotu, s nimiž významně napomohla k dokončení této práce.

# Obsah

<b>Úvod .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Vymezení základních pojmů.....</b>	<b>4</b>
1.1 Význam pojmu „zaměstnávání“ .....	4
1.2 Význam pojmu „osoba se zdravotním postižením“ .....	5
1.2.1 Invalidita dle zákona o důchodovém pojištění .....	7
1.2.2 Osoba se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti.....	13
1.2.3 Další právní předpisy definující osobu se zdravotním postižením.....	18
<b>2 Mezinárodní právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....</b>	<b>20</b>
2.1 Dokumenty Organizace spojených národů .....	20
2.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce .....	24
2.3 Dokumenty Světové zdravotnické organizace .....	26
<b>3 Evropská právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....</b>	<b>28</b>
3.1 Dokumenty Evropské unie.....	28
3.2 Dokumenty Rady Evropy.....	33
<b>4 Česká právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....</b>	<b>38</b>
4.1 Listina základních práv a svobod.....	38
4.2 Zákoník práce.....	40
4.2.1 Zákaz diskriminace.....	40
4.2.2 Specifická práva a povinnosti.....	41
4.3 Zákon o zaměstnanosti.....	45
4.3.1 Zákaz diskriminace.....	46
4.3.2 Činnost Úřadu práce .....	47
4.3.3 Pracovní rehabilitace a její formy.....	50
4.3.4 Chráněné pracovní místo a související příspěvky .....	57
4.3.5 Povinný podíl a způsoby jeho plnění.....	64
4.4 Antidiskriminační zákon .....	68
4.5 Zákon o daních z příjmů .....	72
4.6 Zákon o veřejných zakázkách .....	74
<b>Závěr .....</b>	<b>76</b>
<b>Seznam použité literatury a pramenů.....</b>	<b>81</b>
<b>Resumé.....</b>	<b>89</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>90</b>
<b>Klíčová slova/Keywords .....</b>	<b>91</b>

## Úvod

Podle posledního uskutečněného průzkumu Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) z roku 2013 žije v ČR celkem 1 077 673 osob se zdravotním postižením.<sup>1</sup> Ty tak představují nezanedbatelný podíl ve výši 10,2 % z celkového počtu obyvatel, který může být v současné době ještě o něco vyšší vzhledem ke stoupající tendenci z posledních let. Ucelený pohled na rozložení populace osob se zdravotním postižením v aktivním věku pak nabízí Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ. Podle něj bylo v roce 2010 zaměstnáno 23 % osob se zdravotním postižením, dalších 8 % pak tvořili nezaměstnaní, tedy lidé, kteří si zaměstnání aktivně hledají.<sup>2</sup> Největší podíl ve výši 69 % pak představují osoby se zdravotním postižením, které nejsou ekonomicky aktivní.<sup>3</sup> Je však otázka, kolik z těchto osob s ohledem na svůj zdravotní stav pracovat nemůže a kolik jednoduše nechce. I přes skutečnost, že mají osoby se zdravotním postižením rozdílné věkové složení oproti zbytku populace a tedy i zákonitě nižší průměrnou ekonomickou aktivitu, je zjevné, že problém netkví jen v motivaci zaměstnavatelů, ale i samotných osob se zdravotním postižením. Mnohé z nich si tak vystačí pouze s dávkami sociálního zabezpečení a o práci vůbec neusilují. Nezaměstnanost těchto osob, respektive nedostatek jejich vůle se o zaměstnání vůbec ucházet, však nepředstavuje pouze ekonomický problém. Vzhledem k tomu, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením přímo souvisí s jejich integrací do života celé společnosti, jedná se především o problém společenský a přístup k němu slouží jako jedno z měřítek ekonomické a kulturní vyspělosti daného státu. Jedná se o problematiku, která je velmi aktuální a která se neustále vyvíjí, o čemž svědčí i časté legislativní změny v této oblasti.

Tato práce je rozdělena do čtyř kapitol za účelem přehledné a pro čtenáře srozumitelné struktury. Primárně se v ní chci zaměřit na právní nástroje, které slouží k

---

<sup>1</sup> ČSÚ. *Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013*. [online] Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>>

<sup>2</sup> Podle nejnovějších dílčích dat z roku 2014 představuje podíl zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu všech uchazečů o zaměstnání 11,3 % - ve srovnání s uvedeným podílem osob se zdravotním postižením v rámci obyvatelstva ČR (10,2 %), je tak zřejmé, že nezaměstnanost je u osob se zdravotním postižením o něco vyšší ve srovnání se zbytkem populace.

<sup>3</sup> VÚPSV. *Postavení a strategie OZP na trhu práce*. [online]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani\\_ozp/helpforthem/hlavni\\_vystupy\\_projektu\\_a\\_jejich\\_prino\\_sy/dotaznikove\\_setreni\\_ozp\\_na\\_trhu\\_prace.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prino_sy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf)>, s. 9.

podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jejich úprava je však poměrně roztržštěná, proto se pokusím zmapovat a popsat příslušné právní předpisy, ve kterých se nachází. S ohledem na předepsaný rozsah se pak záměrně nevěnuji dávkám sociálního zabezpečení a dalším aspektům, které mohou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením nepřímo souviset, neboť by to mělo za následek neúměrnou délku této práce nebo naopak jen velice letmý náhled do jednotlivých úprav.

Po úvodu tedy následuje obligatorní vymezení základních pojmů. S ohledem na skutečnost, že název této práce zjevně odkazuje na osobu se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti, pokusím se čtenářům nastínit, kdo vlastně osobou se zdravotním postižením v tomto smyslu je a v čem spočívá zaměstnávání těchto osob. Pro pochopení současného vymezení osoby se zdravotním postižením je však třeba znát i jisté historické souvislosti, proto považuji za nezbytné popsat nejprve vývoj tohoto pojmu po roce 1989. Zákon o zaměstnanosti však není jediným předpisem, který v českém právním řádu osobu se zdravotním postižením vymezuje, v závěru této kapitoly se tak budu věnovat i dalším definicím.

Následující kapitoly jsou pak rozděleny podle územní působnosti příslušných pramenů práva – tj. mezinárodní, evropská a česká právní úprava. V případě mezinárodní a evropské právní úpravy je veškerá pozornost věnována mezinárodním organizacím, které v této oblasti působí. Na mezinárodním poli se tak jedná především o Organizaci spojených národů, Mezinárodní organizaci práce a Světovou zdravotnickou organizaci. V evropském měřítku tuto roli zastává Evropská unie a Rada Evropy. O zásadním významu těchto organizací svědčí fakt, že svými dokumenty přispívají významnou měrou k utváření vnitrostátních právních předpisů, včetně těch českých.

Nosnou částí této práce je kapitola čtvrtá, která se věnuje české právní úpravě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ta je rozdělena do podkapitol v souladu s jednotlivými právními předpisy, které se této problematice dotýkají, tj. Listina základních práv a svobod, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, antidiskriminační zákon, zákon o daních z příjmu a zákon o veřejných zakázkách. V jejich rámci se vždy zaměřuji na ta ustanovení, která s ohledem na téma této práce zakládají zvláštní přístup ve vztahu k osobám se zdravotním postižením. V závěru je pak tato úprava komplexně zhodnocena.

# 1 Vymezení základních pojmů

## 1.1 Význam pojmu „zaměstnávání“

Pojem zaměstnávání, respektive zaměstnání, je obecně spjat s činností spočívající ve výkonu práce. Každý, kdo pracuje, však nemusí být nezbytně zaměstnaný, neboť práci může být i dobrovolnická činnost, práce v domácnosti, péče o děti apod. Stejně tak ne každý kdo nepracuje, je nezaměstnaný, poněvadž zaměstnanci mohou být i lidé, kteří jsou dočasně nepřítomni na trhu práce např. z důvodu nemoci.

Zaměstnání je vymezeno v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Jeho současnou podobu mu vtiskla novela zákona č. 303/2013 Sb., podle které představuje zaměstnání *„činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravující daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny.“*<sup>4</sup> Vztahy, které z této činnosti vyplývají, se pak řídí zákoníkem práce, neboť se jedná o vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tím se dostáváme k pojmu „závislá práce“. Tu zákoník práce vymezuje jako práci vykonávanou zaměstnancem v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Děje se tak na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Za tuto práci náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna za práci.<sup>5</sup> Z toho vyplývá, že za zaměstnání nelze považovat podnikatelskou činnost osob samostatně výdělečně činných, neboť ta nenaplnuje výše uvedené znaky. Tato úprava pak dopadá i na tzv. švarcsystém, což je postup, kdy zaměstnavatel zastírá pracovněprávní vztah sjednáváním obchodních zakázek se zaměstnanci, kteří vystupují jako živnostníci, tedy osoby samostatně výdělečně činné. Dle zákona o zaměstnanosti se v takovém případě jedná o nelegální práci, neboť dochází k výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> § 3 písm. g) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5</sup> § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>6</sup> § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Ještě bych se chtěl pozastavit nad v úvodu zmíněnou definicí zaměstnání podle zákona o nemocenském pojištění. V ní je totiž zaměstnavatel vymezen především z hlediska příjmů a jejich zdanění. S tím pak souvisí i otázka, zda by se pro účely pojistného neměl v případě pronájmu pracovní síly za zaměstnavatele považovat zaměstnavatel ekonomický namísto zaměstnavatele právního. V takovém případě by se totiž do českého systému sociálního pojištění nemusely registrovat zahraniční firmy, neboť by pojistné za zaměstnance odváděl český ekonomický zaměstnavatel.

Tuto otázku řešili zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí, České správy sociálního zabezpečení a Komory daňových poradců ČR, podle kterých by měl být v případě příjmu ze závislé činnosti plynoucího zaměstnanci na základě pracovní smlouvy považován za zaměstnavatele pro účely pojistného na sociální zabezpečení vždy právní zaměstnavatel. Nicméně v případě, že by ekonomický zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci nějaké další příjmy nad rámec smlouvy, měl by se za zaměstnavatele pro účely sociálního zabezpečení považovat ve vztahu k těmto příjmům zaměstnavatel ekonomický.

## **1.2 Význam pojmu „osoba se zdravotním postižením“**

Pojem „osoba se zdravotním postižením“ je vlivem své proměnlivosti o poznání složitější, neboť vždy záleží na kontextu a účelu dané definice. Liší se také míra a forma samotného postižení, v praxi se tak může jednat o osobu s fyzickým, smyslovým nebo také mentálním postižením. Různé definice zdravotního postižení zpravidla vychází z příslušného historického kontextu a nahlížení společnosti na lidi, kteří jsou za postižené považováni. V rámci novodobé historie se definice těchto osob odvíjela nejprve z tzv. medicínského modelu. Dle této koncepce je zdravotní postižení diagnózou, zdravotním problémem, který postiženou osobu omezuje a prostřednictvím kterého je zároveň definována. Řešení pak medicínský model spatřuje v léčbě dané osoby, neboť v ní spočívá podstata problému a jen na ni se tak omezuje veškerá náprava.

Nicméně skutečnost je taková, že dopad zdravotního postižení se může drasticky měnit v závislosti na prostředí, ve kterém se taková osoba nachází. Postižení tak není pouhou vlastností jednotlivce, nýbrž je vnímáno jako sociální koncept. S ohledem na to



se v přístupu k osobám se zdravotním postižením začal prosazovat také novější sociální model. Ten tedy za hlavní příčinu omezení těchto osob nepovažuje jejich zdravotní postižení samotné, nýbrž bariéry, které je obklopují. V rámci toho se zaobírá přístupností prostředí, přičemž klade důraz na rovnost příležitostí. Tato koncepce se v rámci nápravy nezaměřuje na léčbu, ale právě na odstraňování překážek, ať už se jedná o překážky fyzické, kulturní nebo např. ty ve vzdělávání. S tím souvisí i pojem „univerzálního designu“, jenž se zaobírá navrhováním výrobků a prostředí tak, aby byly přístupné a použitelné pro co nejširší skupinu uživatelů, tj. i pro osoby se zdravotním postižením.

I tento přístup má však svá úskalí, a to právě kvůli svému relativismu pramenícímu z měnícího se prostředí a životní úrovně. Při hodnocení kdo je a kdo není postižený tak nelze vycházet jen z fyziologických vlastností daného jedince, nýbrž se musí brát v potaz i okolnosti a účel, kterými je takový posudek veden. V návaznosti na to je třeba podotknout, že za poslední dekády došlo v západním světě k neoddiskutovatelnému pokroku v oblasti životních podmínek osob se zdravotním postižením. Díky tomu je mnoha těmto lidem umožněno vést plnohodnotný život ve sféře soukromé i profesní bez ohledu na jejich postižení. Ve srovnání s minulostí se pak tyto lidé setkávají s daleko méně překážkami a omezeními. Následkem toho ale mohou selhávat definice založené na sociálním modelu, neboť dochází k postupnému překonávání problémů, které v rámci této koncepce slouží jako rozlišovací kritérium.

Problematické jsou i samotné termíny dotýkající se osob se zdravotním postižením. V anglickém jazyce je např. nutné rozlišovat mezi pojmy „disorder“ a „disability“. Disorder je v první řadě medicínským pojmem, který představuje určité onemocnění. Postižení ale neznamená to samé, co nemoc. I kdyby totiž postižení vycházelo např. z nějaké z chronické nemoci, nelze tyto dva pojmy zaměňovat, neboť postižení v sobě zahrnuje i sociální následky, které s sebou dané onemocnění nese. Na druhou stranu ani pojem „disability“ není zcela bez poskvrny. Stejně jako v mnoha jiných jazycích, i v tom anglickém s sebou označení „disabled person“ nese jistý negativní náboj, který evokuje určitý nedostatek nebo neschopnost ve fungování jedince. Takové označení pak může být v rozporu s tím, jak na sebe postižený člověk nahlíží. I proto se občas objevují tendence osob se zdravotním postižením tomuto pojmu

se vyhýbat a při popisu svého stavu užívat pro někoho možná důstojnější medicínskou terminologii.

V českém jazyce zase dochází k častému zaměňování slov, jako např. „handicap“, „porucha“ nebo „postižení“. Tyto termíny způsobují vzhledem ke své nejednotné aplikaci četné nesrovnalosti, zejména v překladech. Jak ale bude patrné v dalších kapitolách, terminologické problémy neprovází jen hovorový jazyk, ale týkají se i českého právního řádu. Osoba se zdravotním postižením, osoba zdravotně postižená, zdravotně postižený občan, občan těžce zdravotně postižený, osoba těžce zdravotně postižená a další – to vše byly nebo stále jsou v zákoně obsažené pojmy, které jsou důkazem roztržitosti pramenící z absence jednotné definice. Důvodem je, že jednotlivé zákony tuto problematiku upravují pro své potřeby odděleně, přičemž často užívají vlastních pojmů. Vzhledem k tomu, že pod tyto definice spadají ve většině případů ty samé osoby, jedná se o poměrně závažný legislativní nedostatek, který se v průběhu let i přes nesčetnou kritiku nepodařilo odstranit.

Z hlediska vymezení jsou však klíčové především tyto dva pojmy: „invalidita“ podle zákona o důchodovém pojištění a „osoba se zdravotním postižením“ tak, jak ji chápe zákon o zaměstnanosti. Zákonodárce totiž stanovil vazbu mezi oběma pojmy tím, že určitý okruh osob se zdravotním postižením vymezil právě jako osoby invalidní. Tyto zákony však za dobu své existence prošly bezpočtem novelizací, proto jsem se pro větší přehlednost rozhodl jejich vývoj zmapovat odděleně.

### **1.2.1 Invalidita dle zákona o důchodovém pojištění**

Invalidita je dlouhodobá změna zdravotního stavu s poměrně ustáleným průběhem.<sup>7</sup> Jedná se o sociální událost (která je důsledkem nemoci či poúrazového stavu), s níž právní předpisy spojují právem uznané následky. V rámci práva sociálního zabezpečení tak invalidita ve spojení s dostatečnou dobou důchodového pojištění zakládá nárok na invalidní důchod. Přesto je tento pojem významný i z hlediska práva pracovního. Právě schopnost pracovat je jedním z kritérií invalidity, na kterou odkazuje

---

<sup>7</sup> Srov. TOMEŠ, Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. *Právní a organizační aspekty posuzování zdravotního stavu v sociální oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2011, s. 10.

i zákon o zaměstnanosti, který ji dále užívá pro účely definice osob se zdravotním postižením.

V minulosti se tento institut v právním řádu České republiky nacházel v dnes již zrušené části zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. Ten v základu rozlišoval dva druhy invalidity – plnou a částečnou. Ty se dále rozlišovaly na invaliditu všeobecnou (event. obecnou) a fyzickou. Koncept fyzické invalidity vychází z fyziologických schopností člověka se zaměřením na stupeň zdravotního poškození, aniž by se přihlíželo k ekonomickým a profesním důsledkům zdravotního postižení. Všeobecná invalidita oproti tomu vyjadřuje vztah mezi zdravotním postižením občana a jeho zbývajícím pracovním potenciálem.<sup>8</sup> Je však třeba podotknout, že se jedná o teoretické pojmy, které tehdejší zákon nepoužíval.

Zákon o sociálním zabezpečení obsahoval čtyři typy plné invalidity. Prvním byla tzv. obecná plná invalidita, kterou vymezoval jako neschopnost občana vykonávat jakékoliv soustavné zaměstnání.<sup>9</sup> V případě, že byla zachována alespoň schopnost vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek, jednalo se o fyzickou plnou invaliditu.<sup>10</sup> Jako příklad pak byli uvedeni nevidomí a lidé s velmi těžkými ortopedickými vadami. Další, třetí typ plné invalidity, nastal v případě, kdy občan vykonával zaměstnání, které by vážně zhoršilo jeho zdravotní stav.<sup>11</sup> Tento typ invalidity tedy výslovně připouštěl výkon zaměstnání, které by paradoxně vedlo k zhoršování zdravotního stavu jedince. Nadto existoval ještě čtvrtý typ, kterým byla invalidita stavovská (profesionální). Její koncepce vycházela z hodnocení změn, které v profesním životě postiženého nastaly zhoršením zdravotního stavu, majících za následek nemožnost výkonu povolání. Dle zákona se muselo jednat o občana, který byl „*schopen vykonávat soustavné zaměstnání, avšak jen zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání*“.<sup>12</sup> Institut stavovské invalidity se týkal především „*vysoce kvalifikovaných zaměstnání*“, to jest zaměstnání v hornictví v podzemí uhelných či uranových dolů.<sup>13</sup> Právě preference určitých

---

<sup>8</sup> Srov. TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 162.

<sup>9</sup> § 29 odst. 2 písm. a) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v původním znění.

<sup>10</sup> § 29 odst. 2 písm. d) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v původním znění.

<sup>11</sup> § 29 odst. 2 písm. b) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v původním znění.

<sup>12</sup> § 29 odst. 2 písm. c) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v původním znění.

<sup>13</sup> Nález pléna Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

povolávání vyvolávala mezi odbornou veřejností kritiku z důvodu nerespektování základních zásad důchodového systému, především zásady rovnosti.<sup>14</sup>

Částečná invalidita byla v zásadě rozdělena na obecnou a fyzickou. V prvním případě byl občan uznán částečně invalidním, jestliže byl pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav schopen vykonávat dosavadní nebo jiné stejně kvalifikované zaměstnání jen za zvlášť ulehčených pracovních podmínek nebo byl schopen vykonávat jiné, zato však méně kvalifikované zaměstnání a v důsledku toho jeho výdělek podstatně poklesl.<sup>15</sup> Jednalo se o zcela nevhodnou koncepci založenou na představě, že pokles výdělku je určujícím kritériem invalidity. Oproti tomu fyzická částečná invalidita nastala v případě dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu značně ztěžujícího obecné životní podmínky,<sup>16</sup> ačkoliv nedošlo k podstatnému poklesu výdělku.<sup>17</sup> Ve srovnání s pozdější úpravou trpěly definice obsažené v tomto zákoně značnou neurčitostí, čímž docházelo k jejich nejednotné aplikaci v praxi.

Později došlo k přesunu úpravy invalidity do zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Ten až do roku 2009 obsahoval úpravu, která si kladla za cíl sjednocení hledisek pro posuzování obou typů invalidity. Toho se pokusila dosáhnout zavedením jednotného kritéria pro plnou a částečnou invaliditu, kterým bylo procentuální vyjádření trvalého poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti jedince. Došlo tedy k zásadní změně spočívající v tom, že pokles výdělku jako důsledek snížené pracovní schopnosti již nebyl podmínkou pro uznání (částečné) invalidity. Ta se tak nově zakládala na zhodnocení zbývajících výdělečných schopností občana vycházející z jeho zdravotního stavu s přihlédnutím ke vzdělání, předchozímu zaměstnání a možnosti rekvalifikace.<sup>18</sup> I toto kritérium je ale poněkud sporné, neboť zdravotní postižení a z něj vyplývající invalidita nemusí mít vždy spojitost s poklesem výdělečné činnosti zdravotně postiženého. Další koncepční změnou pak bylo upuštění od obsolentního

---

<sup>14</sup> Srov. BISKUP, Jiří. *Nové pojetí invalidity a jejího posuzování v systému důchodového pojištění*. Právo a zaměstnání, 1996, č. 2, s. 9.

<sup>15</sup> § 37 zákona 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v původním znění.

<sup>16</sup> Zdravotní postižení značně ztěžující obecné životní podmínky byly vymezeny v příloze č. 2 vyhlášky č. 149/1988 Sb., prováděcího předpisu k zákonu o sociálním zabezpečení. Zdravotní postižení jsou v ní rozdělena na ortopedická, chirurgická, nervová a smyslová.

<sup>17</sup> Srov. § 37 odst. 3 zákona 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v původním znění.

<sup>18</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

institutu stavovské invalidity. Vzhledem ke změně zákonů, které invaliditu upravovaly, došlo také k nahrazení pojmu „občan“ pojmem „pojištěnec“.

Podle nové koncepce se tak v případě plné invalidity muselo jednat buď o pokles schopnosti výdělečné činnosti ve výši nejméně 66 %, anebo o situaci, kdy byl pojištěnec z důvodu zdravotního postižení schopen soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.<sup>19</sup> U částečné invalidity byl oproti tomu vyžadován pokles o nejméně 33 %. Druhou možností byly značně ztížené obecné životní podmínky pojištěnce způsobené jeho nepříznivým zdravotním stavem.<sup>20</sup> Procentní míra poklesu se pak odvíjela od zdravotního postižení<sup>21</sup>, jenž bylo příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>22</sup> Nutno dodat, že uvedená procenta se v případě vícero postižení nesčítala, určujícím tak bylo postižení považované za rozhodující. Nicméně i další postižení se brala v potaz a mohla mít na výsledné hodnocení vliv.

Počátkem roku 2010 zanikl novelou zákona č. 306/2008 Sb., dvouступňový systém s členěním na invaliditu plnou a částečnou na úkor jediné všeobecné invalidity rozdělené do tří stupňů v závislosti na míře poklesu „pracovních schopností“. Tím došlo k nahrazení předešlého kritéria „poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti“, neboť dle důvodové zprávy nebylo žádoucí, aby bylo posuzování zdravotního stavu a invalidity spojeno s finančními otázkami. V současnosti je tak rozhodující skutečností pokles pracovních schopností bez ohledu na to, jakým postižením je tento pokles podmíněn, což přispívá k rovnosti pojištěnců ve vztahu k invaliditě.<sup>23</sup> I tato nová tříступňová diferenciacie a její účel však mohou být poněkud diskutabilní vzhledem k

---

<sup>19</sup> § 39 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v původním znění. Podrobnosti v příloze č. 3 vyhlášky č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění.

<sup>20</sup> § 44 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v původním znění. Podrobnosti v příloze č. 4 vyhlášky č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění.

<sup>21</sup> Dle přílohy č. 2 vyhlášky č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění. V případě, že v ní určité zdravotní postižení nebylo uvedeno, došlo ke stanovení procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti na základě nejvíce srovnatelného zdravotního postižení obsaženého v příloze.

<sup>22</sup> Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav byl v § 26 vymezen jako nepříznivý zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok. Toto nevhodné vymezení, které zohledňovalo pouze časové hledisko, tak oproti současné úpravě zahrnovalo i různé poúrazové stavy, které neměly dopad na pracovní schopnost pojištěnce.

<sup>23</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

tomu, že v praxi se situace na trhu práce pro osoby invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni výrazně neliší.<sup>24</sup>

Určitý základ, který musí pojištěnec naplnit, aby byl uznán invalidním, nalezneme v ustanovení § 39. Podle něj musí dojít k poklesu pracovních schopností pojištěnce nejméně o 35 % z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za tím následuje členění do jednotlivých stupňů s ohledem na procentuální výši poklesu. O invaliditu prvního stupně se jedná v případě poklesu v rozmezí od 35 % do 49 %, invaliditu druhého stupně v rozmezí 50 % až 69 % a invaliditu třetího stupně dosahují-li pokles nejméně 70 %.<sup>25</sup> Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je pak vymezen jako zdravotní stav omezující tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, který trvá déle než 1 rok nebo lze podle poznatků lékařské vědy předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.<sup>26</sup>

Při určení procentní míry poklesu se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce, přičemž se přihlíží k tomu, zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost, zda je jeho stav stabilizovaný, zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován a jakou má pojištěnec schopnost rekvalifikace na jiný druh výdělečné činnosti, než doposud vykonával. Pokud se jedná o invaliditu prvního až druhého stupně, posuzuje se i to, do jaké míry má pojištěnec zachovanou pracovní schopnost. V případě invalidity třetího stupně se pak hodnotí i to, zdali je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek či nikoliv.<sup>27</sup> Z hlediska pracovního uplatnění tak de facto existují dva druhy invalidity třetího stupně.

Ačkoliv se může zdát, že v porovnání s předchozí úpravou došlo ke zpřísnění kritérií vlivem nárůstu procentuální sazby, nemělo by tomu tak být. Jedná se pouze o administrativně technické opatření, které by nemělo mít z pohledu pojištěnce vliv na zavedenou praxi v posuzování.<sup>28</sup> To se řídí zákonem 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškou č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity. I tento systém prošel v minulosti řadou změn.

---

<sup>24</sup> Srov. BARÁK, Josef. *Některé problémy současné právní úpravy ve vztahu ke zdravotně postiženým*. Právní rozhledy 15-16/2014, s. 552.

<sup>25</sup> § 39 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>26</sup> § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>27</sup> § 39 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>28</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Předně došlo v roce 1993 ke zrušení prvoinstančních posudkových komisí, které do té doby o invaliditě rozhodovaly, a bylo zavedeno posuzování lékařem Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ).<sup>29</sup> Od 1. července 2006 pak novela zákona č. 109/2006 Sb., kterou se mimo jiné měnil i zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, přenesla kompetenci posuzování zdravotního stavu na úřady práce. Jedním z důvodů byla skutečnost, že úřady práce byly po zrušení okresních úřadů jedinými státními úřady v oblasti působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, které mohly zajistit jednotný přístup při posuzování zdravotního stavu.<sup>30</sup> Lékařské posudkové služby úřadu práce tuto činnost vykonávaly pouze do 30. června 2009, neboť vlivem následující novely zákona č. 479/2008 Sb., došlo k návratu této kompetence zpět do působnosti České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ).

V současné době tak mají posuzování ve věcech invalidity na starost lékaři OSSZ. Děje se tak výlučně z podnětu fyzické osoby, a to na základě podané žádosti o invalidní důchod. Proti vydanému posudku však není možné se odvolat ani využít jiného opravného prostředku, neboť tak je možné činit až proti rozhodnutí vydaném na základě tohoto posudku. Proti rozhodnutí pak lze podat námitky, které byly jako řádný opravný prostředek zavedeny počátkem roku 2010. Na základě těchto námitek posuzuje zdravotní stav lékař ČSSZ. V případě přezkumného soudního řízení (a odvolacího řízení správního, pokud napadené rozhodnutí bylo vydáno na základě posudku OSSZ) posuzují zdravotní stav posudkové komise Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>31</sup> Zvláštností v takovém případě je, že jsou posudkové komise MPSV „*oprávněny nejen k celkovému posouzení zdravotního stavu a pracovního potenciálu občana, ale i – na rozdíl od znaleckých posudků – k zaujetí posudkových závěrů o invaliditě a jejím*

---

<sup>29</sup> S tím souvisí i přijetí nových medicínských kritérií pro účely posuzování zdravotního stavu, které do roku 1994 vycházely z 9. revize Mezinárodní klasifikace nemocí a souvisejících zdravotních problémů (MKN-9) Světové zdravotnické organizace. Ty byla nahrazeny novější MKN-10, která se u nás používá ve druhém vydání.<sup>29</sup> Aktuálně se připravuje vydání již 11. revize. Srov. BRUTHANSOVÁ, Daniela; JEŘÁBKOVÁ, Věra. *Vývoj invalidity v České republice a ve vybraných zemích v letech 2003- 2008*. Praha: VÚPSV, 2010, s. 14.

<sup>30</sup> Srov. JOUZA, Ladislav. *Nová působnost úřadů práce při posuzování zdravotního stavu*. Práce a mzda 2006/6.

<sup>31</sup> Srov. TOMEŠ, Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. *Právní a organizační aspekty posuzování zdravotního stavu v sociální oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2011, s. 22 a násled. Srov. MPSV. *Posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých sociálních systémů od 1. 1. 2014*. [online]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani\\_zdravi\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani_zdravi_2014.pdf)>.

*stupni, přestože uvedené pojmy jsou kategoriemi právními, takže právní závěr o nich patří v přezkumném řízení do pravomoci soudu.*“<sup>32</sup>

### **1.2.2 Osoba se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti**

Pojem osoba se zdravotním postižením se v českém právním řádu objevil v roce 2004 v souvislosti s přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pokud bychom však pátrali po jeho původu v právním řádu České republiky, pak stejně jako v případě invalidity dojdeme k zákonu č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. Ten ve svém původním znění obsahoval dnes již překonaný pojem „občan se změněnou pracovní schopností“, který byl vymezen obdobně jako v dnes již zrušeném zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, kam se tento institut počátkem roku 1991 přesunul.

Dle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, bylo možné status občana se změněnou pracovní schopností získat rozhodnutím posudkové komise OSSZ za splnění předpokladu, že měl občan pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k němu. Dále byli občany se změněnou pracovní schopností též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovolovala pracovní uplatnění nebo alespoň přípravu k němu. Oproti tomu byli za občany se změněnou pracovní schopností uznáni bez dalšího poživatelé invalidního důchodu, občané uznáni částečně invalidními, ačkoliv jim nevznikl nárok na částečný invalidní důchod, a také ti, kteří byli pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav schopni vykonávat soustavné zaměstnání jen zcela nepřiměřené jejich dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání.<sup>33</sup> Poslední uvedená kategorie představovala paralelu s úpravou stavovské invalidity v § 29 odst. 2 písm. c) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v původním znění. Obecně se dá říct, že změněná pracovní schopnost vyjadřovala vztah mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a výběrem zaměstnání, čímž se lišila od invalidity, která byla v té době vyjádřena vztahem mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a výdělečnou schopností, viz předchozí podkapitola.

---

<sup>32</sup> Srov. TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 167.

<sup>33</sup> § 21 odst. 1 a 2 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v původním znění.



Další kategorií byli v tehdejší zákoně občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Podmínkou bylo rozhodnutí posudkové komise OSSZ na základě jejich mimořádně omezené možnosti pracovního uplatnění včetně přípravy k němu, která dovoľovala uplatnit se jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínkách.<sup>34</sup> Ipso facto pak do tohoto okruhu spadali občané invalidní, kteří byli schopni vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek, a občan, který se mohl pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek.<sup>35</sup> Nutno dodat, že věkovým stropem pro obě kategorie (tj. občané se změněnou pracovní schopností a občané se změněnou pracovní schopností s těžším postižením) bylo 65 let.

Tento zákon pak postupně prošel několika změnami. První novela č. 160/1995 Sb., vedla k vypuštění bodu týkajícího se stavovské invalidity, čímž reagovala na zrušení tohoto institutu přijetím zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Druhá novela č. 220/2002 Sb., měla za následek odpadnutí hranice 65 let. Status osoby se změněnou pracovní schopností tedy bylo možné získat i v pozdějším věku.

V závěru roku 2004 došlo k přijetí nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nevyhovující a některými lidmi negativně vnímaný<sup>36</sup> pojem „občan se změněnou pracovní schopností“ nahradil kategorií občanů se zdravotním postižením, k čemuž přispěla i potřeba souladu s terminologií komunitárního práva. V původním znění uvedeného zákona byly za osoby se zdravotním postižením považovány všechny osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidní (tj. osoby s těžším zdravotním postižením), částečně invalidní a nově také osoby, které byly rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány za zdravotně znevýhodněné.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Především úprava v zákoně č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v původním znění, obsahovala dodatek, dle kterého měli být tito občané umístováni především do výrobních družstev invalidů, do hospodářských zařízení svazů invalidů a do chráněných dílen a pracovišť.

<sup>35</sup> § 21 odst. 3 a 4 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v původním znění.

<sup>36</sup> Srov. KARPÍŠEK, Z. *Ekonomická motivace na trhu práce k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a návrh opatření na zvýšení jejich zaměstnanosti: 2. podrobná zpráva*. Praha: VÚPSV, 1997.

<sup>37</sup> § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v původním znění.

Stejně jako v předešlém zákoně vznikala osobám, které byly plně nebo částečně invalidní,<sup>38</sup> status osoby se zdravotním postižením ex lege – jedná se o tzv. automatický okruh.<sup>39</sup> Ve srovnání s tím bylo k získání statusu osoby zdravotně znevýhodněné třeba rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení. Jedním z rozdílů oproti předešlé úpravě pak bylo, že status osoby s těžším zdravotním postižením se nově vztahoval na všechny osoby, které byly uznány plně invalidními, zatímco v minulosti byly za občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením považovány pouze ty plně invalidní osoby, které byly schopny vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek. Rozšíření této skupiny tak mělo motivovat zaměstnavatele k přijímání i těch invalidních osob, které do té doby opomíjeli.

Za osoby zdravotně znevýhodněné byly považovány fyzické osoby s takovou funkční poruchou zdravotního stavu, při které měly zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich možnosti být nebo zůstat pracovním začleněnými, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat byly podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>40</sup> Tento výklad prošel v průběhu let několika drobnými změnami, mezi které se se řadí i obměna slova „možnosti“ za vhodnější „schopnosti“, jelikož v souvislosti s umožněním soustavného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti v sobě výraz „možnost“ nevhodně zahrnoval také vnější faktory, které nespočívají ve vlastnostech dané osoby.<sup>41</sup> Pojem „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ měl pak v zákoně o zaměstnanosti vlastní vymezení, které existovalo paralelně s obdobnou definicí v zákoně o důchodovém pojištění.

Na počátku roku 2010 došlo v zákoně o důchodovém pojištění k novelizaci provedené zákonem č. 306/2008 Sb., jež zavedla třístupňové rozdělení invalidity namísto předešlého rozdělení na invaliditu plnou a částečnou. Ten samý právní předpis novelizoval i zákon o zaměstnanosti, ve kterém tak došlo ke změně ustanovení definující osobu se zdravotním postižením právě na základě uznané invalidity.

---

<sup>38</sup> Bez ohledu na to, zda pobíraly invalidní důchod.

<sup>39</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>40</sup> § 67 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v původním znění.

<sup>41</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 104.

O dva roky později přinesla novela zákona č. 367/2011 Sb., další dvě podstatné změny. Tou první bylo nové ustanovení, podle kterého osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni, které tento status rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení pozbyly, zůstávají osobami se zdravotním postižením i následujících 12 měsíců po tomto posouzení.<sup>42</sup> Druhou změnou bylo zrušení statusu osoby zdravotně znevýhodněné.<sup>43</sup> Důvodová zpráva sice uznává, že zdravotní stav těchto osob jim může způsobovat omezení při výkonu povolání, jedním dechem ale dodává, že tyto osoby ve srovnání s osobami invalidními nevyžadují zvláštní úpravu pracovních podmínek nebo pracoviště u zaměstnavatele.<sup>44</sup> Platnost rozhodnutí o uznání osoby zdravotně znevýhodněné vydaných před nabytím účinnosti tohoto zákona mohla zůstat zachována až do 31. prosince 2014 s tím, že po tuto dobu byly osoby zdravotně znevýhodněné považovány za osoby se zdravotním postižením.<sup>45</sup>

Nakonec ale status osoby zdravotně znevýhodněné s počátkem roku 2015 nevyrazil. Vzhledem k tomu, že zrušená právní úprava poskytovala výhody při zaměstnání, kterých využívala početná skupina lidí s lehčími postiženími, vzbudila tato unáhlená legislativní změna vlnu nevole, která vedla k obnovení tohoto institutu novelou zákona č. 136/2014 Sb. Aktuální znění zákona o zaměstnanosti tak opět obsahuje (mírně pozměněnou) úpravu osoby zdravotně znevýhodněné.<sup>46</sup> Spolu s ní se tak do zákona vrátilo i vymezení dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Tím je pro účely tohoto zákona zdravotní stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.<sup>47</sup> Ačkoliv je tato novela účinná od 1. ledna 2015, část týkající se obnovení statusu osoby zdravotně znevýhodněné nabyla platnosti již 1. srpna 2014 s cílem umožnit těm, kterým měl status skončit před koncem roku 2014, jeho obnovení, aniž by tak muselo dojít k přerušení.

V současnosti tedy zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 136/2014 Sb., považuje za osoby se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (označené jako

---

<sup>42</sup> § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb.

<sup>43</sup> Spolu s tím tak došlo i ke zrušení ustanovení vymezující dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav.

<sup>44</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti.

<sup>45</sup> § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb.

<sup>46</sup> § 67 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>47</sup> § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

osoby s těžším zdravotním postižením), dále osoby uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni a konečně také osoby uznány rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení za zdravotně znevýhodněné.<sup>48</sup> Nadto zůstávají osobami se zdravotním postižením po dobu 12 měsíců i ty osoby, které byly v minulosti uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni a tento status novým posouzením pozbyly.

V souvislosti s osobou zdravotně znevýhodněnou je vhodné doplnit, že v otázce rozhodování o tomto statusu jsou postup a organizační struktura upraveny v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Způsob rozhodování je tedy obdobný jako ve věcech důchodového pojištění, neboť v současnosti spadá do kompetence ČSSZ. Tato rozhodnutí tak vydává příslušná OSSZ na základě posudku zpracovaného posudkovým lékařem.

S ohledem na lékařské posudky si pak zvláštní pozornost zaslouží otázka, zda na nich založená rozhodnutí podléhají soudnímu přezkumu či nikoliv. Sporným bodem je interpretace § 70 písm. d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, který z kompetence soudů vylučuje přezkum rozhodnutí správních orgánů, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob nebo technického stavu věcí. Tato rozhodnutí však nesmí představovat právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské či jiné hospodářské činnosti.<sup>49</sup> Je třeba dodat, že se uvedené ustanovení dotýká pouze konečných rozhodnutí správních orgánů, nikoliv jejich podkladů, kterými jsou i lékařské posudky či osvědčení. Ta se považují za pouhá dobrozdání.<sup>50</sup>

Ve věci rozhodnutí o neuznání žadatele osobou zdravotně znevýhodněnou<sup>51</sup> zaujal Nejvyšší správní soud v roce 2010 stanovisko, dle kterého toto rozhodnutí představuje úkon správního orgánu, jehož vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu, a který sám o sobě neznamena právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské, popřípadě jiné hospodářské činnosti. Proto taková rozhodnutí nepodléhají soudnímu přezkumu.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6 vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 410.

<sup>49</sup> S ohledem na čl. 36 odst. 2 Listiny základních práv a svobod totiž nesmí být z pravomoci soudu vyloučeno přezkoumávání rozhodnutí týkajících se v ní garantovaných základních práv a svobod.

<sup>50</sup> Srov. BLAŽEK, JIRÁSEK, MOLEK, POSPÍŠIL, SOCHOROVÁ, ŠEBEK. *Soudní řád správní*. 2014. [online]. Dostupné z právního informačního systému Beck-online.

<sup>51</sup> Viz podkapitola 1.2.2 Osoba se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti.

<sup>52</sup> Rozsudek čtvrtého senátu NSS ze dne 17. února 2010, sp. zn. 4 Ads 168/2009.

O rok později ale Nejvyšší správní soud své stanovisko přehodnotil. Stalo se tak opět ve věci odvolání proti rozhodnutí o neuznání za osobu zdravotně znevýhodněnou. V tomto případě byl však soud toho názoru, že takovéto rozhodnutí nemůže být vyloučeno ze soudního přezkumu, neboť rozhodování o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou podle zákona o zaměstnanosti spadá pod právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích osob se zdravotním postižením zakotvené v čl. 29 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Zamítavé rozhodnutí navíc vytváří překážku pro výkon povolání či zaměstnání. Pro rozpor s čl. 36 odst. 2 Listiny tak rozšířený senát Nejvyššího správního soudu rozhodl, že rozhodnutí o odvolání proti neuznání za osobu zdravotně znevýhodněnou není vyloučeno ze soudního přezkumu podle § 70 písm. d) s. ř. s. V souvislosti s tím Nejvyšší správní soud předložil Ústavnímu soudu návrh na zrušení části tohoto ustanovení týkající se zdravotního stavu osob.<sup>53</sup>

Ačkoliv se Ústavní soud ztotožnil s právní argumentací Nejvyššího správního soudu, návrh na zrušení daného ustanovení zamítl. Tento zdánlivě paradoxní závěr odůvodnil povinností soudů doplnit při interpretaci daného zákonného ustanovení pravidla plynoucí z předpisu vyšší právní síly – v tomto případě Listiny základních práv a svobod.<sup>54</sup>

### 1.2.3 Další právní předpisy definující osobu se zdravotním postižením

Dalším významným předpisem pro účely této práce je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který zdravotní postižení vymezuje jako *„tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“*<sup>55</sup>

Toto vymezení je nutné odlišit od definice v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, na rozdíl od které nevyžaduje doložení zdravotního postižení

<sup>53</sup> Usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 31. května 2011, sp. zn. 6 Ads 109/2009.

<sup>54</sup> Nález pléna Ústavního soudu ze dne 15. ledna 2013, sp. zn. Pl. ÚS 15/12.

<sup>55</sup> § 5 odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

rozhodnutím orgánu státní správy. Dalším rozdílem je, že pro účely této definice postačuje pouhá možnost negativních důsledků v oblasti pracovněprávních vztahů, které ve skutečnosti nemusí ani nastoupit.<sup>56</sup> V současné době se tak v oblasti zaměstnávání uplatňuje dvojí vymezení zdravotního postižení. Jedno pro účely práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací a druhé určené pro veřejnoprávní aspekty zaměstnávání.<sup>57</sup>

Vymezení zdravotního postižení nalezneme i v následujícím předpise, kterým je zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Podle něj je zdravotním postižením *"tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby."*<sup>58</sup> Z této definice tak mohou být vyloučeny případy, kdy je sice člověk zjevně zdravotně postižený, dopady tohoto postižení však nejsou natolik závažné, aby se neobešel bez cizí pomoci. Nadto se v zákoně vyskytuje také pojem „snížená soběstačnost“. Ta může být zapříčiněna právě zdravotním postižením, ale i věkem nebo chronickým onemocněním.

Posledním předpisem, který bych chtěl v této souvislosti zmínit je školský zákon, který pro své účely zdravotní postižení vymezuje jako *„mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování.“*<sup>59</sup> Zákon dále vymezuje i pojem „zdravotní znevýhodnění“, které se projevuje ve formě zdravotního oslabení, dlouhodobé nemoci nebo lehčích zdravotních poruch.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích*. Brno: Tribun EU, 2008, s. 764-774.

<sup>57</sup> Srov. BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon - Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 425.

<sup>58</sup> § 3 písm. f) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>59</sup> § 16 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>60</sup> § 16 odst. 3 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

## **2 Mezinárodní právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

V souvislosti s poválečným rozvojem mezinárodního práva došlo ve druhé polovině 20. století ke vzniku řady dokumentů, ať už závazných, nebo pouze doporučujících, které nějakým způsobem upravují situaci osob se zdravotním postižením. Některé z nich zmiňují tuto problematiku pouze okrajově, jiné se jí zabývají více do hloubky a v některých jsou také obsaženy dodnes používané definice. V následující kapitole bych se tak rád zaměřil na vybrané dokumenty mezinárodních organizací dotýkající se osob zdravotním postižením, jejich práv a postavení na trhu práce.

### **2.1 Dokumenty Organizace spojených národů**

Organizace spojených národů je mezinárodní politická mezivládní organizace vzniklá po druhé světové válce s cílem přispívat k udržení mezinárodního míru, bezpečnosti a rozvoje ve světě. Podpora ekonomického a sociálního rozvoje je jedním z jejích hlavních cílů, kterého dosahuje prostřednictvím Ekonomické a sociální rady. Její základní dokumenty, tedy Všeobecná deklarace lidských práv (1948), Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, dále jen Pakt (oba 1966)<sup>61</sup>, však žádné přímé odkazy na práva osob se zdravotním postižením neobsahují. Ve Všeobecné deklaraci lidských práv je obsažen pouze demonstrativní výčet diskriminačních důvodů (zdravotní stav nebo zdravotní postižení však vysloveně uvedeny nejsou), dále pak také právo na uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky a právo na stejný plat za stejnou práci. Tato deklarace však není mezinárodní smlouvou, není právně závazná a má tak pouze doporučující charakter. Rovněž v Paktu je demonstrativní výčet diskriminačních důvodů a stejně jako ve Všeobecné deklaraci lidských práv je bez výslovné zmínky o zdravotním stavu nebo zdravotním postižení. Ty však mezi diskriminační důvody patří, jak stanovil Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva v Obecném komentáři č. 5 k Paktu.<sup>62</sup> Dále se i

---

<sup>61</sup> Tyto pakty jsou právně závazné jen pro ty státy, které je ratifikovaly.

<sup>62</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 24.

zde nachází vymezení práva na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, bezpečné a zdravé nezávadné pracovní prostředí a stejnou příležitost k dosažení povýšení.

Teprve od 70. let 20. století se dostala problematika ochrany osob se zdravotním postižením do popředí zájmu, což vedlo k přijetí dvou významných dokumentů. Tím prvním byla Deklarace práv mentálně postižených osob z roku 1971, která těmto osobám přiznala stejná práva jako ostatním, včetně práva na práci. Druhým, významnějším dokumentem, byla Deklarace práv osob se zdravotním postižením přijatá v roce 1975.<sup>63</sup> Ta vychází z principů obsažených ve Všeobecné deklaraci lidských práv, které dále rozvádí a aplikuje na problematiku osob se zdravotním postižením. Je v ní poprvé řečeno, že tato problematika je také otázkou lidských práv. V preambuli je pak zdůrazněna nutnost ochrany těchto osob, umožnění jejich rozvoje a začlenění do společnosti v co nejvyšší možné míře. Zároveň ale deklarace uznává, že není v silách všech států tyto cíle naplnit.<sup>64</sup> Pro účely této práce je podstatný především čl. 1, který vymezuje osobu se zdravotním postižením, jako „osobu která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jedinec, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech.“<sup>65</sup>

Rok 1981 byl Valným shromážděním OSN vyhlášen Mezinárodním rokem zdravotně postižených osob. V návaznosti na to došlo o rok později k přijetí Světového akčního programu činností na podporu postižených osob, jehož primárním cílem bylo zajištění rovných práv. Následující dekáda (1983–1992) bývá označována jako dekáda zdravotně postižených, neboť v ní došlo k realizaci celé řady aktivit vztahujících se k této problematice. Tyto snahy nakonec vyústily ve vytvoření dokumentu zásadního významu v péči o osoby se zdravotním postižením, který představil ideu vytváření rovných příležitostí. Jedná se o Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, právně nezávazný dokument přijatý Valným shromážděním

---

<sup>63</sup> Ani jedna z deklarací není ze své podstaty pro členské státy závazná. Pouze stanovují rámec, který může být využit pro další účely mezinárodního nebo vnitrostátního práva.

<sup>64</sup> Srov. Declaration on the Rights of Disabled Persons. General Assembly resolution 3447 (XXX) of 9 Dec. 1975. [online]. Dostupné z: <<http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/res3447.pdf>>

<sup>65</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 18.



OSN na 48. zasedání 28. října 1993.<sup>66</sup> Standardní pravidla směřují jak ke státům, tak k organizacím sdružujícím osoby se zdravotním postižením. Upravují spíše práva občanská a lidská, ale samozřejmě i některá práva z oblasti sociální. Pozornost si zaslouží zejména pravidlo 7. Zaměstnávání, ve kterém je upraven zákaz diskriminace, aktivní podpora ze strany státu při zapojení osob se zdravotním postižením do otevřeného trhu práce (prostřednictvím vzdělávání, systému kvót, daňových úlev atd.), případně možnost zaměstnání v chráněném nebo podporovaném pracovním prostředí a v neposlední řadě také spolupráce států s organizacemi osob se zdravotním postižením v otázkách zaměstnávání. Standardní pravidla rovněž zmiňují a upravují proces rehabilitace, jehož cílem je zachování fyzických, psychických, smyslových, intelektových či sociálních funkcí a zvýšení úrovně nezávislosti a soběstačnosti. Rehabilitační programy zahrnují širokou škálu opatření a činností, od obecných forem až ke specificky zaměřeným, mezi které patří i pracovní rehabilitace.

Z hlediska vymezení pojmů Standardní pravidla hodnotí a dále rozvádí definice obsažené v Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a znevýhodnění od Světové zdravotnické organizace.<sup>67</sup> V jejich úvodu je postižení definováno jako „*velké množství různých funkčních omezení, která se vyskytují v každé populaci ve všech zemích světa. Lidé mohou být postiženi tělesnou, mentální nebo smyslovou vadou, zdravotním stavem nebo duševním onemocněním. Takovéto vady, stavy nebo onemocnění mohou být trvalého nebo přechodného rázu.*“ V následujícím článku je pak vymezeno i znevýhodnění (handicap), a to jako „*ztráta nebo omezení příležitostí účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako ostatní. Označuje konflikt osoby s postižením a prostředí.*“<sup>68</sup> Pojem postižení je tedy vykládán z medicínského hlediska, zatímco znevýhodnění je v souladu se sociálním modelem vnímáno jako fungování jedince ve společnosti odvíjející se právě od jeho postižení.

V roce 2003 rozhodlo Valné shromáždění OSN o zahájení prací na komplexní a úplné mezinárodní úmluvě o ochraně a podpoře práv a důstojnosti osob s postižením, která měla přispět k plné účasti osob s postižením na společenském životě a rozvoji

---

<sup>66</sup> Tento dokument se promítl i do evropského práva v materiálu Komise EU Nová strategie Evropského společenství v oblasti invalidní politiky. Jedná se o určitou aktualizaci Standardních pravidel v rámci EU.

<sup>67</sup> Viz podkapitola 2.3 Dokumenty Světové zdravotnické organizace.

<sup>68</sup> Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. [online]. Dostupné z: <[www.nrzp.cz/dokumenty/zahranicni/pravidla.doc](http://www.nrzp.cz/dokumenty/zahranicni/pravidla.doc)>

jejich rovnosti. Z této snahy vzešla roku 2006 Úmluva OSN o právech osob zdravotně postižených (dále jen Úmluva), jeden z klíčových dokumentů ochrany práv osob se zdravotním postižením.<sup>69</sup> V preambuli Úmluvy je vyjádřena potřeba zaručit osobám se zdravotním postižením plné užívání veškerých lidských práv a svobod bez diskriminace, zároveň si ale smluvní strany uvědomují, že existuje stále řada bariér, které těmto osobám v rovnoprávnosti brání a způsobují jejich sociální znevýhodnění. Základními zásadami Úmluvy jsou respektování přirozené důstojnosti, svobody jednotlivce včetně svobody volby a nezávislosti osob, zákaz diskriminace, plná a účinná účast a začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti, respektování různosti a uznání zdravotního postižení jako součásti lidské rozmanitosti a humanity, rovnost příležitostí, přístupnost, rovnost mezi muži a ženami, respektování rozvíjejících se schopností dětí se zdravotním postižením a respektování práva dětí se zdravotním postižením na zachování své identity.<sup>70</sup>

Jedním z významných přínosů Úmluvy je jednoznačné zakotvení zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení nacházející se v preambuli a s tím související povinnost států přijmout opatření k jejímu odstranění. Diskriminace je v Úmluvě definována jako *„jakýkoliv rozdíl, vyloučení nebo omezení z důvodu zdravotního postižení, jehož účelem nebo účinkem je poškodit nebo anulovat uznání, užívání nebo uplatňování, rovnocenně s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“*<sup>71</sup> V čl. 27 Úmluvy je dále uznáno právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními. Ve vztahu k zaměstnání a práci je zakázána jakákoliv diskriminace na základě zdravotního postižení, což zahrnuje také nábor a najímání k práci, budování kariéry, bezpečné pracovní podmínky, rovné příležitosti a rovné odměňování za stejnou práci.

Úmluva také obsahuje poměrně moderní vymezení pojmu zdravotního postižení, které je v preambuli uznáno jako *„pojem, který se vyvíjí a který je výsledkem*

---

<sup>69</sup> Česká republika Úmluvu ratifikovala v roce 2009 a tato událost významně ovlivnila přípravu a znění Národního plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014. Ten obsahově i strukturou vychází ze základních zásad Úmluvy a je rozdělen do kapitol v návaznosti na jednotlivé články Úmluvy.

<sup>70</sup> Úmluva OSN o právech osob zdravotně postižených. Sbíрка mezinárodních smluv č. 10/2010, částka 4, s. 99-100.

<sup>71</sup> Tamtéž, s. 99.

*vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními*<sup>72</sup> Nejedná se však o klasickou definici, ale spíše o vyjádření určité dynamiky sociální konstrukce konceptu zdravotního postižení.<sup>73</sup> Osoba se zdravotním postižením je pak definována v úvodním článku jako osoba „*mající dlouhodobé tělesné, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“<sup>74</sup> Požadavek trvalého či přechodného rázu onemocnění obsažený ve Standardních pravidlech pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením je zde nahrazen podmínkou dlouhodobosti, což je vhodnější formulace, neboť ze zdravotního postižení vylučuje některé běžné úrazy, které by v rámci Standardních pravidel mohly spadat právě pod přechodná onemocnění.

## **2.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) je jednou z největších specializovaných odborných organizací přidružených k OSN, jenž usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných sociálních práv. Jejím stěžejním orgánem je Mezinárodní konference práce (tzv. tripartita) sdružující představitele vlád, zaměstnavatele a zaměstnance členských států. Vzhledem k povaze organizace je úprava ve srovnání s tou, kterou nalezneme v dokumentech OSN, více specifická, především s ohledem na vymezení zdravotního postižení ve vztahu k zaměstnání.

V rámci MOP byl přijat první mezinárodní dokument výslovně zabývající se osobami se zdravotním postižením. Tím bylo Doporučení MOP č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením přijaté Generální konferencí práce na 38. zasedání 22. června 1955. Osoba se zdravotním postižením je v něm definována jako „*jednotlivec, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v*

---

<sup>72</sup> Úmluva OSN o právech osob zdravotně postižených, Sbíрка mezinárodních smluv č. 10/2010, částka 4, s. 96.

<sup>73</sup> Srov. BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon – Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 212.

<sup>74</sup> Úmluva OSN o právech osob zdravotně postižených, Sbíрка mezinárodních smluv č. 10/2010, částka 4, s. 98.

*důsledku tělesného nebo duševního postižení.*“<sup>75</sup> Základním pojmem, se kterým toto Doporučení pracuje, je pak pracovní rehabilitace. Ta je v preambuli uznána jako základ pro navrácení „užitečnosti“ zdravotně postižených, ať už fyzické, mentální, sociální, pracovní nebo ekonomické. Pomocí této rehabilitace, která sestává z lékařského, sociálního či vzdělávacího vedení, je třeba navrátit osobám se zdravotním postižením jejich pracovní schopnost. Stát má tak těmto lidem zajistit dostatečnou finanční výpomoc, která využití služeb rehabilitace umožní. Doporučení také obsahuje návrhy opatření pro rozšíření možností zaměstnávání osob se zdravotním postižením, mj. pomocí zlepšení a přizpůsobení pracovních podmínek nebo uložení povinnosti zaměstnavatelům zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením nebo jinak podporovat jejich činnost. Přestože se jedná o pouhé doporučení, které nepodléhá ratifikaci, mnohé státy jeho ustanovení uplatnily ve své legislativě, mimo jiné i Česká republika.

K úpravě další úpravě nejen pracovní rehabilitace došlo 20. června 1983, kdy byla na 69. zasedání Generální konference práce přijata Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů. Ta reaguje na společenské změny a vývoj, které nastaly od přijetí Doporučení č. 99. Ústředním pojmem je tedy opět pracovní rehabilitace, kromě toho ale Úmluva vymezuje také zásady politiky v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Neméně důležitá je v něm obsažená definice osoby se zdravotním postižením (v českém překladu označené termínem „invalida“), kterou vymezuje jako „každou osobu, jejíž vyhlídka naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení.“<sup>76</sup> Oproti předešlému vymezení z Doporučení č. 99 je zde vyžadován státem uznaný postup, který určí, kdo je osobou se zdravotním postižením.<sup>77</sup> Nadto také zohledňuje případy, kdy zdravotní stav nejenže neumožňuje nalezení a zachování si vhodného zaměstnání, ale ani postup v něm. Za zmínku dále stojí i čl. 4, který výslovně zmiňuje možnost činit pozitivní opatření ve

---

<sup>75</sup> KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 15.

<sup>76</sup> Čl. 1 Úmluvy o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159) ze dne 6. srpna 1985. Sbirka zákonů č. 72/1985, částka 21, s. 368.

<sup>77</sup> Definice je v tomto ohledu záměrně neurčitá, neboť konkrétní realizaci ověření ponechává na jednotlivých státech.

prospěch osob se zdravotním postižením.<sup>78</sup> Samotná Úmluva je však poměrně stručná a blíže ji rozvádí stejnojmenné Doporučením č. 168 přijaté téhož roku.

Dalším klíčovým dokumentem je Praktický kodex MOP upravující zdravotní postižení na pracovišti (dále jen Kodex) přijatý v říjnu 2001 na tripartitním setkání v Ženevě. Oproti ostatním dokumentům však Kodex cílí přímo na zaměstnavatele. Spíše než obecné politiky tak předkládá konkrétní možnosti řešení. V rámci nich upravuje praktické otázky ohledně využití potenciálu lidí se zdravotním postižením na pracovišti, rovné podmínky a možné úpravy pracovního prostředí a podmínek. To vše za účelem zlepšení možností zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V Kodexu je za osobu se zdravotním postižením považován „jednotlivec, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního postižení,“ které je dále definováno jako „ztráta nebo abnormalita psychické, fyziologické nebo fyzické funkce.“<sup>79</sup> Opět tedy došlo k rozšíření definice, především pak pojmu postižení, jenž se rozlišuje na tělesné, smyslové, intelektuální a mentální. Uvedené vymezení vycházející ze sociálního modelu postižení pak příhodně zohledňuje dopady postižení, které může být příčinou k omezení vyhlídek v oblasti zaměstnání.

### 2.3 Dokumenty Světové zdravotnické organizace

Světová zdravotnická organizace, agentura přidružená k OSN, je koordinační autoritou v oblasti mezinárodního veřejného zdraví. Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením si pozornost zaslouží zejména její definice, na které odkazují mnohé další mezinárodní organizace a které jsou často východiskem k vymezení zdravotního postižení v rámci jednotlivých států. Jedním z klíčových dokumentů v tomto ohledu je Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění z roku 1980 (MKV)<sup>80</sup>, který měl vyřešit dosavadní nejednotnost užívané terminologie. V něm se nachází jedna z prvních

---

<sup>78</sup> Čl. 4 Úmluvy o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159) ze dne 6. srpna 1985. Sbírká zákonů č. 72/1985, částka 21, s. 368.

<sup>79</sup> KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 16.

<sup>80</sup> Na MKV odkazují i Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením OSN.

definice zdravotního postižení, jež byla přijata téměř celou odbornou veřejností, neboť zohledňovala společenské aspekty zdravotního postižení, které představují nesoulad očekávání společnosti s možnostmi konkrétního jedince.<sup>81</sup> Na svou dobu tak přinesla přesnější a zároveň relativistický přístup, dle kterého byla:

- Vada (impairment) vymezena jako „*jakákoliv ztráta nebo abnormalita psychologické, fyziologické nebo anatomické struktury stavby či funkce*“,
- postižení (disability) jako „*jakékoliv omezení nebo ztráta schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo v rozsahu, které je pro člověka považován za normální*“,
- a znevýhodnění (handicap) jako „*omezení vyplývající pro daného jedince z jeho vady nebo postižení, které ztěžuje nebo znemožňuje, aby naplnil roli, která je pro něj (s přihlédnutím k jeho věku, pohlaví a sociálním a kulturním činitelům) normální.*“<sup>82</sup>

Přes svůj nesporný přínos však tato klasifikace po více než dvou dekadách zastarala, což vedlo v revizi, která probíhala v 90. letech a v roce 2001 vyústila v rámcový dokument s názvem Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF).<sup>83</sup> Ta popisuje a hodnotí situace vztahující se ke zdraví, které se za určitých okolností mohou týkat každého z nás. Opouští tedy představu, že se postižení týká jenom vyhraněné skupiny osob, a odprošťuje se tak od mnohdy devalorizujícího „cejchování“. Postižení považuje za všeobecnou lidskou skutečnost, někdy trvalou, někdy přechodnou. Na rozdíl od dokumentů MOP se ale nepokouší definovat osobu se zdravotním postižením a zaměřuje se pouze na pojem samotného postižení (disability), které popisuje jako „*snížení funkčních schopností na úrovni těla, jedince nebo společnosti, které vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) setkává s bariérami prostředí.*“<sup>84</sup> I zde je patrný posun od medicínského k sociálnímu modelu, jelikož je postižení vymezeno právě prostřednictvím negativních dopadů, které má v součinnosti s okolním prostředím.

---

<sup>81</sup> Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální a kulturní práva a zdravotní postižení*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2000, s. 23.

<sup>82</sup> Tamtéž, s. 23-24.

<sup>83</sup> V ČR vstoupila v účinnost 1. července 2010 formou sdělení č. 431/2009 Sb., ze dne 18. listopadu 2009, částka 137/2009 Sb. o zavedení Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví.

<sup>84</sup> *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. 1. vyd. Překlad Jan Pfeiffer, Olga Švestková. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 9.

## 3 Evropská právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

### 3.1 Dokumenty Evropské unie

V této podkapitole se nejprve zaměřím na legislativní činnost Evropských společenství (tvořených EHS, ESUO a EUROATOM, dále jen ES), které od roku 1993 tvořily I. pilíř Evropské unie (založena Maastrichtskou smlouvou, dále jen EU). Ta se v roce 2009, kdy vstoupila v platnost Lisabonská smlouva, stala právní nástupkyní ES. Přestože původním účelem založení ES nebyla sociální ochrana osob, vznikla v jejich rámci řada dokumentů, které se zabývají pracovními podmínkami a ochranou osob se zdravotním postižením. Jednak toto téma může souviset s volným pohybem osob a také dochází v posledních letech k celkovému rozvoji sociální politiky. Následující text bych z důvodu větší obsáhlosti rozdělil na dva celky – nejprve se budu věnovat snahám definovat osobu se zdravotním postižením a poté úpravě pracovních podmínek a diskriminace v dokumentech primárního a sekundárního práva.

V současné době není v právním řádu EU zakotvena obecně platná definice osoby se zdravotním postižením. To ale nese svědčí o nedostatečné pozornosti věnované této problematice, nýbrž o velkých obtížích, které pokusy o výklad toho pojmu provázely a provází, s ohledem na rozdílnou životní úroveň, pracovní podmínky, sociální služby a další faktory lišící se mezi jednotlivými členskými státy.<sup>85</sup>

Přesto se v minulosti některé dokumenty (tehdy Evropského hospodářského společenství) o výklad pokusily. Jedním z nich je i definice vycházející z medicínského modelu obsažená v Doporučení Rady 86/379/EHS ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství. „*Pro účely tohoto doporučení zahrnuje pojem osoby se zdravotním postižením všechny lidi s vážnými postiženími, které jsou výsledkem tělesných, mentálních nebo psychických vad.*“<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> O těchto problémech se zmiňuje i studie EU Definitions of disability in Europe, 2004. [online]. Dostupné také z: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2088&langId=en>>

<sup>86</sup> Překlad z 86/379/EEC: Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community. [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986H0379&from=EN>>, s. 143.

O poznání užší je definice, kterou nalezneme v navazujícím Rozhodnutí Rady 88/231/EHS ze dne 18. dubna 1988 zakládající druhý komunitární akční program pro osoby se zdravotním postižením (Helios).<sup>87</sup> Podle něj se v čl. 2 za osoby se zdravotním postižením považují „*všichni lidé s vážnými postiženími, která jsou výsledkem tělesných nebo mentálních vad.*“<sup>88</sup> Mohlo by se tedy zdát, že psychické poruchy nejsou pro účely programu Helios považovány za postižení. Z téhož roku je ale i hodnotící zpráva Komise o aplikaci již zmíněného Doporučení Rady 86/379/EHS ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství, která pojednává také o programu Helios a v souvislosti s definicí z 88/231/EHS výslovně zmiňuje, že pod pojmem mentální vady jsou zahrnuty i ty psychické.<sup>89</sup>

K dalšímu vývoji dochází rozhodnutím Rady 93/136/EHS ze dne 25. února 1993 o vypracování třetího akčního programu Společenství pro zdravotně postižené osoby (Helios II), jehož cílem bylo prosazování integrace a rovnosti příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Podle čl. 2 jsou osoby se zdravotním postižením „*všichni lidé s vážnými vadami, postiženími nebo znevýhodněními, která jsou výsledkem tělesných, včetně sensorických, nebo mentálních nebo psychických vad, které omezují nebo znemožňují vykonávání činnosti nebo funkce považované za normální pro lidskou bytost.*“<sup>90</sup> Na této definici patrný vliv Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění od Světové zdravotnické organizace, na kterou v minulosti dokumenty Evropského hospodářského společenství hojně odkazovaly. Je však třeba dodat, že uvedené definice EHS platí pouze pro účely dokumentů, v nichž se nachází.

V rámci Evropské unie měla podle původního záměru definici obsahovat Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. K tomu ale nedošlo, neboť bylo nakonec

---

<sup>87</sup> Jeho cílem bylo zlepšit odbornou přípravu a rehabilitaci, ekonomickou a sociální integraci a nezávislý způsob života osob se zdravotním postižením.

<sup>88</sup> Překlad z 88/231/EEC: Council Decision of 18 April 1988 establishing a second Community action programme for disabled people (Helios). [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31988D0231&from=EN>>, s. 2.

<sup>89</sup> Srov. Report from the Commission on the application of Council Recommendation 86/379/EEC of 24 July 1989 on the employment of disabled people in the Community. COM (88) 746 final, 15 December 1988. [online]. Dostupné také z: <<http://aei.pitt.edu/10400/1/10400.pdf>>, s. 67.

<sup>90</sup> Překlad z 93/136/EEC: Council Decision of 25 February 1993 establishing a third Community action programme to assist disabled people (Helios II 1993 to 1996). [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993D0136&qid=1422124619821&from=EN>>, s. 2.



rozhodnuto, že výklad pojmu „zdravotní postižení“ bude i nadále ponechán v režii jednotlivých členských států.

Tuto absenci pak v roce 2006 částečně vyplnil judikát Soudního dvora Evropské unie (SDEU) ve věci *Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*<sup>91</sup> týkající se právě zmíněné směrnice. Soud v něm zdravotní postižení definoval jako „*omezení, které je výsledkem tělesného, mentálního nebo psychického postižení, bránící v účasti dané osoby v profesním životě.*“ U postižení pak „*musí být pravděpodobné, že bude trvat dlouhodobě.*“<sup>92</sup> Soud nicméně konstatoval nutnost vykládat tento pojem v právním řádu Evropské unie s přihlédnutím ke kontextu a cíli dotčené právní úpravy.<sup>93</sup>

Dne 23. prosince 2010 Evropská unie ratifikovala Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením a stala se tak jako první mezinárodní organizace její oficiální smluvní stranou. S ní je spjat i Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013 ve spojených věcech C-335/11 a C-337/11<sup>94</sup>, jenž navazuje i na výše uvedený rozsudek týkající se Směrnice Rady 2000/78/ES. Jelikož mají mezinárodní dohody uzavřené Evropskou unií přednost před ustanoveními sekundárního práva, konstatoval SDEU povinnost vykládat tato ustanovení v co největším možném souladu s příslušnými mezinárodními smlouvami – v daném případě se tedy jednalo o Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením. Soud tedy vyložil pojem „zdravotní postižení“ dle Rámcové směrnice tak, aby zahrnoval „*zdravotní stav způsobený léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud má tato nemoc za následek omezení vyplývající především z tělesných, mentálních nebo psychických postižení, které by v interakci s různými překážkami*

---

<sup>91</sup> Sonia Chacón Navas pracovala ve společnosti Eurest. V říjnu 2003 byla uznána práce neschopnou pro nemoc. V květnu 2004 byla propuštěna bez uvedení důvodů. S. Navas namítala neplatnost propuštění z důvodu diskriminace. Národní soud pak položil předběžnou otázku SDEU, ve které se ptal, zdali směrnice poskytuje ochranu i zaměstnanci, jenž byl propuštěn na základě nemoci a zdali směrnice poskytující ochranu zaměstnancům, kteří jsou diskriminováni na základě svého postižení, poskytuje ochranu zaměstnancům i v případě jejich nemoci. Podle rozsudku SDEU si zákonodárce vybral pojem „zdravotní postižení“ záměrně jako výraz odlišný od pojmu „nemoc“, tudíž je postavení těchto pojmů naroveň vyloučeno.

<sup>92</sup> Překlad z Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*. Case C-13/05. [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0013&qid=1422188303223&from=EN>>, odst. 43.

<sup>93</sup> Srov. BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon – Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 208.

<sup>94</sup> Zaměstnanecká odborová organizace HK Danmark jednající jménem dvou propuštěných žen žalovala jejich bývalé zaměstnavatele za porušení dánského antidiskriminačního zákona, neboť podle žalující strany byly obě ženy zdravotně postižené a zaměstnavatel tak měl povinnost v souladu s evropskými předpisy poskytnout těmto zaměstnankyním zkrácenou pracovní dobu v rámci tzv. přiměřeného uspořádání.

*mohlo bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé.*<sup>95</sup>

V souvislosti s budoucím vývojem stojí za zmínku Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010-2020, ve kterém výbor navrhuje přistupovat v rámci EU ke zdravotnímu postižení na základě sociálního modelu, a to vzhledem k zavedené Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením, z které výbor dále doporučuje definici osob se zdravotním postižením převzít.<sup>96</sup>

Co se týče úpravy práv osob se zdravotním postižením, významnou změnou bylo zcela jistě prohloubení zákazu diskriminace přímo v základním dokumentu, Smlouvě o založení Evropských společenství. Ta byla v roce 1997 pozměněna tzv. Amsterodamskou smlouvou, která do ní mimo jiné výslovně začlenila možnost přijmout opatření k odstranění diskriminace na základě zdravotního postižení.<sup>97</sup> Toto ustanovení přetrvávalo i po změnách, které nastaly přijetím Lisabonské smlouvy, a nyní je obsaženo v čl. 19 Smlouvy o fungování Evropské unie v konsolidovaném znění, kde je stanoveno, že *„aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*“<sup>98</sup>

Stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy má Listina základních práv Evropské unie, která rovněž obsahuje ustanovení týkající se zákazu diskriminace v čl.

---

<sup>95</sup> Překlad z Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 April 2013. HK Danmark, acting on behalf of Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) and HK Danmark, acting on behalf of Lone Skoube Werge v Dansk Arbejdsgiverforening acting on behalf of Pro Display A/S (C-337/11). [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0335&qid=1422188799249&from=EN>>, odst. 47.

<sup>96</sup> Srov. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010-2020:Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu. [online]. Dostupné také z: <<http://www.nrzp.cz/images/docs/Stanovisko%20EESC.doc>>, odst. 2.3, 2.4.

<sup>97</sup> Srov. KOMENDOVIÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 66.

<sup>98</sup> Konsolidované znění SFEU. [online]. Dostupné také z: <[http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated\\_versions\\_of\\_the\\_treaty\\_on\\_european\\_union\\_2012/consolidated\\_version\\_s\\_of\\_the\\_treaty\\_on\\_european\\_union\\_2012\\_cs.pdf](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_version_s_of_the_treaty_on_european_union_2012_cs.pdf)>, s. 56.

21, který stanoví, že se zakazuje „*jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.*“<sup>99</sup> Významné jsou dále čl. 15, upravující právo každého pracovat a vykonávat zvolené nebo přijaté povolání svobodně, čl. 29, který stanovuje právo každého na bezplatné služby zaměstnanosti, a zejména čl. 26, začlenění osob se zdravotním postižením, který zní: „*Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.*“<sup>100</sup>

Z ostatních právních aktů je třeba ještě jednou zmínit Směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. V její preambuli stanoveno, že „*diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES...*“ a že „*stanovení opatření k uspokojení potřeb zdravotně postižených osob na pracovišti hraje v boji proti diskriminaci na základě zdravotního postižení důležitou roli.*“<sup>101</sup> Významné je také zakotvení institutu tzv. přiměřené úpravy (angl. reasonable accommodation, v češtině se někdy také používá termín přiměřené uspořádání) v čl. 5 Směrnice. Tento institut má zaručit dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu k osobám se zdravotním postižením tím, „*že v případech, kdy si to konkrétní případ vyžaduje, zaměstnavatelé musí přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožňují přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvovat odborné vzdělávání, pokud by tato opatření neznamenal pro zaměstnavatele neúměrné břemeno.*“<sup>102</sup> V praxi to tedy znamená úpravu a přizpůsobení podmínek tak, aby zaměstnanec se zdravotním

---

<sup>99</sup> Konsolidované znění Listiny základních práv EU. [online]. Dostupné také z: <[http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated\\_versions\\_of\\_the\\_treaty\\_on\\_european\\_union\\_2012/consolidated\\_version\\_s\\_of\\_the\\_treaty\\_on\\_european\\_union\\_2012\\_cs.pdf](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_version_s_of_the_treaty_on_european_union_2012_cs.pdf)> s. 396.

<sup>100</sup> Tamtéž, s. 397.

<sup>101</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. [online]. Dostupné také z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice\\_2000\\_78.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf)>, s. 3-4.

<sup>102</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. [online]. Dostupné také z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice\\_2000\\_78.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf)>, s. 8.

postížením mohl řádně vykonávat svou práci, např. přizpůsobením pracovního prostředí. Tato Směrnice byla do českého právního řádu implementována zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Závěrem bych ještě rád stručně zmínil několik dokumentů právně nezávazné povahy.<sup>103</sup> Prvním z nich je Doporučení Rady 86/379 ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenstvích, které stanovuje, že lidé se zdravotním postižením mají při přípravě k povolání a v zaměstnání stejná práva jako ostatní pracovníci. Rada v něm doporučuje členským státům přijmout veškerá vhodná opatření podporující spravedlivé příležitosti pro zdravotně postižené. Podobnou úpravu, nikoli však pouze ve vztahu k zaměstnávání, nýbrž ke všem oblastem života, přineslo Usnesení Rady ze dne 20. prosince 1996 týkající se rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. V roce 1999 přijala Rada samostatné usnesení týkající se podpory pracovních příležitostí (Usnesení Rady ES 186/1999 ze dne 17. června 1999 o rovných příležitostech pro osoby se zdravotním postižením), kde vyzývá členské státy k podpoře pracovních příležitostí a aktivní politice v oblasti integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce. V návaznosti na vyhlášení roku 2003 Evropským rokem osob se zdravotním postižením bylo přijato Usnesení Rady ES ze dne 15. července 2003 týkající se podpory zaměstnávání a sociální integraci těchto osob. Podobně jako v předchozích dokumentech se i v tomto se hovoří o odstraňování překážek, sociální integraci a rovných právech osob se zdravotním postižených.

### **3.2 Dokumenty Rady Evropy**

Rada Evropy je významná regionální mezivládní organizace sdružující 47 evropských států, jejímž základním cílem je kontrola nad dodržováním lidských práv a jejich ochrana. Systém ochrany lidských práv lze v rámci Rady Evropy rozdělit na dvě hlavní skupiny – práva občanská a politická a práva hospodářská, sociální a kulturní. Toto rozdělení se projevilo i ve vydání dvou základních dokumentů, z nichž každý upravuje rozdílnou skupinu práv. Nejprve byla v roce 1950 přijata Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která však ještě úpravu hospodářských,

---

<sup>103</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 78-81.

sociálních a kulturních práv neobsahovala. Těmi se Rada Evropy začala zabývat až později, což v roce 1961 vyústilo v přijetí katalogu sociálních práv, Evropské sociální charty. Ta neobsahuje soudně vymahatelná práva, ale pouze standardy určené členským státům, které ji ratifikovaly.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen Úmluva) ve své preambuli odkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv OSN a je považována za základní evropský lidskoprávní dokument. Její text byl několikrát doplněn a novelizován, v současnosti existuje 14 dodatkových Protokolů a další dva se projednávají. Touto Úmluvou byl rovněž zřízen Evropský soud pro lidská práva (ESLP) sídlící ve Štrasburku, který projednává stížnosti na porušení Úmluvy. Pro účely této práce je relevantní čl. 14, zákaz diskriminace, ve kterém je stanoveno, že „*užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“<sup>104</sup> Tento zákaz byl ještě rozšířen Protokolem č. 12, který zavedl všeobecný zákaz diskriminace – tedy ne omezený jen na práva obsažená v Úmluvě a Protokolech, jak tomu bylo původně. Tím se rozšířila ochrana ESLP i na práva obsažená v Evropské sociální chartě. Zároveň je však třeba upozornit na skutečnost, že Protokol zatím neratifikovalo příliš mnoho států, mimo jiné ani Česká republika, za čímž může stát obava z příliš širokého zákazu diskriminace a následné důsledky jeho aplikace.<sup>105</sup>

Zákaz diskriminace je rovněž obsažen v preambuli Evropské sociální charty, kde je uvedeno, že „*užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu.*“<sup>106</sup> Na rozdíl od Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, která zdravotní stav nebo zdravotní postižení jako diskriminačními

---

<sup>104</sup> Evropská úmluva o ochraně lidských práv. [online]. Dostupné také z: <[http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_CES.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf)>, s. 12.

<sup>105</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 79.

<sup>106</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě. [online]. Dostupné také z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>, s. 1

důvod také neuvádí, je však tento výčet taxativní.<sup>107</sup> V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je pak namísto zdůraznit následující práva: právo na odborný výcvik, rehabilitaci a sociální readaptaci bez ohledu na původ a povahu postižení, právo na odborné poradenství při volbě povolání a právo na technickou a odbornou přípravu k povolání. K dosažení těchto cílů se smluvní strany zavazují přijmout odpovídající opatření včetně zapojení specializovaných veřejných nebo soukromých institucí (čl. 15 odst. 1) a přijmout opatření k umístění osob se zdravotním postižením do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání nebo pomocí podpory zaměstnavatelů pro přijetí těchto osob do zaměstnání (čl. 15 odst. 2). Tato práva však patří do skupiny tzv. volně ratifikovatelných práv<sup>108</sup> a Česká republika učinila při ratifikaci prohlášení, že se považuje být vázána pouze čl. 15 odst. 2.

V průběhu let však vznikla potřeba tento dokument přizpůsobit společenskému vývoji, a tak byla v roce 1996 přijata Revidovaná Evropská sociální charta (dále jen Revidovaná charta), kterou však Česká republika dosud neratifikovala. Důležitou změnou je zakotvení zákazu diskriminace (respektive zavedení nediskriminace, jak je v Revidované chartě uvedeno), v jejímž demonstrativním výčtu je výslovně uvedeno i zdraví. Revidovaná charta také přinesla změny u práv osob se zdravotním postižením. Čl. 15, v původním znění nazvaný „Právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci“, se nově nazývá „Právo osob s postižením na nezávislost, sociální integraci a na účast v životě společnosti“.<sup>109</sup>

Další činnost Rady Evropy týkající se úpravy pracovních podmínek osob se zdravotním postižením je velmi různorodá, nicméně přijaté dokumenty mají vůči členským převážně doporučující charakter a nejsou tak právně závazné. Výkladu pojmů se pak Rada Evropy věnuje jen okrajově, neboť povětšinou odkazuje na definice Světové zdravotnické organizace, ať už se jedná o Mezinárodní klasifikaci vad,

---

<sup>107</sup> Srov. KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 50.

<sup>108</sup> Ratifikující státy mají podle čl. 20 odst. 1 písm. b) Evropské sociální charty povinnost přijmout alespoň pět ze sedmi základních sociálních práv a dále si mohou vybrat k ratifikaci i další práva, dle svého vlastního rozhodnutí.

<sup>109</sup> Revidovaná evropská sociální charta. [online]. Dostupné také z: <<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/esch1996.pdf>>, s. 8.

postížení a znevýhodnění (1980),<sup>110</sup> nebo také Mezinárodní klasifikaci funkčních schopností, disability a zdraví (2001).<sup>111</sup> Příkladem vlastního vymezení však může být Doporučení Parlamentního shromáždění 818 (1977) o situaci mentálně postižených, které ve čl. 2 popisuje „*velkou obtížnost definice mentálního postížení, vzhledem ke kritériím měnícím v čase a místě, a vzhledem k novým druhům psychických poruch, jež jsou spojené s pracovním rytmem, stresem a sociologickými vzorci moderního života.*“<sup>112</sup>

Za jeden ze základních dokumentů týkajících se problematiky osob se zdravotním postižením je považováno Doporučení Výboru ministrů (92) 6 o ucelené politice pro osoby se zdravotním postižením, které bylo přijato v návaznosti na 1. evropskou konferenci ministrů odpovědných za politiky pro osoby se zdravotním postižením z listopadu 1991. V tomto Doporučení jsou stanoveny především zásady pro integraci osob se zdravotním postižením a následnou tvorbu politik v jejich prospěch. To se pak stalo základem pro řadu dalších navazujících dokumentů.

Významné je také Doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy 1185 (1992) o politikách rehabilitace pro zdravotně postižené, protože jako jeden z mála dokumentů obsahuje přímou definici zdravotního postižení. Jedná se o „*omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními nebo právními překážkami, které postižené osobě brání, aby se integrovala a účastnila se rodinného života a života společnosti na stejné úrovni jako kdokoliv jiný.*“<sup>113</sup> Tento výklad tedy zohledňuje překážky mající původ ve společnosti a prostředí, které postiženého člověka obklopuje. Akcentuje vazbu mezi nimi a jejich možným následkem – sníženou kvalitou soukromého a veřejného života postiženého. Zajímavostí z rozhodovací činnosti soudů

---

<sup>110</sup> Na tu odkazuje např. Recommendation No. R(92)6 on a Coherent Policy for the Rehabilitation of People with Disabilities (1992). [online]. Dostupné také z: <<http://cm.coe.int/ta/rec/1992/92r6.htm>>, s. 4.

<sup>111</sup> Na tu odkazuje např. Doporučení Rec(2006)5 Výboru ministrů členským státům o Akčním plánu Rady Evropy na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006-2015. [online]. Dostupné také z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3098/Akcní\\_plan.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3098/Akcní_plan.pdf)>

<sup>112</sup> Překlad z Recommendation 818 (1977) on the situation of the mentally ill. [online]. Dostupné také z: <<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/ta77/EREC818.htm>>, odst. 2

<sup>113</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 20.

je pak kauza ESLP Botta v. Itálie<sup>114</sup> (jež skončila v neprospěch zdravotně postiženého stěžovatele), ve které soud paradoxně argumentoval právě nedostatečnou souvislostí mezi vnější překážkou, jež omezovala volný pohyb stěžovatele, a negativním dopadem na jeho soukromý život. Uvedené ustanovení je tedy v rámci hledání rovnováhy mezi veřejným a soukromým zájmem aplikováno poměrně restriktivně a jeho význam je spíše teoretický.<sup>115</sup> Na druhou stranu je třeba uvést, že by opačný rozsudek mohl znamenat závažný precedens zakládající nároky, kterým by mnohé členské státy nemohly dostát. Právo je tak vždy nutné interpretovat s ohledem na ekonomickou, sociální a kulturní vyspělost dané společnosti.

Dalším dokumentem je Rezoluce Parlamentního shromáždění (95) 3 o chartě k hodnocení pracovních schopností osob se zdravotním postižením z roku 1998 a její čl. 2.2.3 kritizující lékařské a jiné vědecké definice pro své přílišné zaměření na nedostatky a odchylky od normálu, což může bránit sociální integraci. Dále se věnuje také pracovnímu hodnocení, při kterém by se na osobu se zdravotním postižením mělo pohlížet jako na celek a které by mělo být podkladem pro případné změny, kterými lze zlepšit zaměstnancovy schopnosti.<sup>116</sup>

Na Evropské konferenci v Petrohradě bylo v roce 2006 představeno Doporučení Rec(2006)5 Výboru ministrů členským státům o Akčním plánu Rady Evropy na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006-2015. Jeho cílem je zajištění integrace a plného zapojení osob se zdravotním postižením do všech oblastí politiky a minimalizace důsledků zdravotního postižení. Jedním ze základních prvků integrace je právě zaměstnávání, ke kterému by státy měly motivovat např. vytvářením takových pracovních míst, ze kterých by mohli pohodlně vykonávat práci i osoby se zdravotním postižením – tj. po telefonu, z domova apod.<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> Vlivem svého tělesného postižení se stěžovatel nemohl dostat na soukromou pláž, ačkoliv pláže měly být podle italských zákonů přístupné i lidem s postižením. Stěžovatel pak namítal porušení práva na soukromý život podle čl. 8 EÚLP. Botta v. Italy (Application no. 21439/93). Rozsudek ESLP ze dne 24. února 1998. [online]. Dostupné z: <<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58140>>

<sup>115</sup> Je třeba uvést, že se jedná o dokument doporučující povahy určený členským státům, který není pro rozhodování ESLP závazný, nicméně jde o ustanovení vydané toutéž organizací, ke které ESLP náleží.

<sup>116</sup> Srov. Resolution AP (95) 3 on a charter on the vocational assessment of people with disabilities and glossary (1998). [online]. Dostupné také z: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=539045>>, s. 3.

<sup>117</sup> Srov. Doporučení Rec(2006)5 Výboru ministrů členským státům o Akčním plánu Rady Evropy na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života



## 4 Česká právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Lidé se zdravotním postižením mají vlivem svého zdravotního stavu jistá omezení, která je třeba zohlednit především při možném výběru profese, pracovního místa a pracovního prostředí. Zaměstnávání těchto lidí pak může být problematické nejen pro ně samotné, ale i pro zaměstnavatele. Proto některé zákony z oblasti pracovního práva obsahují zvláštní ustanovení upravující vztahy a přístup k osobám se zdravotním postižením, které se pokusím popsat v následujících podkapitolách.

### 4.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod (dále jen Listina) je nejen ústavní úpravou práv a svobod, ale také vyjádřením hodnotové orientace ústavního řádu České republiky a demokratické legitimacy moci. Podle návrhu bývalé České národní rady a Slovenské národní rady byla přijata Federálním shromážděním České a Slovenské federativní republiky, po jejímž rozpadu měla v nově vytvořených státech různý osud. Zatímco ve Slovenské republice byly její jednotlivé části inkorporovány přímo do Ústavy, v České republice vytváří samostatný ústavní předpis.<sup>118</sup> Ačkoliv není Listina za ústavní zákon výslovně označena, je dle čl. 3 Ústavy součástí ústavního pořádku České republiky.

V úvodním čl. 1, je stanoveno, že jsou „*lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody*

*jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“ Zde obsažený princip rovnosti úzce souvisí se zaručením základních práv v čl. 3 odst. 1, dle kterého se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu, tedy i osobám se zdravotním postižením. Tento princip pak prostupuje celým právním řádem.

Další ustanovení související s problematikou zdravotně postižených nalezneme v hlavě čtvrté upravující „Hospodářská, sociální a kulturní práva“. Tato práva nepůsobí bezprostředně – nemají samostatnou normativní sílu, tudíž ke své realizaci vyžadují

---

osob se zdravotním postižením v Evropě 2006-2015. [online]. Dostupné také z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3098/Akcni\\_plan.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3098/Akcni_plan.pdf)>, s. 19.

<sup>118</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

součinnost dalších právních předpisů. Důležitým faktorem při uplatňování těchto práv je i hospodářská a sociální úroveň státu.<sup>119</sup> Jedním z klíčových ustanovení v této hlavě je čl. 26 odst. 1 Listiny, který zakotvuje právo na svobodnou volbu povolání. Jedná se o oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet. Na to navazuje čl. 26 odst. 3 Listiny, který zakotvuje právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, přičemž občané, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, hmotně zajistí v přiměřeném rozsahu stát. Za pozornost stojí, že právo pracovat náleží všem lidem bez rozdílu, zatímco právo na hmotné zabezpečení se týká jen občanů České republiky. Ve své podstatě jde však pouze o deklaraci, neboť právo na práci je poměrně vágní pojem, jenž je sám o sobě nevymahatelný. Dle názoru Ústavního soudu je to „*veřejné subjektivní právo jednotlivce ukládající povinnost neklást neodůvodněné překážky veřejnoprávní povahy výběru a výkonu právem dovolených činností, pro které tento vykazuje potřebné předpoklady. Je v tomto směru východiskem pro navazující právní úpravu školství, zaměstnanosti, antidiskriminačních opatření.*“<sup>120</sup> Konkrétnější podmínky jsou pak stanoveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, upravujícím právo na zaměstnání<sup>121</sup>, které je právu na práci podřazeno, neboť jedním ze způsobů získávání prostředků prací je právě vykonávání závislé práce neboli zaměstnání.<sup>122</sup>

V čl. 28 Listiny je stanoveno právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Na to navazuje čl. 29, který nad rámec standardu podle čl. 28 zakotvuje zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky pro ženy, mladistvé a zdravotně postižené. Nadto mají mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc při přípravě k povolání. Účelem je dosáhnout vyrovnávacího zvýhodnění těchto skupin prostřednictvím omezení jejich nepřímé diskriminace a zavádění pozitivních opatření v jejich prospěch.<sup>123</sup>

---

<sup>119</sup> Srov. PROCHÁZKA, Antonín. *Rozdílnost normativního obsahu článků ústavní Listiny základních práv a svobod*. Právní rozhledy 11/1996, s. 512.

<sup>120</sup> Nález pléna Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

<sup>121</sup> Srov. § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>122</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 398.

<sup>123</sup> Srov. WAGNEROVÁ, ŠIMÍČEK, LANGÁŠEK, POSPÍŠIL a kol. *Listina základních práv a svobod – Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012.

## 4.2 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je stěžejním předpisem pracovního práva, který upravuje oblast pracovněprávních vztahů vznikajících mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. Ačkoliv jemu předcházející zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, obsahoval právní ustanovení upravující specifické pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci se zdravotním postižením a zaměstnavateli, v současnosti tomu tak není. Postavení zaměstnanců se zdravotním postižením se tak nikterak neliší od ostatních zaměstnanců, neboť jim zákoník práce v souvislosti s formami, trváním a ukončením pracovního poměru negarantuje žádnou nadstandardní ochranu. Přesto se i v tomto zákoně nachází několik ustanovení dotýkajících se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na která se chci v následujícím textu zaměřit.

### 4.2.1 Zákaz diskriminace

Jedním z nich je ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní a mzdové podmínky, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Jedná se o harmonizační úpravu vzešlou z evropských směrnic, které se zabývají rovným zacházením.<sup>124</sup> I v českém právním řádu je zásadě rovnosti věnována náležitá pozornost, neboť platí za základní lidské právo<sup>125</sup> vycházející z čl. 1 a 3 Listiny. S ohledem na osoby se zdravotním postižením je ale třeba zdůraznit, že ze zásady rovnosti ještě nelze dovodit právo těchto osob na výhodnější zacházení než s ostatními, protože ta ukládá povinnost přistupovat k typově totožným případům stejně, aniž by se rozlišovali účastníci.<sup>126</sup> Ke zvýhodnění osob se zdravotním postižením tak poslouží především zákaz diskriminace vymezený v odst. 2, jehož smyslem je zamezit zvýhodňování nebo naopak znevýhodňování jedinců na základě znaků, podle kterých jsou považováni za příslušníky určité skupiny. Na první pohled může být tento výklad

---

<sup>124</sup> Tj. směrnice 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73/ES, směrnice 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

<sup>125</sup> Nález pléna Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003 sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

<sup>126</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce – Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 113.

matoucí – jak je možné někoho zvýhodnit na základě zákazu zvýhodňování? K pochopení smyslu tohoto ustanovení je totiž třeba přihlídnout ke zmíněné zásadě rovnosti. Diskriminace je v tomto ohledu jev mající za následek právě nerovnost. Zákaz zvýhodňování, respektive znevýhodňování, je tak veden za účelem nalezení rovnováhy spočívající v ochraně slabších skupin. Té je pak možné dosáhnout různými protipatřeními, která na první pohled slabší stranu zvýhodňují, ve skutečnosti však pouze dochází k „vyrovnávání sil“. Zákaz diskriminace je ale v zákoníku práce vymezen pouze okrajově, neboť zákonodárce již při jeho tvorbě předpokládal přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).<sup>127</sup> Podstatné však je, že se zákoník práce na rozdíl od antidiskriminačního zákona neomezuje v případě diskriminačních důvodů na pouhý taxativní výčet, nýbrž obecně hovoří o zákazu „jakékoliv diskriminace“. Co do výčtu diskriminačních důvodů je tedy širší.

Porušení zásady rovného zacházení je pak v praxi nutno řešit právě jako případ zakázané diskriminace, neboť ta na rozdíl od prvně uvedeného skýtá právní prostředky k nápravě. Ty jsou jednak obsaženy ve zmíněném antidiskriminačním zákoně<sup>128</sup>, na který zákoník práce odkazuje, jednak se jedná o správní delikt, eventuálně přestupek dle § 11 a 24 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce. Nutno dodat, že tento zákaz platí i pro vnitřní předpisy a normativní části kolektivních smluv.<sup>129</sup>

#### 4.2.2 Specifická práva a povinnosti

Jistou souvislost s osobami se zdravotním postižením můžeme nalézt také v § 41, který upravuje důvody zakládající povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci. Jedním z důvodů je i změna zdravotního stavu zaměstnance stanovená lékařským posudkem, důsledkem které dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci. Lékařský posudek může rovněž zakázat konání práce z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pouhým ohrožením touto nemocí. Tento nástroj slouží ke splnění povinnosti, která se nachází v části páté pojednávající o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a to konkrétně v ustanovení § 103, které upravuje právo

<sup>127</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>128</sup> Tyto právní prostředky ochrany se mohou použít také na diskriminační důvody podle zákoníku práce, které nejsou v antidiskriminačním zákoně vymezeny.

<sup>129</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 161.

některých zaměstnanců na zvýšenou ochranu při práci. V odst. 1 písm. a) je zakotvena povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Je to jeden z projevů péče zaměstnavatele o zaměstnance s cílem vytvořit pracovní podmínky, které by zaměstnanci umožnily výkon práce bezpečný pro jeho zdraví. Zdravotní způsobilost zaměstnance ovšem neposuzuje zaměstnavatel. Ten svou povinnost plní prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, který k tomuto účelu vydává lékařské posudky. V podkapitole 1.2.2 jsem ale nastínil, že rozhodnutí učiněná výlučně na základě těchto posudků podléhají soudnímu přezkumu. To vede k otázce, zda má zaměstnavatel skutečně povinnost se takovými posudky řídit. V případě soudního sporu, ve kterém by byl posudek, na základě kterého zaměstnavatel konal, shledán nesprávným, by totiž zaměstnavateli mohla vzniknout povinnost odčinit zaměstnanci neplatnost právního úkonu, a to navzdory skutečnosti, že zaměstnavatel neměl jinou možnost, než jednat na základě uvedeného posudku.<sup>130</sup>

Osobám se zdravotním postižením se věnuje i odst. 5 uvedeného ustanovení, dle kterého je „*zaměstnavatel povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.*“ Další podrobnosti ale zákoník práce nestanoví, a to s ohledem na § 237, ve kterém uvádí, že povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek stanoví zvláštní právní předpisy. Odkazuje tím na zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, konkrétně na jeho ustanovení v § 67 až 84.

V části šesté se nachází ustanovení § 111 pojednávající o minimální mzdě. Ta je odstupňována podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance. Podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. V něm jsou upraveny i sazby minimální mzdy pro zaměstnance s omezeným pracovním uplatněním, jež jsou

---

<sup>130</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír. *Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 7/2009, s. 252.

odstupňovány podle míry vlivů, které jejich pracovní uplatnění omezují.<sup>131</sup> Jde-li o zaměstnance, který je poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, dochází ke snížení minimální mzdy na 75 %. V případě zaměstnance, který je poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, je minimální mzda snížena na 50 % základní sazby. Ta je k dnešnímu dni stanovena na 9 200 Kč za měsíc nebo 55 Kč za hodinu v případě 40 hodinové pracovní doby.<sup>132</sup> Jedná se o problematickou úpravu zejména s ohledem na rovnost odměňování a zákaz diskriminace, neboť v souladu s tím má zaměstnavatel povinnost stanovovat výši měsíční mzdy zaměstnancům se zdravotním postižením stejným způsobem jako ostatním. Samotný fakt, že je zaměstnanec příjemcem invalidního důchodu, by tak neměl být důvodem k nižšímu finančnímu ohodnocení, než má v rámci stejné pracovní pozice zaměstnanec, který osobou se zdravotním postižením není. Na druhou stranu může uvedená úprava představovat motivaci zaměstnavatele k zaměstnávání těchto osob z důvodu nižších mzdových nákladů.

Na to navazuje ustanovení § 359 zákoníku práce, které stanovuje způsob určení výše průměrného výdělku. Podle něj se v případě náhrady škody u nezaměstnaných osob se zdravotním postižením určí průměrný výdělek podle výše odpovídající minimální mzdě, na kterou by zaměstnanci vzniklo v daném kalendářním měsíci právo. Průměrný výdělek se ale minimální mzdě nemusí nutně rovnat. Jeho výše z ní pouze vychází a může být dále ovlivněna individuálními okolnostmi případu.

K zaměstnávání osob se zdravotním postižením se váže také informační povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci. Ustanovení § 287 obsahuje taxativní výčet záležitostí, které je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací projednat. Mezi ně patří i opatření směřující k vytváření podmínek pro zaměstnávání

---

<sup>131</sup> § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>132</sup> Tato výše byla stanovena nařízením vlády č. 204/2014 Sb. ze dne 15. září 2014, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance.<sup>133</sup> Tato informační povinnost souvisí s činností odborových organizací, které se zaměstnavatelem vyjednávají kolektivní smlouvu a kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů.

Na závěr dodám, že práva zaměstnanců se zdravotním postižením vyplývající z tohoto zákona prošla v minulosti mnoha změnami. Předchozí zákoník práce<sup>134</sup> např. zakazoval sjednávat s občany se změněnou pracovní schopností (včetně občanů se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením) pracovní poměr na dobu určitou. Nadto byly tyto osoby zvýhodněny i v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí. Tu bylo možné dát takovému zaměstnanci jen s předchozím souhlasem příslušného úřadu práce. Tuto úpravu sice nynější zákoník práce nepřevzal, zato však v minulosti stanovoval povinnost zaměstnavatele pomáhat takovému zaměstnanci při hledání nového zaměstnání. Ačkoliv by se na první pohled mohlo zdát, že docházelo k postupnému zužování výhod v neprospěch zdravotně postižených zaměstnanců, je nutné si uvědomit, že některá z uvedených ustanovení byla z hlediska zaměstnávání těchto osob kontraproduktivní, neboť ty byly z pohledu zaměstnavatele „obtížkány“ povinnostmi, které snižovaly motivaci je zaměstnávat. Jednu z posledních změn v tomto ohledu má pak na svědomí novela z roku 2012<sup>135</sup>, kdy došlo ke zrušení ustanovení § 48 odst. 5, podle kterého měl zaměstnavatel povinnost písemně oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením. Tato povinnost byla neopodstatněná, neboť zákon Úřadu práce neukládal žádné další využití této informace. Navíc nebyla zaměstnavateli k uvedené povinnosti stanovena žádná lhůta.<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup> § 287 odst. 2 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>134</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>135</sup> Zákon č. 365/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>136</sup> Srov. BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. Práce a mzda 1/2012.

### 4.3 Zákon o zaměstnanosti

V souvislosti s přijetím České republiky do Evropské unie<sup>137</sup> došlo 1. října 2004 k nabytí účinnosti zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, upravujícím zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.<sup>138</sup> Jejím cílem je zejména dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jedno z opatření, které zákon za tímto účelem výslovně zmiňuje, je právě zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.<sup>139</sup> Dosahování těchto cílů je pak úkolem Ministerstva práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce ČR, neboť se má za to, že hlavním garantem politiky zaměstnanosti je stát. S ním se na přijímání nejrůznějších opatření mohou podílet i sociální partneři, kterými jsou svazy podnikatelů a odborová hnutí. V praxi tvoří tyto subjekty Radu hospodářské a sociální dohody, tzv. Tripartitu. Jedná se o společný orgán vlády, podnikatelů a odborů projednávající nejdůležitější předpisy, které ovlivňují podnikání a zaměstnanost. Na vytváření státní politiky zaměstnanosti se navíc mohou podílet i další subjekty, mezi nimi také sdružení osob se zdravotním postižením.<sup>140</sup> Tuto roli u nás zastává především Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, a to prostřednictvím připomínkování legislativních norem z pozice hlavního poradního orgánu Vládního výboru pro zdravotně postižené občany.

Z hlediska nástrojů můžeme státní politiku zaměstnanosti rozdělit na aktivní a pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce a maximální možné úrovně zaměstnanosti. V této souvislosti je třeba podotknout, že zákon o zaměstnanosti příhodně zohledňuje sociální realitu, neboť hovoří o maximální „možné“ úrovni.<sup>141</sup> Mezi konkrétní nástroje patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst, překlenovací příspěvky, příspěvky na zapracování a další. Pokud tedy budeme definovat aktivní politiku zaměstnanosti jako

---

<sup>137</sup> Zákon o zaměstnanosti zdůrazňuje soulad s právem EU, zejména směrnicemi Rady a Evropského parlamentu, které jsou uvedeny v odkazu č. 1).

<sup>138</sup> Tento zákon nahradil předešlé zákony č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>139</sup> § 2 odst. 1 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>140</sup> § 2 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>141</sup> § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



snahu nezaměstnanost omezit, pak má pasivní politika zaměstnanosti za cíl tlumit následky nezaměstnanosti. K tomu v praxi slouží zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a jejich hmotné zabezpečení. Zákon o zaměstnanosti však termín „pasivní politika zaměstnanosti“ nepoužívá, ten se ale v rámci pozitivního práva vyskytuje např. v předpisech vydaných ministerstvem financí.

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením si zákon o zaměstnanosti zaslouží zvláštní pozornost, neboť je v této oblasti tím hlavním legislativním opatřením, které upravuje zejména povinnosti Úřadu práce ČR, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, stanovuje již zmíněné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a také způsoby podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením. Nachází se v něm také klíčová definice osob se zdravotním postižením. Za ně se dle ustanovení § 67 považují osoby invalidní v prvním až třetím stupni a osoby zdravotně znevýhodněné, tedy osoby s prokazatelnými zdravotními komplikacemi, které nejsou natolik závažné, aby jim byl přiznán invalidní důchod.<sup>142</sup>

#### **4.3.1 Zákaz diskriminace**

Obdobně jako v dalších pracovněprávních předpisech je i v zákoně o zaměstnanosti vymezena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace.<sup>143</sup> Je v něm tak ale učiněno poměrně stroze, neboť ustanovení § 4 v tomto ohledu odkazuje na komplexní úpravu obsaženou v antidiskriminačním zákoně. Za pozornost ovšem stojí, že stejně jako v zákoníku práce je i zde diskriminace zakázána v jakékoliv formě. Na rozdíl od něj ale zákon o zaměstnanosti skýtá prostředky k nápravě, neboť porušení zákazu diskriminace představuje přestupek, respektive správní delikt podle § 139 a 140.<sup>144</sup> Tyto zásady se pak promítají i do nástrojů státní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje také „*opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*

---

<sup>142</sup> Srov. podkapitulu 1.2.2 Osoba se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti.

<sup>143</sup> Srov. podkapitulu 4.2 Zákoník práce.

<sup>144</sup> Kontrolní činnost v této oblasti vykonávají Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

*pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.*<sup>145</sup>

### **4.3.2 Činnost Úřadu práce**

Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, jenž je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, které je tedy jeho nadřízeným správním úřadem. V jeho současné podobě byl zřízen 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, který přinesl reorganizaci úřadů práce, v rámci které vznikl jednotný Úřad práce České republiky, který nahradil dosavadních 77 samostatných úřadů. Ten se člení na generální ředitelství, krajské pobočky (a pobočku pro hlavní město Prahu) a kontaktní pracoviště, která jsou jejich součástí. Důvodem pro jejich sloučení v jednu organizační složku státu bylo zejména zefektivnění řízení výkonu státní správy v oblastech zaměstnanosti a státní sociální podpory a také snížení nákladů na provoz soustavy pracovišť, která v těchto oblastech výkon státní správy zabezpečují.<sup>146</sup> Uvedený zákon ale pouze uvádí oblasti, ve kterých Úřad práce plní úkoly, neboť jsou jeho konkrétní pravomoci obsaženy v jednotlivých zákonech upravujících danou oblast. Z hlediska politiky zaměstnanosti pak tuto roli zastává zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jenž se působností Úřadu práce věnuje především v části první hlavě IV, ze které bych chtěl uvést některá ustanovení související právě s osobami se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti rozdělil pravomoci Úřadu práce do tří skupin v návaznosti na jeho organizační členění. V první skupině se nacházejí pravomoci náležící Úřadu práce jako celku. Ty jsou následovány pravomocemi svěřenými výhradně generálnímu ředitelství a na závěr jsou vymezeny pravomoci jeho krajských poboček.

V úvodních ustanoveních této hlavy se nachází zmocnění Úřadu práce vytvářet za účelem zabezpečení spolupráce na trhu práce poradní sbory, což jsou orgány složené ze zástupců různých zájmových skupin, mezi které se řadí i zástupci organizací zdravotně postižených. Tyto sbory mj. rozhodují o příspěvcích na aktivní politiku

---

<sup>145</sup> § 2 odst. 1 písm. j) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>146</sup> Srov. BÍČÁKOVÁ, Olga. *Reorganizace úřadů práce*. Časopis Národní pojištění č. 5/2011.

zaměstnanosti, příspěvcích zaměstnavatelům zaměstnávajících více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, příspěvcích na zahájení podnikání a dalších. Novějším institutem jsou pak pracovní skupiny vytvářené za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením.<sup>147</sup> Ačkoliv možnost zřizovat tyto orgány ukládá zákon Úřadu práce jako celku, lze ze souvislostí dovodit, že by měly být oba orgány zřizovány krajskými pobočkami Úřadu práce.<sup>148</sup>

V případě generálního ředitelství Úřadu práce jsou jeho kompetence v oblasti zaměstnanosti odvozeny jednak z kompetencí, které před nabytím účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, vykonávalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, jednak z potřeb souvisejících s vedením krajských poboček. Mezi ně patří i pravomoc přijímat opatření na podporu a dosažení rovného zacházení mezi muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, 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.<sup>149</sup> (Obdobná pravomoc náleží i krajským pobočkám Úřadu práce, které jsou na rozdíl od generálního ředitelství oprávněny tato opatření realizovat pouze v rámci svého obvodu.)<sup>150</sup> V neposlední řadě je generální ředitelství v souvislosti s pracovní rehabilitací, o které budu pojednávat v následující podkapitole, oprávněno zřizovat pracovní rehabilitační střediska, která pomáhají osobám se zdravotním postižením v uplatnění na trhu práce.

Co se týče krajských poboček Úřadu práce, mezi jejich hlavní činnosti patří zejména zprostředkování zaměstnání. Při něm podle § 33 náleží zvýšená péče všem uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.<sup>151</sup> Tato úprava vychází z Úmluvy MOP č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti. V souladu s ní zákon v minulosti obsahoval také demonstrativní výčet skupin majících znevýhodněné postavení na trhu práce. V praxi se však takový výčet prokázal jako svazující, neboť neumožňoval

---

<sup>147</sup> § 7 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Viz podkapitola 4.3.3 Pracovní rehabilitace a její formy.

<sup>148</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Komentář k zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>149</sup> § 8 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>150</sup> § 8a odst. 1 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>151</sup> § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

v potřebné míře individuálně posuzovat potřeby a možnosti uchazečů o zaměstnání v souvislosti s jejich umístěním na trhu práce.<sup>152</sup> To přispělo k současné podobě zmiňovaného ustanovení, jehož neurčitost má však také svá úskalí. Zákon sice s ohledem na osoby se zdravotním postižením skýtá úpravu zakládající zvláštní přístup k těmto uchazečům, v případě ostatních skupin ale není dostatečně zřejmé, co se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání rozumí.<sup>153</sup> V minulosti pak zvláštní péči představovala např. povinnost zaměstnavatele určit na vyžádání krajské pobočky Úřadu práce, která volná pracovní místa jsou vhodná pro uchazeče uvedené ve zmíněném demonstrativním výčtu. Tato úprava navazovala na povinnost zaměstnavatele oznámit krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku do 10 kalendářních dnů. Vzhledem k značné administrativní zátěži zaměstnavatelů se ale v současnosti již nejedná o povinnost, nýbrž pouhou možnost zaměstnavatele.<sup>154</sup> Spolu s tím tak došlo i ke zrušení povinnosti zaměstnavatele určit, která volná místa jsou vhodná pro uchazeče o zaměstnání s nárokem na zvýšenou péči.<sup>155</sup>

V této souvislosti je vhodné zmínit, že ne každá osoba se zdravotním postižením může být zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazečem totiž nemohou být osoby invalidní ve třetím stupni, které nejsou schopny výdělečné činnosti ani za zcela mimořádných podmínek, neboť by výkon zaměstnání mohl vést ke zhoršení jejich zdravotního stavu. Nicméně i ony mají možnost požádat si o pracovní rehabilitaci, která může vést k nalezení pro ně vhodného zaměstnání. Je však třeba dodat, že ačkoliv zákon těmto osobám nezakazuje pracovat, je tu vždy určité riziko, že tato činnost může být podnětem pro přezkum jejich zdravotního stavu. Nedostatek této úpravy tak spočívá v nepřímém odrazování těchto osob od výkonu zaměstnání.

---

<sup>152</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>153</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>154</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>155</sup> Podle ustanovení § 80 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou však zaměstnavatelé i nadále povinni vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. V tomto případě se tak ale neděje za účelem zprostředkování zaměstnání, nýbrž pouze pro statistické a kontrolní účely. Stejně tak má zaměstnavatel podle ustanovení § 80 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, povinnost vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, která obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením.

Uchazeči o zaměstnání jsou pak vedeni v evidenci krajských poboček Úřadu práce, mezi které patří i evidence osob se zdravotním postižením.<sup>156</sup> V ní jsou obsaženy identifikační údaje těchto osob, údaje o omezeních v možnostech jejich pracovního uplatnění, údaje o právním důvodu, na základě kterého byly uznány osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Tyto údaje slouží vyjma statistických účelů také k začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a jsou přístupné jen po dobu poskytování služeb těmto osobám krajskou pobočkou Úřadu práce.<sup>157</sup>

Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením patří mezi další činnosti spadající do působnosti krajských poboček zejména poskytování poradenských služeb, zabezpečování pracovní rehabilitace nebo také vyplácení příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto činnosti budou podrobněji rozebrány v následujících podkapitolách.

V části třetí pak zákon o zaměstnanosti vymezuje další úkoly Úřadu práce, a to z hlediska jeho povinnosti spolupracovat se zaměstnavateli v uvedených případech. Zaměstnavatelé tak mohou od Úřadu práce požadovat informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a dále také součinnost, respektive spolupráci, při vyhrazování a vytváření pracovních míst vhodných pro tyto osoby a také při řešení individuálního přizpůsobování těchto míst a souvisejících pracovních podmínek.<sup>158</sup>

### **4.3.3 Pracovní rehabilitace a její formy**

Pracovní rehabilitace je jedním ze stěžejních nástrojů pro integraci osob se zdravotním postižením na trhu práce, kterému se věnují také mnohé dokumenty mezinárodních a evropských organizací. Za zmínku stojí např. Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro fyzické osoby se zdravotním postižením OSN z roku 1993, Doporučení č. 99, Úmluva č. 159 a navazující Doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů MOP nebo také Doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy 1185 (1992) o politikách rehabilitace pro zdravotně postižené.

---

<sup>156</sup> § 8a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>157</sup> § 68 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>158</sup> § 79 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V českém právním řádu je pak právo na pracovní rehabilitaci zakotveno v čl. 29 odst. 2 Listiny. Z toho vychází i zákon o zaměstnanosti, jenž pracovní rehabilitaci vymezuje v § 69 a násl. jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání, která může být uskutečněna zejména ve formě:

- poradenské činnosti zaměřené na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti,
- teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost,
- činnosti zaměřené na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání nebo změnu povolání,
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.<sup>159</sup>

Toto právo náleží všem osobám se zdravotním postižením bez ohledu na to, zdali se jedná o uchazeče o zaměstnání či nikoliv. Pracovní rehabilitace může pomoci k návratu do zaměstnání i osobám, které jsou dočasně práce neschopné. Podmínkou je v takovém případě souhlas jejich ošetřujícího lékaře. Nadto může být na základě doporučení OSSZ účastníkem pracovní rehabilitace také osoba, která přestala být invalidní. Účelem tohoto opatření je předejít ukončení již probíhající pracovní rehabilitace v souvislosti se změnou posouzení zdravotního stavu účastníka.<sup>160</sup>

Pracovní rehabilitace je zabezpečována místně příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky, eventuálně tím může být pověřena i jiná právnická nebo fyzická osoba, která se zaměřuje na pomoc osobám se zdravotním postižením.<sup>161</sup> Pověření probíhá na základě písemné dohody s Úřadem práce, kterou je daný subjekt vázán. Možnost krajské pobočky Úřadu práce dohodnout si zabezpečení pracovní rehabilitace s jiným subjektem pak představuje legislativní základ pro vznik integrovaných systémů spolupráce v rámci regionů. Pracovní

---

<sup>159</sup> § 69 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>160</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>161</sup> § 69 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

rehabilitace se ale dotýká i zaměstnavatelů, neboť ty jsou povinni při jejím zajišťování spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce.<sup>162</sup>

K uskutečnění pracovní rehabilitace dochází zásadně na žádost účastníka, který ji může podat na kterémkoliv pracovišti Úřadu práce. Součástí této žádosti musí být také doklad osvědčující, že se jedná o osobu se zdravotním postižením.<sup>163</sup> Na základě toho sestaví krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s touto osobou individuální plán pracovní rehabilitace. V něm je zohledněna zdravotní způsobilost účastníka, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikace s ohledem na situaci na trhu práce. Úřad práce přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny, což je orgán skládající se zpravidla ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.<sup>164</sup> V praxi se však do činnosti skupiny zapojují např. i vzdělávací a poradenské organizace, neboť rozhodovací činnosti skupiny prospívá právě její rozmanité složení. Takto vytvořený individuální plán osahuje předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, její formy, předpokládány časový průběh a termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem.<sup>165</sup> Na základě tohoto hodnocení pak mohou být jednotlivé formy pracovní rehabilitace dále měněny nebo doplňovány.<sup>166</sup>

Co se týče nákladů, ty jsou hrazeny krajskými pobočkami Úřadu práce. Podrobnosti dále stanoví vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která je dělí na náklady právnických nebo fyzických osob, které pracovní rehabilitaci na základě výše uvedené dohody zabezpečují, náklady zaměstnavatele nebo jiného subjektu, který provádí přípravu k práci, a náklady účastníků. V případě právnických nebo fyzických osob zabezpečujících pracovní rehabilitaci se jedná o přímé náklady (tj. materiál, mzdy a odměny zaměstnanců a další), režijní náklady a náklady na dílčí části pracovní rehabilitace, které pro pověřenou osobu zabezpečuje jiné odborné nebo vzdělávací zařízení. Nadto jsou hrazeny také náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace, jejich pracovní prostředky, ochranné pomůcky

---

<sup>162</sup> § 80 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>163</sup> § 69 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>164</sup> § 69 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>165</sup> § 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>166</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online] Dostupné z právního informačního systému ASPI.

a pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka.<sup>167</sup> Osoby se zdravotním postižením vystupující jako účastníci pracovní rehabilitace, pak mají nárok na proplacení prokázaných jízdních výdajů z místa bydliště do místa konání pracovní rehabilitace a zpět, prokázaných výdajů na ubytování a stravné, pokud se rehabilitace koná mimo jejich bydliště, a také na pojištění pro případ jimi způsobené škody.<sup>168</sup> O třetí kategorii, kterou tvoří náklady zaměstnavatele, který provádí přípravu k práci, budu pojednávat až dále.

Jak bylo řečeno v úvodu, pracovní rehabilitace může mít různé formy, které na sebe mohou v průběhu navazovat. Jednou z nich je i poradenství, které se zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce. V podstatě jde tedy o poskytování informací a doporučení vhodného postupu, který by měl osobám se zdravotním postižením umožnit začlenit se na trhu práce. V praxi se tak může jednat o poradenství pro volbu povolání, poradenství pro volbu přípravy k práci, poradenství pro volbu rekvalifikace apod. Formou se dělí na poradenství individuální a skupinové.<sup>169</sup>

V průběhu individuálního poradenství se s klientem pracuje dle jeho specifických potřeb tak, aby se mohl co nejefektivněji uplatnit na trhu práce. Lze také navázat spolupráci s dalšími subjekty působícími v této oblasti. Těmi mohou být např. agentury podporovaného zaměstnávání nebo také kliniky rehabilitačního lékařství.<sup>170</sup> Skupinové poradenství zpravidla sestává z aktivit zaměřených na určité téma. Může se jednat o poskytování obecných informací k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pomoc při tvorbě osobní dokumentace, pomoc při osvojení komunikačních dovedností v souvislosti s přípravou na pohovor, právní poradenství a mnohé další.

Další formou pracovní rehabilitace je teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením, která zahrnuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, přípravu

---

<sup>167</sup> § 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>168</sup> § 4 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>169</sup> § 21 a 22 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>170</sup> Děje se tak za účelem ergodiagnostického vyšetření, kterým se zjišťuje zbytkový pracovní potenciál.



k práci a specializované rekvalifikační kurzy.<sup>171</sup> Pro účely této práce jsou relevantní především poslední dva způsoby.

Příprava k práci je součástí pracovní rehabilitace, v rámci které se osoba se zdravotním postižením zapracovává na vhodné pracovní místo. Díky tomu postupně získává znalosti, dovednosti a návyky nutné pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti. Může se proto skládat jak z praktické, tak i z teoretické části. Dle zákona ji lze provádět na pracovišti zaměstnavatele, které je individuálně přizpůsobené zdravotnímu stavu této osoby, na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby (která není zaměstnavatelem) a ve vzdělávacích zařízeních. Délka trvání je pak omezena na 24 měsíců.<sup>172</sup> Jedná se o jedinou časově ohraničenou formu pracovní rehabilitace.

Z výše uvedeného vyplývá, že příprava k práci může být realizována v pracovněprávním vztahu i mimo něj. V rámci pracovněprávního vztahu se pak příprava k práci uskutečňuje zejména v případech „*kdy se zaměstnanec za trvání pracovněprávního vztahu stane osobou se zdravotním postižením a zaměstnavatel pro něj vytvoří takové podmínky, aby mohl v zaměstnání setrvat i nadále. Zde se také nejčastěji uplatní možnost realizovat pracovní rehabilitaci ještě za trvání pracovní neschopnosti.*“<sup>173</sup> V tomto případě zákon umožňuje, aby měla osoba se zdravotním postižením asistenta hrazeného krajskou pobočkou Úřadu práce.<sup>174</sup> Tím může být např. zaměstnanec zaměstnavatele, který přípravu k práci zajišťuje, nebo má osoba se zdravotním postižením možnost si tuto službu objednat od specializované právnické nebo fyzické osoby.

Chráněná pracovní místa právnických nebo fyzických osob mohou být prostředkem k přípravě k práci, která se neodehrává v rámci pracovněprávního vztahu a umožňuje tak zaučování osob se zdravotním postižením, aniž by ty byly v zaměstnaneckém poměru. Vzhledem k tomu, že tyto osoby nejsou zaměstnanci, nevztahuje se na ně ani pojištění, které má provozovatel chráněných míst ve vztahu ke

---

<sup>171</sup> § 71 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>172</sup> § 72 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>173</sup> STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online] Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>174</sup> § 72 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a § 3 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

svým zaměstnancům uzavřené. Aby se tak tento subjekt vyhnul riziku v rámci bezpečnosti práce, musí si sjednat novou separátní smlouvu vztahující se na tyto osoby.<sup>175</sup> Právě to je jedním z důvodů, proč je pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka součástí nákladů hrazených krajskou pobočkou Úřadu práce.<sup>176</sup> Další náklady jsou uvedeny v již zmíněné vyhlášce.

Příprava k práci však může mít i převážně teoretickou formu spočívající v osvojení potřebných znalostí pro výkon budoucího zaměstnání. Tento způsob se uplatňuje především ve vzdělávacích zařízeních, ať už státních nebo provozovaných jinými subjekty.

Základem pro uskutečnění přípravy k práci je písemná dohoda, kterou uzavře místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce s osobou se zdravotním postižením.<sup>177</sup> Dohodu uzavírá Úřad práce také se zaměstnavatelem a právnickou nebo fyzickou osobou, v případě, že příprava k práci probíhá na jejich pracovišti.<sup>178</sup> Po dobu trvání přípravy k práci náleží osobě se zdravotním postižením podpora při rekvalifikaci, ovšem pouze za předpokladu, že nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu nebo náhradu mzdy, respektive platu. Obdobně jako u obecné úpravy pracovní rehabilitace náleží podpora při rekvalifikaci i osobám, které nejsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání.<sup>179</sup> Na závěr obdrží osoba se zdravotním postižením doklad o absolvování přípravy k práci, kterým je osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna.<sup>180</sup>

Poslední formou teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením jsou specializované rekvalifikační kurzy.<sup>181</sup> Tyto kurzy se uskutečňují v rekvalifikačních zařízeních přizpůsobených účasti osob se zdravotním postižením. Těm je uzpůsoben i průběh rekvalifikace, který se

---

<sup>175</sup> Srov. Úřad práce ČR. *I drobní živnostníci mohou získat pojištění OZP v rámci přípravy k práci*. [online]. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/09/2014\\_09\\_01\\_tz\\_pojisteni\\_ozp.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/09/2014_09_01_tz_pojisteni_ozp.pdf)>

<sup>176</sup> § 3 odst. 2 písm. f) vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>177</sup> § 72 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>178</sup> § 73 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>179</sup> § 72 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>180</sup> § 72 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>181</sup> § 74 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

zaměřuje na činnosti, které může osoba vzhledem ke svému zdravotnímu postižení vykonávat.<sup>182</sup>

Rekvalifikační kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace. Těmi se řídí i dohoda, kterou uzavírá Úřad práce s osobou se zdravotním postižením. Na účastníky těchto kurzů se tak vztahuje nárok na podporu při rekvalifikaci za podmínky, že nepobírají dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu nebo náhradu mzdy, respektive platu. I v tomto případě náleží podpora osobám, které nejsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání.<sup>183</sup> Pokud by pak osoba se zdravotním postižením porušila dohodu a neúčastnila se bez vážného důvodu rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu, bude vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím krajské pobočky Úřadu práce.<sup>184</sup> Na rozdíl od dalších forem pracovní rehabilitace mohou rekvalifikační kurzy provozovat pouze akreditovaná vzdělávací zařízení.<sup>185</sup> Zpravidla se jedná o zdravotnická nebo vzdělávací zařízení, větší podniková zařízení apod. Finanční náklady spojené s rekvalifikací účastníků hradí na základě dohody s těmito zařízeními krajská pobočka Úřadu práce.

V souvislosti s poradenstvím jsem se zmínil také o klinikách rehabilitačního lékařství, které poskytují ergodiagnostické vyšetření. Pomocí tohoto vyšetření, které provádí mezioborový rehabilitační tým, se zjišťuje zbytkový pracovní potenciál pacienta prostřednictvím analýzy činností pacienta, hodnocení jeho senzomotoriky a orientačního vyšetření kognitivních funkcí ve vztahu k běžným denním činnostem. Na základě výsledných údajů pak rehabilitační tým vytvoří závěrečnou zprávu, díky které získá daná osoba se zdravotním postižením lepší představu o tom, jakou práci může s ohledem na svůj zdravotní stav vykonávat. Tato zpráva se poskytuje i Úřadu práce ČR, který tak může na jejím základě v součinnosti s dotyčnou osobou sestavit individuální plán pracovní rehabilitace.<sup>186</sup>

V České republice existuje v současné době 13 ergodiagnostických pracovišť. Prvních 6 vzniklo v letech 2004–2008 v rámci projektu Rehabilitace–aktivace–práce

---

<sup>182</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online] Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>183</sup> § 74 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>184</sup> § 30 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>185</sup> § 108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>186</sup> Srov. Tisková zpráva MPSV. *Ergodiagnostika pomáhá osobám se zdravotním postižením získat práci*. [online]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/18176/TZ\\_konference\\_Pregnet.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/18176/TZ_konference_Pregnet.pdf)>

(RAP).<sup>187</sup> Dalších 7 pak vzniklo v rámci navazujícího projektu PREGNET,<sup>188</sup> který skončil 31. srpna 2014. Oba tyto projekty byly financovány Evropským sociálním fondem a MPSV ČR. Počet těchto pracovišť je ale stále poměrně nízký, především ve srovnání se sousedním Německem, ve kterém se nachází více než 300 takovýchto zařízení.<sup>189</sup>

Ergodiagnostika je pak nedílnou součástí ergoterapie.<sup>190</sup> Ergoterapie, někdy zjednodušeně nazývána „lčba prací“, usiluje prostřednictvím smysluplné činnosti o zachování a využívání schopností osob se zdravotním postižením potřebných pro zvládání běžných denních, pracovních, zájmových a rekreačních aktivit. Obdobnou funkci plní také sociálněterapeutické dílny, které jsou upraveny zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. V nich jsou osobám se sníženou soběstačností, které nejsou umístitelné na otevřeném ani chráněném trhu práce, poskytovány ambulantní služby za účelem dlouhodobé a pravidelné podpory zdokonalování pracovních návyků a dovedností.<sup>191</sup> Oba tyto nástroje se v praxi uplatňují především u těch osob se zdravotním postižením, které se nachází v pobytových zařízeních sociálních služeb. Důležité ovšem je, že se ani v jednom případě nejedná o práci nebo zaměstnání tak, jak je vymezuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nebo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

#### 4.3.4 Chráněné pracovní místo a související příspěvky

Než přejdu k samotnému vymezení chráněného pracovního místa, chtěl bych na úvod napsat pár slov o dnes již neexistujících chráněných pracovních dílnách. Jednalo se o pracoviště zaměstnavatele vymezená na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde bylo v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % osob se zdravotním postižením.<sup>192</sup> Zřizování těchto dílen však bylo v praxi administrativně náročné,

---

<sup>187</sup> Více informací na <<http://rap.pracovnirehabilitace.cz/zakladni-informace/cile-projektu>>

<sup>188</sup> Více informací na <<http://pregnet.pracovnirehabilitace.cz/cs/popis-projektu>>.

<sup>189</sup> Srov. Tisková zpráva MPSV. *Moderní rehabilitace a ergodiagnostika*. [online]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/14771/TZ\\_070313b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/14771/TZ_070313b.pdf)>

<sup>190</sup> O ergoterapii nalezneme zmínku např. v zákoně č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, a to v souvislosti s odbornou způsobilostí k výkonu povolání ergoterapeuta v § 7.

<sup>191</sup> § 67 zákona č. 108/2006 Sb., sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>192</sup> Srov. HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. Praha: C. H. Beck, 3. vyd., 2009.

především pak ve srovnání s chráněnými pracovními místy, se kterými chráněné dílny sdílely obdobnou formu a funkci. Za účelem zjednodušení právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snížení zmíněné administrativní náročnosti tak byly chráněné dílny počátkem roku 2012 zrušeny novelou zákona č. 367/2011 Sb., čímž došlo k jejich splynutí s chráněnými pracovními místy.<sup>193</sup>

Chráněné pracovní místo je jedním z dalších nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které zákon o zaměstnanosti vymezuje v § 75 a násl. Účelem tohoto institutu je tak motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením prostřednictvím příspěvků ze strany Úřadu práce. Podmínky pro udělování těchto příspěvků ale budou rozebrány až dále, po části věnující se vzniku chráněného pracovního místa. To může vzniknout dvěma způsoby – zřízením a vymezením. První možností vzniku je tedy zřízení chráněného pracovního místa zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. V takovém případě musí být místo obsazeno nejméně po dobu 3 let.<sup>194</sup> Uvedené ustanovení ale nezakládá povinnost zaměstnávat jednoho konkrétního zaměstnance po celou tuto dobu, nýbrž připouští možnost, aby se v rámci daného pracovního místa vystřídal více zaměstnanců s obdobným zdravotním postižením. Nelze však předpokládat, že na sebe budou jednotlivé pracovní poměry bezprostředně navazovat, proto se v dohodě sjednává doba delší než 3 roky, ve které musí být uvedená povinnost splněna.<sup>195</sup>

Dohodě o zřízení chráněného pracovního místa předchází žádost podaná zaměstnavatelem. Aby se Úřad práce touto žádostí vůbec zabýval, musí zaměstnavatel splnit několik zákonných podmínek.<sup>196</sup> Ty mají zaručit, že zaměstnavatel neporušuje některé další povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti nebo zákoníku práce. V této souvislosti si zaslouží pozornost ustanovení, které zakazuje uzavřít dohodu se zaměstnavatelem, z jehož předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce. Vzhledem k tomu, že v

---

<sup>193</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>194</sup> § 75 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>195</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>196</sup> § 75 odst. 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tyto podmínky se uplatní u zřízení i vymezení chráněného pracovního místa.

zákoně nejsou stanovena žádná další kritéria, podle kterých by se měl tento přínos posuzovat, je otázka, jak bude Úřad práce v praxi postupovat. Podle instrukcí Ministerstva práce a sociálních věcí, by měl brát Úřad práce ohled zejména na to, zda má zaměstnavatel přizpůsobené pracovní prostředí pro zaměstnávání těchto osob.<sup>197</sup> V případě, že zaměstnavatel všechny uvedené podmínky splňuje, může se Úřad práce zabývat dalšími kritérii, která jsou pro změnu obsažena v prováděcí vyhlášce.<sup>198</sup> Teprve poté může dojít k dohodě o zřízení chráněného pracovního místa.

Druhou možností vzniku chráněného pracovního místa je situace, kdy zaměstnavatel již zaměstnává osobu se zdravotním postižením na pracovním místě, na které není poskytován příspěvek, ačkoliv jsou pro to splněny podmínky. Chráněné pracovní místo může v takovém případě vzniknout vymezením na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. I v tomto případě platí dohoda po dobu 3 let, ovšem s tím rozdílem, že si chráněné pracovní místo udrží svůj charakter bez ohledu na to, zda je po celou dobu obsazeno osobu se zdravotním postižením či nikoliv.<sup>199</sup> Vymezení se také uplatní v případě, kdy vyprší dohoda, na základě které bylo chráněné pracovní místo zřízeno.

Jak bylo řečeno v úvodu, chráněná pracovní místa slouží k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením prostřednictvím finančních příspěvků, které na sebe vážou. Těch existuje hned několik. Jedná se o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením je tedy určen na pořízení potřebného vybavení pracovního místa za předpokladu, že toto místo vzniká zřízením. Jeho výše, která se odvíjí od předpokládaných výdajů zaměstnavatele, a podmínky, za kterých se poskytuje, jsou vymezeny v dohodě, kterou se chráněné pracovní místo zřizuje. Příspěvek může na

---

<sup>197</sup> Srov. DUHÁŇ, Štefan; ředitel odboru koncepcí trhu práce MPSV. *Otazníky kolem žádosti o chráněná pracovní místa*. [online]. Dostupné z <<http://www.kzpp.cz/aktuality/otazniky-kolem-zadosti-o-chranena-pracovni-mista/>>

<sup>198</sup> § 6 odst. 2 a 3 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>199</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

jedno místo u osoby se zdravotním postižením<sup>200</sup> činit až osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (201 432 Kč)<sup>201</sup>, respektive dvanásobek (302 148 Kč) u osoby s těžším zdravotním postižením. Tento limit se může navýšit za předpokladu, že zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných pracovních míst. V takovém případě může příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit až desetinásobek (251 790 Kč) a pro osobu s těžším zdravotním postižením čtrnáctinásobek (352 506 Kč) výše uvedené průměrné mzdy.<sup>202</sup> Z hlediska praxe je podstatné, že lze tento příspěvek získat i před uzavřením pracovního poměru se zaměstnancem. Je tedy vhodné nejdříve příslušné místo zřídit a vybavit a teprve poté zaměstnance do pracovního poměru přijmout, neboť jestliže zaměstnavatel o příspěvek zažádá až po přijetí zaměstnance, může Úřad práce poskytnutí příspěvku zamítnout z důvodu schopnosti zaměstnance pracovat bez potřeby úpravy pracovního prostředí.<sup>203</sup> Při samotném posuzování žádosti o poskytnutí bere Úřad práce v potaz i situaci na trhu práce a další příspěvky a dotace poskytované zaměstnavateli z veřejných rozpočtů. Činí tak s cílem zamezit souběhu příspěvků a dotací poskytnutých pro stejný účel.<sup>204</sup>

Na již zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo lze získat příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Opět se tak děje na základě dohody s Úřadem práce, kterou je možné uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa.<sup>205</sup> Tento příspěvek je poskytován na základě prokázaných vynaložených nákladů zaměstnavatelem, jeho roční výše však nesmí přesáhnout 48 000 Kč.<sup>206</sup> V případě, že chráněné pracovní místo není po nějakou dobu obsazeno osobou se zdravotním postižením, tyto náklady zaměstnavateli nevznikají a příspěvek se neposkytuje. S ohledem na to je tedy zřejmé, proč se při vymezení

---

<sup>200</sup> Tj. osoba invalidní v I. nebo II. stupni a osoba zdravotně znevýhodněná.

<sup>201</sup> Tyto údaje jsou platné k 8. lednu 2015. Srov. Tisková zpráva ÚP ČR. *Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných.* [online]. Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/19978/TZ\\_080115a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19978/TZ_080115a.pdf)>

<sup>202</sup> § 75 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>203</sup> Srov. NRZP. *Finanční příspěvky na chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu.* [online]. Dostupné z <<http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/697-2-3-financni-prispevky-na-chranene-pracovni-misto-a-chranenou-pracovni-dilnu>>

<sup>204</sup> § 75 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>205</sup> § 76 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>206</sup> § 76 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

pracovního místa nevyžaduje na rozdíl od jeho zřízení stálá obsazenost po dobu 3 let. Provozní náklady jsou pak taxativně vymezeny v příslušné prováděcí vyhlášce.<sup>207</sup>

Poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je vázáno na zákonem vymezené podmínky. Podle nich se tento příspěvek (na rozdíl od zbylých příspěvků) neposkytuje na zaměstnance, kteří jsou osobami zdravotně znevýhodněnými. Stejně tak se příspěvek neposkytne v případě, že se jedná o pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť jsou v takovém případě provozní náklady jen velmi obtížně vyčíslitelné. Na příspěvek nemá nárok ani zaměstnavatel v pozici agentury práce, pokud je dané chráněné místo obsazeno zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, a který je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.<sup>208</sup> Tuto úpravu přinesla novela zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb., jež zrušila omezení, které agenturám práce zakazovalo dočasně přidělovat zaměstnavatelům k výkonu práce zaměstnance se zdravotním postižením.

Dále jsou v zákoně stanoveny podmínky, které se uplatní jak z hlediska příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, tak i příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa. Mezi ně patří povinnost, aby zaměstnavatel neměl daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, neměl nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách (a není v prodlení ve splácení) nebo povoleno posečkání daně. Nadto se tyto příspěvky neposkytnou ani zaměstnavateli, kterému byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci příslušného rozhodnutí.<sup>209</sup> U obou příspěvků je pak nutné doplnit žádost dokladem o zřízení účtu v peněžním ústavu a potvrzením o bezdlužnosti.<sup>210</sup>

---

<sup>207</sup> § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>208</sup> § 76 odst. 3 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>209</sup> § 75 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tato úprava vychází ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES, která uvádí zákaz zaměstnávání jako jedno z opatření proti nedovolenému přistěhovalectví.

<sup>210</sup> § 76 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



Dohodu o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít i s osobami se zdravotním postižením, které se rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Ty mají nárok i na odpovídající příspěvky, tj. příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Právní úprava je pak s jistými rozdíly obdobná jako v případě zaměstnávání těchto osob.<sup>211</sup>

Posledním příspěvkem, který je spjat s chráněnými pracovními místy, je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.<sup>212</sup> Jedná se o jediný příspěvek, který není Úřadem práce poskytován na základě dohody, nýbrž na něj zaměstnavateli vzniká nárok při splnění zákonných podmínek.<sup>213</sup> O něj si může zažádat zaměstnavatel zaměstnávající na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.<sup>214</sup> Ani v tomto případě nesmí mít zaměstnavatel zákonem vymezené nedoplatky. Stejně tak se příspěvek neposkytne zaměstnavateli po dobu 3 let od právní moci rozhodnutí, kterým mu byla uložena pokuty za umožnění výkonu nelegální práce.<sup>215</sup>

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poskytován formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Konkrétně jsou jím hrazeny náklady v měsíční výši dosahující až 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením.<sup>216</sup> Tato procentuální výměra si klade za cíl zamezit zneužívání příspěvku, neboť zakládá spoluúčast zaměstnavatele ve zbývajících výši. Do skutečně vynaložených prostředků se započítává i pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu daného zaměstnance. Zároveň se ale tyto prostředky snižují o částku odpovídající výši

---

<sup>211</sup> § 75 odst. 12, 13 a § 76 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>212</sup> § 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>213</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>214</sup> Uvedená procentní definice vychází z textu Národního plánu vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením schváleného usnesením vlády č. 256/98.

<sup>215</sup> § 78 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>216</sup> § 78 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Okruh dalších nákladů je taxativně stanoven v § 14a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

poskytnuté naturální mzdy, neboť vzhledem k tomu, že Úřad práce zaměstnavateli refunduje vynaložené mzdové náklady v penězích, měla by být v penězích poskytována i mzda zaměstnancům.<sup>217</sup> Dále se snižují o některé srážky ze mzdy nebo platu za účelem zamezit zneužívání příspěvků zaměstnavateli tím, že by nutili zaměstnance uzavírat neopodstatněné dohody o srážkách ze mzdy. Do třetice se skutečně vynaložené prostředky snižují také o náhradu mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele. Výsledná měsíční výše příspěvku pak může činit až 8 000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením, která byla uznána invalidní v I., II. nebo III. stupni, a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Na osoby se zdravotním postižením, které zaměstnavatel zaměstnává déle než jeden rok, je možné zažádat o zvýšení příspěvku. V takovém případě může zaměstnavatel získat na režijní náklady dalších 2 000 Kč měsíčně na zaměstnance, který byl uznán invalidním v I., II. nebo III. stupni, a 1 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.<sup>218</sup> Toto zvýšení však nelze uplatnit na chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele. To samé platí pro agentury práce, které nejenže nemohou uplatnit zvýšení příspěvku za čtvrtletí, ve kterém daný zaměstnanec pracoval u uživatele, ale ani příspěvek za tuto dobu čerpat. Další případy, ve kterých se příspěvek neposkytuje, ačkoliv byly splněny podmínky pro jeho poskytnutí, upravuje zákon.<sup>219</sup>

Na rozdíl od předešlých příspěvků souvisejících s chráněným pracovním místem, je v tomto případě jeho poskytování v kompetenci krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo, respektive bydliště.<sup>220</sup> Jedná se o výjimku z ustanovení § 8a odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle kterého se místní příslušnost řídí místem, ve kterém je zaměstnávání osob se zdravotním postižením vykonáváno. K vyplácení příspěvku pak dochází čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.<sup>221</sup> Spolu s žádostí zaměstnavatel dokládá také

---

<sup>217</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 149/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>218</sup> § 78 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>219</sup> § 78 odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>220</sup> § 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>221</sup> § 78 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

celkový průměrný přepočtený počet všech zdravotně postižených zaměstnanců, jejich jmenný seznam a doklad o tom, že se skutečně jedná o osoby se zdravotním postižením.<sup>222</sup> Způsob zjišťování průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.<sup>223</sup>

S ohledem na výše uvedené tedy závěrem pro přehlednost shrnu, že vymezení chráněného pracovního místa zakládá nárok na příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V případě zřízení chráněného pracovního místa pak navíc vzniká ještě nárok na příspěvek na jeho zřízení.

#### **4.3.5 Povinný podíl a způsoby jeho plnění**

Zákon o zaměstnanosti nepodporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze prostřednictvím pozitivní motivace zaměstnavatelů, nýbrž tak činí i pomocí nástrojů sloužících k jejich negativní motivaci. Jedná se o povinnosti, které zaměstnavatelé musejí splnit, aniž by jim z toho přímo plynuly nějaké výhody. Na tomto místě by tak bylo vhodné zmínit jedno ustanovení, které sice s institutem povinného podílu nesouvisí, za to se však jedná o jeden z dalších nástrojů negativní motivace. Tím je ustanovení § 80 vymežující povinnosti zaměstnavatele, mezi které patří také povinnost rozšiřovat podle svých možností pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením prostřednictvím vyhrazených pracovních míst a pracovních podmínek přizpůsobených pro potřeby těchto osob, přičemž má zaměstnavatel povinnost spolupracovat s lékařem poskytovatele pracovnílékařských služeb.<sup>224</sup> Je však otázkou, nakolik je tato obecně formulovaná povinnost v praxi vymahatelná. Zbylým povinnostem v rámci uvedeného ustanovení se pak dále věnuji v příslušných kapitolách této práce.

Po tomto výčtu následuje v § 81 vymezení povinného podílu. Díky němu jsou zaměstnavatelé nuceni dodržovat povinné kvóty zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, čímž je zabezpečováno pracovní uplatnění těchto osob i

---

<sup>222</sup> § 78 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>223</sup> § 78 odst. 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>224</sup> § 80 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

mimo chráněný trh práce.<sup>225</sup> Pro případ, že zaměstnavatelé tyto kvóty nemohou nebo nechtějí dodržet, nabízí zákon alternativní možnosti plnění. Volba pak záleží na zaměstnavateli, možná je i kombinace více způsobů.

Na úvod je nutné podotknout, že se tato úprava dotýká jen těch zaměstnavatelů, kteří mají více než 25 zaměstnanců. Jim tedy zákon ukládá povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který činí nejméně 4 % z celkového počtu zaměstnanců, přičemž se vychází z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců stanoveného prováděcím předpisem.<sup>226</sup> Tím je vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která mimo jiné uvádí, že osoby s těžším zdravotním postižením se započítávají hned třikrát.<sup>227</sup> V praxi je tak výhodnější zaměstnávat právě tyto osoby, neboť pro účely plnění povinného podílu připadne jedna osoba se zdravotním postižením na 25 zaměstnanců, zatímco osoba s těžším zdravotním postižením na 75 zaměstnanců. Nelze ale od každého zaměstnavatele očekávat, že bude (s ohledem na charakter své činnosti a další faktory) schopen povinný podíl plnit. Proto se těmto zaměstnavatelům nabízí ještě další dvě možnosti, kterých mohou využít. Těmi jsou tzv. náhradní plnění a odvod do státního rozpočtu.

V případě náhradního plnění mohou zaměstnavatelé odebírat výrobky a služby nebo zadávat zakázky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech. Prováděcí vyhláška pak stanoví způsob přepočtu celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral, na počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může do plnění povinného podílu započítat.<sup>228</sup>

Stejně tak mohou zaměstnavatelé odebírat výrobky a služby nebo zadávat zakázky osobám se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné další zaměstnance.<sup>229</sup> Nutno podotknout, že tyto osoby

---

<sup>225</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>226</sup> § 81 odst. 1, 4 a 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Výjimku představují agentury práce, které si nemohou do povinného podílu započítat zaměstnance dočasně přidělené k výkonu práce k uživateli.

<sup>227</sup> § 17 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>228</sup> § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>229</sup> § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

nemají v souvislosti s poskytováním náhradního plnění povinnost pro sebe zřídit nebo vymezit chráněné pracovní místo. Pokud ale zaměstnavatel odebírá výrobky nebo služby od osoby samostatně výdělečně činné, může si pro účely povinného podílu započítat nejvýše jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.

Zákon dále ukládá podmínky i samotným zaměstnavatelům a osobám samostatně výdělečně činným, které náhradní plnění poskytují. Ti mohou v kalendářním roce poskytovat své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. S tím souvisí i povinnost zaměstnavatelů poskytujících náhradní plnění vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.<sup>230</sup>

Je ale důležité zdůraznit, že podle zákona poskytují „své“ výrobky a služby nebo zadané zakázky. Toto vymezení má totiž za cíl zamezit tzv. přefakturaci. Jedná se o zásadní problém spočívající v postupu, kdy se přes subjekty zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením přefakturoují výrobky či služby, u kterých je podíl práce zaměstnanců se zdravotním postižením přinejmenším sporný. Nedochozí tak k naplnění základního cíle této úpravy, kterým je nepřímá podpora vzniku a udržení pracovních míst pro zdravotně postižené. K obdobnému účelu slouží i stanovený limit, jenž má reflektovat reálně uskutečnitelný objem plnění v návaznosti na počet zaměstnanců se zdravotním postižením. Přesto těmto subjektům nic nebrání v poskytování jejich výrobků a služeb nebo plnění zadaných zakázek nad uvedený limit. Nebude se však již jednat o náhradní plnění ve smyslu tohoto zákona. Rozhodnutí komu a v jaké výši náhradní plnění poskytnout je pak výhradně na uvážení dodavatele.

Tato úprava je však pro zaměstnavatele, kteří vystupují jako zájemci o náhradní plnění, poměrně nepřívětivá. V první řadě zákon neupravuje způsob, kterým

---

<sup>230</sup> § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 17 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se do celkové výše stanovené může započítávat cena bez daně z přidané hodnoty, a to za poskytnuté výrobky a služby a zadané zakázky splněné v daném kalendářním roce.

poskytovatel náhradního plnění dokládá zájemci své oprávnění. V praxi se tak používá např. čestné prohlášení statutárního zástupce. Druhá věc je, že zákon neukládá poskytovateli povinnost uzavřít se zájemcem smlouvu, která by dopředu zajistila, že budou uvedené výrobky nebo služby dodány právě v rámci náhradního plnění. Pokud tedy poskytovatel odmítne takovou záruku poskytnout, hrozí zájemci, že mu poskytovatel na dodané výrobky nebo služby nevydá potvrzení ve formě čestného prohlášení, a nebude se tak jednat o náhradní plnění. I kdyby měl ale zájemce záruku, že se jedná o oprávněného poskytovatele náhradního plnění a ten by se se zájemcem smluvně zavázal náhradní plnění poskytnout, stále ještě může nastat situace, kdy poskytovatel nedodrží limit celkového objemu náhradního plnění za daný rok.<sup>231</sup> V takovém případě by totiž sankce postihly nejen daného poskytovatele, ale i odběratele, kterému by se příslušné plnění nezapočítalo do plnění povinného podílu a mohl by mu tak být uložen dodatečný odvod do státního rozpočtu. Ani na tento případ zákon nepomýšlí, a tak je zpravidla jedinou možností případného zájemce, zajistit si tyto záruky a odpovědnost poskytovatele za případné porušení zákona smluvně. Další možností je obrátit se s žádostí o potvrzení dodržení limitu objemu plnění na příslušný Úřad práce, ten ale není povinen takové potvrzení vydat. I vzhledem k těmto okolnostem vznikl v rámci aktivit Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením projekt ochranné známky „Práce postižených“, který má za cíl sdružovat důvěryhodné poskytovatele náhradního plnění.<sup>232</sup>

Posledním způsobem splnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu. Jeho výše činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnávat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž mu povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.<sup>233</sup> Na první pohled by se tak mohlo zdát, že má odvod do státního rozpočtu sankční charakter, neboť je pro zaměstnavatele z ekonomického hlediska nejméně výhodnou variantou. Z formálního hlediska se ale jedná o rovnocennou možnost plnění povinného podílu, kterou mohou využít všichni

---

<sup>231</sup> Takovým případům se snaží zamezit Státní úřad inspekce práce, který v této věci provádí kontroly.

<sup>232</sup> Více informací na <<http://www.pracepostizenych.cz>>

<sup>233</sup> § 82 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnavatelé.<sup>234</sup> O tom svědčí i fakt, že je v praxi pro mnoho zaměstnavatelů jednodušší odvést pevně stanovenou částku, než se potýkat s problémy, které zaměstnáváním osob se zdravotním postižením obnáší.<sup>235</sup> Tento odvod je pak příjmem státního rozpočtu, který zaměstnavatel poukazuje prostřednictvím Úřadu práce vždy do 15. února následujícího kalendářního roku.<sup>236</sup> Na stejné datum se váže také povinnost zaměstnavatele písemně ohlásit plnění povinného podílu a jeho způsob krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má sídlo, respektive bydliště. Nesplní-li však zaměstnavatel povinný podíl některým z uvedených způsobů, ani jejich vzájemnou kombinací, vydá Úřad práce rozhodnutí o povinnosti poukázat do státního rozpočtu odvod v odpovídající výši.<sup>237</sup> V souvislosti s plněním povinného podílu zbývá dodat, že někteří zaměstnavatelé se úmyslně vyhýbají přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neboť za tímto účelem raději vytváří dceřiné společnosti s nadpolovičním podílem osob se zdravotním postižením, od kterých následně odebírají výrobky a služby. Tato varianta je sice pro zaměstnavatele ekonomicky výhodná, je však otázkou, zdali tyto „dcery“ nějakým způsobem přispívají k vytváření tržní přidané hodnoty nebo pouze profitují ze stávající právní úpravy.

#### 4.4 Antidiskriminační zákon

Jak jsem již nastínil v předchozích podkapitolách, zásada rovnosti a zásada zákazu diskriminace jsou právní principy prostupující celým právním řádem, ať už se jedná o Listinu, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o veřejných zakázkách nebo mnohé další předpisy napříč všemi právními odvětvími. Klíčovým předpisem v této oblasti je pak zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), který tuto problematiku komplexně upravuje a na který je v tomto ohledu předpisy pracovního práva hojně odkazováno. Mnohé z těchto předpisů tak musely být v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona novelizovány za účelem sjednocení úpravy, která se přesunula právě do výše uvedeného zákona. Ten zapracovává příslušné předpisy

---

<sup>234</sup> Srov. STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

<sup>235</sup> Srov. SCHNEEWEIS, Jan. *Co s sebou nese zaměstnávání zdravotně postižených*. Právní rádce 2/2015, s. 26 a násl.

<sup>236</sup> § 82 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>237</sup> § 82 odst. 3 a § 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Evropské unie<sup>238</sup> a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, garantuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v řadě oblastí, které jsou pro život a integraci zdravotně postižených velmi důležité. Mezi ně patří zejména právo na zaměstnání a přístup k němu, právo na sociální zabezpečení, právo na přiznání a poskytování sociálních výhod, právo na přístup ke zdravotní péči a jejímu poskytování, právo na přístup ke vzdělání a jeho poskytování a v neposlední řadě také právo na přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti.

Za pozornost stojí, že antidiskriminační zákon obsahuje v § 5 odst. 6 vlastní definici zdravotního postižení, kterému jsem se podrobněji věnoval v podkapitole 1.2.3. Zdravotní postižení je v něm výslovně uvedeno jako jeden z taxativně vymezených důvodů zakládajících přímou a nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminací se rozumí méně příznivé zacházení s jednou osobou, než zacházení s jinou osobou ve srovnatelné situaci,<sup>239</sup> a to na základě taxativně uvedených diskriminačních důvodů.<sup>240</sup> Se stejnými důvody se pojí i nepřímá diskriminace, kterou zákon vymezuje jako jednání nebo opomenutí, kdy je osoba znevýhodněna oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe.<sup>241</sup> Může se tedy jednat o situaci, kdy zaměstnavatel jedná v mezích práva, ale ve svých důsledcích je zaměstnanec diskriminován. Zvláštní pozornost je v této souvislosti věnována nepřímé diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, která spočívá v odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření mající za cíl umožnit těmto osobám přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, k využití pracovního poradenství a dalším činnostem s tím souvisejícím, ledaže by taková opatření představovala nepřiměřené zatížení.<sup>242</sup> *„V praxi takové nepřímo diskriminující jednání spočívá zejména v neochotě zaměstnavatele upravit pracovní dobu, pracovní režim či pracoviště tak, aby zdravotně postiženému byl reálně umožněn*

---

<sup>238</sup> Viz poznámka 1) zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>239</sup> K tomu slouží tzv. komparátor (tedy osoba ve srovnatelné situaci), který má představovat určitý standard umožňující srovnání. Právě nalezení vhodného komparátora se jeví jako jeden z hlavních problémů při posuzování diskriminace v praxi.

<sup>240</sup> § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>241</sup> § 3 odst. 1 tamtéž.

<sup>242</sup> § 3 odst. 2 tamtéž.



výkon práce.<sup>243</sup> Při posouzení, zdali konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení či nikoliv, je třeba zvážit zákonem stanovená kritéria, mezi které patří míra užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření; finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat; dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a také způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením. Za nepřiměřené zatížení se však nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.<sup>244</sup> Tím může být např. bezbariérová úprava objektu uložená stavebním zákonem.

Rozdílné zacházení ale nemusí vždy představovat diskriminační jednání, především pokud je sledovaným účelem ochrana určitých skupin, mezi které patří i osoby se zdravotním postižením.<sup>245</sup> Za diskriminaci se dále nepovažuje ani rozdílné zacházení, které je objektivně odůvodněno legitimním cílem.<sup>246</sup> V praxi se tak může jednat např. o upřednostňování určitého pohlaví při výběru zaměstnance vyplývající z povahy práce.<sup>247</sup> V obou případech však musí být takové jednání přiměřené a nezbytné. V neposlední řadě se za diskriminaci nepovažují ani tzv. pozitivní opatření. Cílem takových opatření je vyrovnat nevýhody, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z uvedených diskriminačních důvodů, a zajistit jí rovné zacházení a příležitosti.<sup>248</sup> „*Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání však nesmí uvedené opatření vést k tomu, aby byla dána přednost osobě, jejíž kvality nejsou pro výkon zaměstnání nebo povolání vyšší, než mají současně posuzované osoby.*“<sup>249</sup> Výjimky ospravedlňující diskriminační jednání se však dle judikatury Evropského soudního dvora vztahují pouze na nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminaci tak nelze

---

<sup>243</sup> BĚLINA a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 160.

<sup>244</sup> § 3 odst. 3 a 4 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>245</sup> § 6 odst. 5 tamtéž.

<sup>246</sup> § 7 tamtéž.

<sup>247</sup> Zajímavostí je, že i kdyby povaha nabízeného zaměstnání neopodstatňovala specifický výběr zaměstnanců (např. na základě pohlaví), bylo by přesto v mezích zákona takovou informací zmínit v nabídce (inzerátu), pokud by byla uvedena v souvislosti s popisem charakteru práce (např. „vhodné pro ženy na mateřské dovolené“). K porušení zákona by došlo teprve nepřijetím uchazeče na základě takového kritéria. Viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. září 2007, sp. zn. 7 Ca 109/2006-40.

<sup>248</sup> § 7 odst. 2. zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>249</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 174-175.

ospravedlnit žádnými objektivními důvody. Z hlediska zavinění se pak zpravidla jedná o objektivní odpovědnost, tudíž se nepřihlíží k tomu, zda diskriminující osoba jednala z úmyslu či pouhé nedbalosti.<sup>250</sup>

V případě, že dojde k porušení práv vyplývajících z tohoto zákona, mají dotčené osoby právo domáhat se, aby bylo od diskriminačního jednání upuštěno, aby byly odstraněny jeho následky a také právo na přiměřené zadostiučinění. Pokud byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena jejich dobrá pověst nebo důstojnost, mají právo i na náhradu nemajetkové újmy v penězích.<sup>251</sup> Toho mohou docílit hned několika způsoby. V první řadě se mohou obrátit na příslušný kontrolní orgán, kterým je příslušný inspektorát práce. Touto cestou lze dosáhnout ukončení diskriminačního jednání, ale není možné žádat přiměřené zadostiučinění nebo náhradu způsobené majetkové či nemajetkové újmy. V takovém případě je vhodné obrátit se s žalobou na soud. Alternativním řešením pak může být pokus o smírné řešení formou tzv. mediace. Tato možnost ale není v praxi příliš rozšířena vzhledem k časté neochotě strany, která se diskriminačního jednání dopustila, se mediace zúčastnit.<sup>252</sup> Další možností je obrátit se na veřejného ochránce práv. Ten může za tímto účelem poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádět výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.<sup>253</sup> K tomuto rozšíření působnosti ochránce došlo právě na základě přijetí antidiskriminačního zákona. Ten pak novelizoval i další předpisy, mezi nimi i zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve kterém přibylo ustanovení týkající se důkazního břemena, které ukládá žalovanému povinnost dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, za předpokladu, že žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že se tak stalo.<sup>254</sup> Tato úprava je výjimkou z obecné zásady, spočívající v povinnosti žalobce prokázat a předložit důkazy k tomu, že žalovaný protiprávně zasáhl do jeho práv. Důkazní

---

<sup>250</sup> Srov. BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon – Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 133 a 135 a násl.

<sup>251</sup> § 10 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>252</sup> Srov. HUBÁLEK, Michal. *Možnosti využití mediace v diskriminačních sporech*. [online]. Dostupné z: <[http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Vyuziti\\_mediacce\\_v\\_diskriminacnich\\_sporech.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Vyuziti_mediacce_v_diskriminacnich_sporech.pdf)>

<sup>253</sup> § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>254</sup> § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

povinnost tak mají obě strany.<sup>255</sup> Současný postup je však s ohledem na judikaturu Ústavního soudu a Evropského soudního dvora pouhým zmírněním předešlé úpravy, která v těchto případech uplatňovala absolutní zvýhodnění žalobce na úkor žalovaného.

## 4.5 Zákon o daních z příjmů

Jedním z dalších způsobů, jak motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsou daňové úlevy. Ty jsou upraveny zákonem č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, v němž se nachází ustanovení § 35 vymezující slevu na dani pro zaměstnavatele, kteří osoby se zdravotním postižením zaměstnávají.<sup>256</sup> Daná sleva uplatňovaná za zdaňovací období za každého takového zaměstnance má dvě různé výše, jež se odvíjí od míry jeho zdravotního postižení. Na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, si může zaměstnavatel z daně odečíst částku 18 000 Kč. V případě zaměstnance, který je osobu s těžším zdravotním postižením, se pak jedná o slevu ve výši 60 000 Kč. V prvním případě se tedy jedná o osoby, které jsou uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni a od roku 2015 také osoby zdravotně znevýhodněné, ve druhém pak o osoby uznané invalidními ve třetím stupni.

Výše uvedená sleva se týká všech zaměstnavatelů, tedy jak fyzických, tak i právnických osob bez ohledu na počet jejich zaměstnanců, přičemž se vychází z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, který se vypočítává jako podíl celkového počtu hodin, který těmto zaměstnancům vyplývá z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby po dobu trvání pracovního poměru v příslušném zdaňovacím období, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu. Navíc je třeba zohlednit, že se do celkového počtu hodin nezapočítávají neodpracované hodiny v důsledku neomluvené nepřítomnosti v práci, nenapracovaného pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem bez náhrady mzdy a dočasné pracovní neschopnosti

---

<sup>255</sup> Srov. JOUZA, Ladislav. *Nový antidiskriminační zákon*. Bulletin advokacie 11/2009, s. 33.

<sup>256</sup> Podle rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 27. února 2012, čj. 22 Af 5/2010-57, se daňové zvýhodnění poplatníků zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením nevztahuje na poplatníky, u kterých vykonávají práci zdravotně postižené osoby ve vztahu jiném než pracovněprávním (tj. členové statutárního a dozorčího orgánu vykonávající práci pro poplatníka na základě smluv uzavřených podle obchodního zákoníku).

nebo karantény, za kterou nepřísluší náhrada mzdy nebo nemocenské z nemocenského pojištění, s výjimkou neodpracovaných hodin připadajících na první tři dny dočasné pracovní neschopnosti. Do doby trvání pracovního poměru se pak nezapočítává mateřská nebo rodičovská dovolená, služba v ozbrojených silách, výkon civilní služby a dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce.<sup>257</sup>

Další výjimku představují společníci veřejné obchodní společnosti a komplementáři komanditní společnosti, kterým se daň sníží pouze o částku, která odpovídá poměru, jakým byl mezi ně rozdělen základ daně.<sup>258</sup> Tato úprava si klade za cíl zohlednit skutečné aktivity poplatníků zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, neboť v praxi docházelo k legálnímu obcházení zákona. Komanditní společnost, která žádné osoby se zdravotním postižením nezaměstnávala, totiž mohla jí vytvořený základ daně převést v souladu se společenskou smlouvou na komplementáře, který podmínky pro uplatnění slevy splňoval.<sup>259</sup> Ze strany komplementáře tak docházelo ke zneužívání základu daně vytvořeného komanditní společností.

Sleva na dani ovšem nenáleží jen zaměstnavatelům, ale i samotným osobám se zdravotním postižením. Podle § 35ba náleží poplatníkovi, který pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně nebo kterému zanikl nárok na invalidní důchod kvůli souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu a starobního důchodu, základní sleva ve výši 2 520 Kč. Rozšířená sleva ve výši 5 040 Kč pak náleží poplatníkovi pobírajícímu invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož je podmínkou přiznání invalidity třetího stupně. To samé platí, pokud mu zanikl nárok na invalidní důchod kvůli souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo pokud je podle zvláštních předpisů invalidní ve třetím stupni, avšak jeho žádost o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není invalidní ve třetím stupni.

---

<sup>257</sup> § 35 odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>258</sup> § 35 odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>259</sup> Srov. PELC, Vladimír. *Zákon o daních z příjmů – Komentář*. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 914.

Nadto existuje sleva i pro držitele průkazu ZTP/P,<sup>260</sup> která činí 16 140 Kč. Ta se uplatní, i když poplatník nepobírá invalidní důchod. V praxi je ale běžné, že je držitel průkazu ZTP/P současně poživitelem invalidního důchodu, zpravidla třetího stupně. V takovém případě se slevy na dani kumulují.

## 4.6 Zákon o veřejných zakázkách

Další formu zvýhodnění subjektů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením nalezneme v zákoně č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje postup při zadávání těchto zakázek. V něm jsou na úvod stanoveny zásady postupu zadavatele, který má podle § 6 povinnost dodržovat zásady transparentnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jedním z nástrojů, kterým se zákonodárce snaží odstranit nerovnováhu spočívající ve znevýhodněném postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce, je pozitivní opatření zvýhodňující dodavatele zaměstnávající tyto osoby podle § 101. Podle jeho ustanovení v odst. 1, které vychází z evropských směrnic,<sup>261</sup> je zadavatelům umožněno stanovit podmínku, podle které se zadávacího řízení mohou účastnit pouze dodavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením. Toto omezení má smysl především s ohledem na § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je zadávání zakázek těmto subjektům jednou z forem náhradního plnění. Negativem však může být skutečnost, o které jsem se již zmiňoval v souvislosti s náhradním plněním. Je totiž čistě na vůli dodavatelů, kterým odběratelům se rozhodnou náhradní plnění poskytnout. V praxi tak může nastat situace, kdy dodavatel odmítne poskytnout prohlášení, že je na zakázku možné uplatnit režim náhradního plnění.

Druhým způsobem podpory je zvýhodnění nabídkové ceny podle § 101 odst. 4, jež se uplatní v případě otevřeného, užšího nebo zjednodušeného podlimitního řízení u veřejných zakázek na dodávky nebo služby. Za předpokladu, že má dodavatel více než

---

<sup>260</sup> Jedná se o průkaz osoby se zdravotním postižením v minulosti označovaný jako průkaz mimořádných výhod III. stupně.

<sup>261</sup> Konkrétně z čl. 28 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/17/ES ze dne 31. března 2004, o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a čl. 19 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/18/ES ze dne 31. března 2004, o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek na stavební práce, dodávky a služby.

25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % osobami se zdravotním postižením, je pro účel hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižena o 15 %. Výsledná cena je však hrazena v plném rozsahu. Z pohledu zadavatelů má i tato úprava svá úskalí, neboť ji někteří poskytovatelé náhradního plnění mohou zneužívat, což se projevuje na kvalitě jejich zboží a služeb.<sup>262</sup>

Závěrem bych chtěl doplnit, že výše uvedené subjekty vystupující jako dodavatelé mají výlučnou povinnost realizovat předmět plnění veřejné zakázky za pomoci vlastních zdrojů. Jeho plnění tedy nemohou zabezpečit subdodavatelsky. Stejně tak nemohou působit jako subdodavatel pro dodavatele, který sám dané podmínky nesplňuje.<sup>263</sup> Skutečnost, že zaměstnávají příslušný počet osob se zdravotním postižením, pak dokládají potvrzením místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce.<sup>264</sup>

---

<sup>262</sup> Srov. MAYER, Jan. *Veřejné zakázky z pohledu zadavatele*. [online]. Dostupné z: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/verejne-zakazky-z-pohledu-zadavatele-ii-cast>>

<sup>263</sup> Srov. JURČÍK, Radek. *Zákon o veřejných zakázkách – Komentář*. 3.vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 616.

<sup>264</sup> § 101 odst. 2 a 6 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

## Závěr

Je zřejmé, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poměrně neustálená právní oblast s jistou dynamikou spočívající v konstantním hledání rovnováhy a vhodných prostředků k jejímu zajištění. To je však docela pochopitelné s ohledem na skutečnost, že se v souvislosti s všeobecným rozvojem společnosti vyvíjí i samotný koncept zdravotního postižení a spolu s ním i příslušné definice, které vychází ze dvou základních modelů.

Jak jsem naznačil v úvodních kapitolách, definice založené na medicínském modelu mohou působit poněkud krátkozrace, neboť dostatečně nezohledňují dopady jednotlivých postižení. Definice založené na sociálním modelu jsou ale neméně problematické, a to z důvodu své přílišné relativizace projevující se při jejich aplikaci. Ty ve vztahu k pracovnímu právu vycházejí zpravidla z hlediska možnosti nalezení a zachování si vhodného zaměstnání. Jako příklad nám může posloužit definice obsažená v Praktickém kodexu MOP, dle které je za osobu se zdravotním postižením považován „jednotlivec, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního postižení.“ V této souvislosti si pak představme dva různé lidi, u kterých se vlivem onemocnění nebo úrazu projeví v průběhu života zcela identické zdravotní postižení. Jeden z nich do té doby vykonával práci programátora a dané postižení tak pro něj nepředstavuje překážku, která by znemožňovala zachování jeho zaměstnání nebo ztížila postup v něm. Druhý je však povoláním svářeč a v důsledku téhož postižení nebude schopen své dosavadní povolání dále vykonávat. S ohledem na jeho kvalifikaci pak bude nalezení vhodného zaměstnání poněkud obtížné. Schopnost nalézt a udržet si dané zaměstnání ale nezávisí jen na zdravotním stavu jednotlivce a jeho kvalifikaci, nýbrž i na mnoha dalších faktorech, které jsou spjaty s prostředím, ve kterém se daná osoba nachází. Osoby se zdravotním postižením tak mají nepochybně těžší postavení např. v rozvojových zemích. Horší lékařská péče, menší dostupnost prostředí, absence kompenzačních pomůcek a v neposlední řadě také velmi omezený výběr vhodných povolání – to vše jsou faktory determinující schopnost osob se zdravotním postižením uplatnit se na trhu práce. To vše jsou faktory, které mohou mít podstatný vliv na to,

zdali je osoba považována za zdravotně postiženou z hlediska pracovního práva. S ohledem na výše uvedenou definici MOP se pak může teoreticky stát, že dva lidé z různých koutů světa, avšak s naprosto identickým postižením, budou posuzováni rozdílně. Pokud bychom se do důsledku drželi výše uvedeného, je třeba položit si otázku, co se stane např. s člověkem, který se přestěhuje ze své rodné země, ve které měl zcela nevhodné podmínky k životu, v důsledku kterých měl podstatně snížené pracovní uplatnění, do vyspělé západní země, ve které tyto problémy zcela odpadnou a bude mu tak umožněno se plnohodnotně pracovně realizovat. Přestane být z hlediska MOP osobou se zdravotním postižením, kterou ještě před nedávnem byl, aniž by došlo ke změně jeho zdravotního stavu? Problém sociálního modelu tak spatřuji zejména v otázce rovnosti, neboť není vhodné, aby posouzení, zdali člověk je nebo není zdravotně postižený, záviselo na tolika proměnlivých vnějších faktorech.

Zároveň je však třeba dodat, že sociálnímu modelu nelze upřít jeho společensky prospěšnou funkci, kterou zastává. Na rozdíl od medicínského modelu se totiž neomezuje jen na statický popis zdravotního stavu, nýbrž formuluje okolní překážky a vyzývá společnost k jejich odstranění. Právě tento kritický přístup je tak jedním z měřítek, která slouží k obecnému zlepšování podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Cílem je pak prostředí, ve kterém budou mít tyto osoby stejné možnosti a podmínky k životu jako ostatní. Tím by však završil svůj účel i samotný sociální model, neboť na jeho základě by již nebylo možné rozlišovat, kdo je a kdo není osobou se zdravotním postižením. Přes výše uvedenou kritiku tak v sociálním modelu spatřuji určité poslání, které bude v ideálním případě jednou naplněno. I kdyby se však jednalo o pouhou utopii, jedná se o směr, kterým se naše společnost ubírá nebo se o to přinejmenším pokouší. Čím více se to bude dařit, tím více bude sociální model zdravotního postižení ztrácet na své relevanci.

Ideální však není ani vymezení osob se zdravotním postižením z hlediska vnitrostátního práva. Za legislativní nedostatek lze bezpochyby považovat nejednotnou terminologii v této oblasti. Stále se však jedná o pouhou „kosmetickou“ vadu ve srovnání s faktem, že v našem právním řádu existuje hned několik vymezení osob se zdravotním postižením. Na jednu stranu je tato situace vcelku pochopitelná s ohledem na rozdílné zaměření jednotlivých předpisů, na stranu druhou však není zcela vhodné, aby tatáž osoba byla považována za osobu se zdravotním postižením podle jednoho



zákona, podle dalšího však nikoliv. S tím souvisí i oddělené posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých zákonů. Zdravotní stav se tak posuzuje zvláště např. ve věcech invalidity, příspěvku na péči nebo také průkazu osoby se zdravotním postižením. Ad absurdum pak mohou jednotlivé posudky vést v praxi k téměř protichůdným závěrům.<sup>265</sup> Vzhledem k některým procesním aspektům, které mají tyto posudky společné, by tak bylo vhodné zavést možnost za určitých okolností řízení o jednotlivých posudcích spojit nebo alespoň propojit tak, aby uznání jednoho nároku mohlo vést k automatickému vzniku dalšího odpovídajícího nároku.

V případě nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v posledních letech patrná tendence jejich fungování zefektivnit a zamezit tak jejich zneužívání. Tuto snahu lze spatřovat v souvislosti se zpřísněním podmínek pro poskytování náhradního plnění nebo třeba také u právní úpravy příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je tak jedině dobře, že se nově výše příspěvku snižuje o poskytnutou naturální mzdu, srážky ze mzdy nebo platu a také některé náhrady mzdy nebo platu, neboť k těm nejmarkantnějším případům zneužívání ze strany zaměstnavatelů docházelo právě prostřednictvím těchto ujednání, která byli zaměstnanci obvykle nuceni akceptovat. Co se týče výše tohoto příspěvku, ta dříve mohla dosáhnout až 100 % skutečně vynaložených prostředků zaměstnavatelů, v současné době však může činit maximálně 75 % těchto nákladů. Toto snížení má podle některých názorů negativní vliv na zaměstnávání osob se zdravotním postižením,<sup>266</sup> s tím však nemohu souhlasit. Výhoda stávající úpravy je, že zakládá finanční spoluúčast zaměstnavatelů, která má za cíl zajistit alespoň minimální motivaci a vůli z jejich strany osoby se zdravotním postižením zaměstnávat. Snaží se tak zamezit tomu, aby docházelo k zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze za účelem získání příslušných příspěvků a výhod. V takovém případě vystupují zaměstnavatelé v pouhé roli prostředníka, jemuž náleží nemalá provize z financí určených k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Samotné zaměstnávání má pak často podobu tzv. Potěmkinových vesnic, kdy si jsou výše uvedené skutečnosti vědomi jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci, což se negativně projevuje na náplni jejich práce a

---

<sup>265</sup> Autor zná z vlastní zkušenosti případ, kdy byl osobě přiznán příspěvek na péči ve IV. stupni, aby jí vzápětí byla zamítnuta žádost o získání průkazu ZTP/P.

<sup>266</sup> Srov. SCHNEEWEIS, Jan. *Co s sebou nese zaměstnávání zdravotně postižených*. Právní rádce 2/2015, s. 29.

výsledném přínosu. V praxi také v takových případech hrozí riziko hromadného propouštění těchto zaměstnanců v souvislosti s dalšími legislativními změnami, neboť tak zpravidla opadne jediný důvod, kvůli kterému byli zaměstnání. Taková úprava se tedy míjí účinkem, neboť nedochází k plnohodnotnému začleňování těchto osob na trhu práce, což by měl být primární cíl zákonodárce. Stát by tak měl zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením podněcovat, nikoliv tuto činnost suplovat. Je však nejen úkolem státu, ale i samotných osob se zdravotním postižením, přesvědčit zaměstnavatele o svých schopnostech a o tom, že pro něj mohou být přínosem.

V souvislosti s budoucím legislativním vývojem bych se chtěl na závěr zmínit i o tzv. sociálním podniku. Jedná se o společensky prospěšnou formu podnikání vzniklou za účelem ekonomického, sociálního nebo environmentálního prospěchu. Jedním ze zaměření tedy může být také vytváření pracovních míst pro znevýhodněné osoby, mezi které patří i osoby se zdravotním postižením. Z hlediska účelu tak lze tyto podniky řadit mezi nestátní neziskové organizace a obecně prospěšné společnosti. Na rozdíl od nich však sociální podniky nemají v ČR zakotvený legislativní základ. Jejich právní forma tak může být různá a za sociální podniky se považují především z faktického hlediska, neboť zákon takovéto vymezení nezná. Vzhledem ke zvýšením nákladům, které sociální podniky s ohledem na svoji činnost mají, je tak čím dál častěji zmiňována nutnost vytvořit legislativní úpravu, která by jim tyto náklady alespoň částečně kompenzovala. V této souvislosti vypracovala Tematická síť pro sociální ekonomiku TESSEA<sup>267</sup> analýzu legislativy pro sociální podnikání v jiných zemích EU a vytvořila návrhy tří variant na zapracování sociálních podniků do příslušných právních předpisů. Podle první varianty by měl vzniknout samostatný zákon o sociálním podniku. Tento návrh je však poněkud nereálný s ohledem na názor expertů z MPSV, podle kterých není možné sociální podnik vymezit v samostatném zákoně, ale ani v zákoně o zaměstnanosti. Alternativou pak může být zapracování obšírnějšího pojmu „společensky prospěšný zaměstnavatel“ do zákona o zaměstnanosti, jako jedné z forem cíleného programu dle ustanovení § 120. Třetí, nejjednodušší variantou (preferovanou MPSV) je metodické opatření složené z již existujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které by bylo pilotně zavedeno ve 3 krajích. Vhodnou formu a přístup k sociálním podnikům se pak

---

<sup>267</sup> Jedná se o názorovou platformu sdružující subjekty za účelem prosazování sociální ekonomiky.

MPSV pokouší nalézt také prostřednictvím projektu Podpora sociálního podnikání v ČR, který probíhá od roku 2012 do roku 2015. V jeho rámci je zaměstnavatelům nabízena odborná podpora prostřednictvím sítě lokálních konzultantů nebo také formou absolvování stáže v sociálním podniku, který si zaměstnavatel zvolí. Jedním z dalších cílů je také vytvoření tzv. indikátorů – kritérií, na základě kterých by bylo možné určit, kdy se jedná o sociální podnik.<sup>268</sup> I přes tuto snahu však konkrétní způsob, kterým se podaří sociální podnik zapracovat do stávající legislativy, zůstává stále nevyřešený.

---

<sup>268</sup> Vypracované indikátory jsou dostupné z: <[http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/zip/Indikatory\\_socialnich\\_podniku\\_MPSV.zip](http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/zip/Indikatory_socialnich_podniku_MPSV.zip)>

## Seznam použité literatury a pramenů

### Odborné publikace

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6 vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 496 s. ISBN: 978-80-7400-283-0

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, 1636 s. ISBN: 978-80-7179-251-2

BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon - Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, 432 s. ISBN: 978-80-7400-315-8

BRUTHANSOVÁ, Daniela; JEŘÁBKOVÁ, Věra. *Vývoj invalidity v České republice a ve vybraných zemích v letech 2003- 2008*. Praha: VÚPSV, 2010, 76 s.

HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. Praha: C. H. Beck, 3. vyd., 2009, 1481 s. ISBN: 978-89-7400-059-1

JURČÍK, Radek. *Zákon o veřejných zakázkách – Komentář*. 3.vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 852 s. ISBN: 978-90-7179-222-2

KARPÍŠEK, Z. *Ekonomická motivace na trhu práce k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a návrh opatření na zvýšení jejich zaměstnanosti: 2. podrobná zpráva*. Praha: VÚPSV, 1997, 155 s.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, 158 s. ISBN: 978-80-7418-022-4

KOMENDOVÁ, Jana. *Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích*. Brno: Tribun EU, 2008, 1387 s. ISBN: 978-80-210-4630

*Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. 1. vyd. Přeložil Jan Pfeiffer, Olga Švestková. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, 280 s. ISBN: 978-80-247-1587-2

PELC, Vladimír. *Zákon o daních z příjmů – Komentář*. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1120 s. ISBN: 978-80-7263-867-3

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 240 s. ISBN: 978-80-7380-277-6

TOMEŠ, Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. *Právní a organizační aspekty posuzování zdravotního stavu v sociální oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2011. 74 s. ISBN: 978-90-87146-46-0

TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, 422 s. ISBN: 978-80-7400-322-6

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální a kulturní práva a zdravotní postižení*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2000, 142 s. ISBN 80-246-0057-9

WAGNEROVÁ, ŠIMÍČEK, LANGÁŠEK, POSPÍŠIL a kol. *Listina základních práv a svobod – Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 931 s. ISBN: 978-80-7357-750-6

### **Časopisecké články**

BARÁK, Josef. Některé problémy současné právní úpravy ve vztahu ke zdravotně postiženým. *Právní rozhledy* 15-16/2014.

BIČÁKOVÁ, Olga. Reorganizace úřadů práce. *Časopis Národní pojištění* č. 5/2011.

BISKUP, Jiří. Nové pojetí invalidity a jejího posuzování v systému důchodového pojištění. *Právo a zaměstnání*, 1996.

BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda* 1/2012.

DRÁPAL, Ljubomír. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy* 7/2009.

JOUZA, Ladislav. Nová působnost úřadů práce při posuzování zdravotního stavu. *Práce a mzda* 2006/6.

JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie* 11/2009.

PROCHÁZKA, Antonín. Rozdílnost normativního obsahu článků ústavní Listiny základních práv a svobod. *Právní rozhledy* 11/1996.

SCHNEEWEIS, Jan. Co s sebou nese zaměstnávání zdravotně postižených. Právní rádce 2/2015.

## **České právní předpisy a judikatura**

Listina základních práv a svobod vyhlášená jako součást ústavního pořádku České republiky zákonem č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

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

Vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon č. 155/1955 Sb., o důchodovém pojištění

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Úmluva o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159) ze dne 6. srpna 1985 ve Sbírce zákonů č. 72/1985, částka 21

Úmluva OSN o právech osob zdravotně postižených ve Sbírce mezinárodních smluv č. 10/2010, částka 4

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

Nález pléna Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02

Nález pléna Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08

Nález pléna Ústavního soudu ze dne 15. ledna 2013, sp. zn. Pl. ÚS 15/12

Rozsudek čtvrtého senátu NSS ze dne 17. února 2010, sp. zn. 4 Ads 168/2009

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 27. února 2012, čj. 22 Af 5/2010-57

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. září 2007, sp. zn. 7 Ca 109/2006-40

Usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 31. května 2011, sp. zn. 6 Ads 109/2009

## **Zahraníční právní předpisy a judikatura**

86/379/EEC: Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community. [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986H0379&from=EN>>

88/231/EEC: Council Decision of 18 April 1988 establishing a second Community action programme for disabled people (Helios). [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31988D0231&from=EN>>

93/136/EEC: Council Decision of 25 February 1993 establishing a third Community action programme to assist disabled people (Helios II 1993 to 1996). [online]. Dostupné

také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993D0136&qid=1422124619821&from=EN>>

Declaration on the Rights of Disabled Persons. General Assembly resolution 3447 (XXX) of 9 Dec. 1975. [online]. Dostupné také z: <<http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/res3447.pdf>>

Definitions of disability in Europe, 2004. [online]. Dostupné také z: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2088&langId=en>>

Doporučení Rec(2006)5 Výboru ministrů členským státům o Akčním plánu Rady Evropy na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006-2015. [online]. Dostupné také z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3098/Akcni\\_plan.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3098/Akcni_plan.pdf)>

Evropská úmluva o ochraně lidských práv. [online]. Dostupné také z: <[http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_CES.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf)>

Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA. Case C-13/05. [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0013&qid=1422188303223&from=EN>>

Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 April 2013. HK Danmark, acting on behalf of Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) and HK Danmark, acting on behalf of Lone Skoube Werge v Dansk Arbejds giverforening acting on behalf of Pro Display A/S (C-337/11). [online]. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0335&qid=1422188799249&from=EN>>

Konsolidované znění Listiny základních práv EU a SFEU. [online]. Dostupné také z: <[http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated\\_versions\\_of\\_the\\_treaty\\_on\\_european\\_union\\_2012/consolidated\\_versions\\_of\\_the\\_treaty\\_on\\_european\\_union\\_2012\\_cs.pdf](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_cs.pdf)>



Recommendation 818 (1977) on the situation of the mentally ill. [online]. Dostupné z: <<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/ta77/EREC818.htm>>

Recommendation No. R(92)6 on a Coherent Policy for the Rehabilitation of People with Disabilities (1992). [online]. Dostupné také z: <<http://cm.coe.int/ta/rec/1992/92r6.htm>>

Report from the Commission on the application of Council Recommendation 86/379/EEC of 24 July 1989 on the employment of disabled people in the Community. COM (88) 746 final, 15 December 1988. [online]. Dostupné také z: <<http://aei.pitt.edu/10400/1/10400.pdf>>

Resolution AP (95) 3 on a charter on the vocational assessment of people with disabilities and glossary (1998). [online]. Dostupné také z: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=539045>>

Revidovaná evropská sociální charta. [online]. Dostupné také z: <<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/esch1996.pdf>>

Rozsudek ESLP ze dne 24. února 1998, Botta v. Italy (153/1996/772/973). [online]. Dostupné z: <<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58140>>

Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. [online]. Dostupné z: <[www.nrzp.cz/dokumenty/zahranicni/pravidla.doc](http://www.nrzp.cz/dokumenty/zahranicni/pravidla.doc)>

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010-2020:Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu. [online]. Dostupné také z: <<http://www.nrzp.cz/images/docs/Stanovisko%20EESC.doc>>

## **Další internetové zdroje**

BLAŽEK, JIRÁSEK, MOLEK, POSPÍŠIL, SOCHOROVÁ, ŠEBEK. *Soudní řád správní*. 2014. [online]. Dostupné z právního informačního systému Beck-online.

ČSÚ. *Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013*. [online] Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>>

DUHÁŇ, Štefan; ředitel odboru koncepcí trhu práce MPSV. *Otazníky kolem žádosti o chráněná pracovní místa*. [online]. Dostupné z <<http://www.kzpz.cz/aktuality/otazniky-kolem-zadosti-o-chranena-pracovni-mista/>>

HUBÁLEK, Michal. *Možnosti využití mediace v diskriminačních sporech*. [online]. Dostupné z: <[http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Vyuziti\\_mediace\\_v\\_diskriminacnich\\_sporech.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Vyuziti_mediace_v_diskriminacnich_sporech.pdf)>

MAYER, Jan. *Veřejné zakázky z pohledu zadavatele*. [online]. Dostupné z: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/verejne-zakazky-z-pohledu-zadavatele-ii-cast>>

MPSV. *Posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých sociálních systémů od 1. 1. 2014*. [online]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani\\_zdravi\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani_zdravi_2014.pdf)>

NRZP. *Finanční příspěvky na chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu*. [online]. Dostupné z <<http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/697-2-3-financni-prispevky-na-chranene-pracovni-misto-a-chranenou-pracovni-dilnu>>

STEINCHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti*. [online]. Dostupné z právního informačního systému ASPI.

Tisková zpráva MPSV. *Ergodiagnostika pomáhá osobám se zdravotním postižením získat práci*. [online]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/18176/TZ\\_konference\\_Pregnet.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/18176/TZ_konference_Pregnet.pdf)>

Tisková zpráva MPSV. *Moderní rehabilitace a ergodiagnostika*. [online]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/14771/TZ\\_070313b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/14771/TZ_070313b.pdf)>

Tisková zpráva ÚP ČR. *Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných*. [online]. Dostupné z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/19978/TZ\\_080115a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19978/TZ_080115a.pdf)>

Úřad práce ČR. *I drobní živnostníci mohou získat pojištění OZP v rámci přípravy k práci.* [online]. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/09/2014\\_09\\_01\\_tz\\_pojisteni\\_ozp.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/09/2014_09_01_tz_pojisteni_ozp.pdf)>

VÚPSV. *Postavení a strategie OZP na trhu práce.* [online]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani\\_ozp/helpforthem/hlavni\\_vystupy\\_projektu\\_a\\_jejich\\_prinosy/dotaznikove\\_setreni\\_ozp\\_na\\_trhu\\_prace.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf)>

## Resumé

Tato diplomová práce se věnuje právní úpravě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o skupinu osob, které jsou vlivem svého postižení znevýhodněné na trhu práce a mají tak nárok na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích. Jejich začlenění na trhu práce je ze strany státu podporováno mnoha nástroji, které slouží k pozitivní i negativní motivaci zaměstnavatelů.

Obsah této práce je tematicky členěn do čtyř samostatných kapitol podle jednotlivých oblastí, na které se zaměřuji. Po úvodu následuje první kapitola, která má za cíl definovat základní terminologii. V ní se nejprve věnuji pojmu zaměstnání a jeho odlišností od ostatních forem práce. Na to navazuje vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti, které pro lepší pochopení uvádím v příslušných historických souvislostech. Na závěr kapitoly pak zmiňuji i další zákony, které pro své účely vymezují osobu se zdravotním postižením v českém právním řádu.

Druhá a třetí kapitola se věnuje mezinárodní a evropské právní úpravě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ty tak tvoří jakési přemostění mezi první a čtvrtou, hlavní kapitolou, neboť v nich pojednávám jak o definicích souvisejících s osobami se zdravotním postižením, tak o příslušné právní úpravě, která se zabývá především postavením těchto osob, a to s ohledem na princip rovnosti a zákaz diskriminace.

Poslední, čtvrtá kapitola pak pojednává o příslušné české právní úpravě. V jejím rámci se tak věnuji jednotlivým zákonům, které problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravují, a kriticky analyzuji nástroje, které jsou v nich za tímto účelem obsaženy. Závěrem se pokusím zhodnotit dosavadní legislativní vývoj a nastínit jeho budoucí směřování.

# **Abstract**

## **Employment of persons with disabilities**

This Master's Thesis deals with the legal form of employment of persons with disabilities. This group of people is disadvantaged on the labor market due to their disabilities and thus entitled to special protection within the labour law relations. Their integration on the labour market is supported by the state through many legal tools that are used for both positive and negative employers' motivation.

The thesis is divided into four separate chapters according to the areas I am dealing with. The introduction is followed by the first chapter where I define the basic terminology. I focus on the term of employment and its dissimilarities from other work forms. It continues with the definition of a person with a disability according to the Employment Act which is, for better understanding, presented in the relevant historical context. At the end of this chapter I also mention other laws defining a person with a disability for their own purposes within the Czech legal system.

The second and third chapter are dedicated to the international and European legal regulations on the employment of persons with disabilities. These chapters form a linking part between the first and the fourth chapter because they contain the definitions related to persons with disabilities along with the corresponding legislation which mainly focuses on the status of these persons with regard to the principles of equality and non-discrimination.

In the last main chapter I discuss the relevant Czech legislation. I focus on the particular laws issuing the employment of persons with disabilities and I subsequently critically analyze the legal tools provided by them. Finally, I evaluate the existing legislative development and outline its future direction.

## **Klíčová slova/Keywords**

osoba se zdravotním postižením – person with a disability

zaměstnávání – employment