

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Lenka Hanušová

**Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
ve světle zaměstnávání osob se zdravotním
postižením**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 6. 10. 2016

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval/a samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Lenka Hanušová

V Praze dne 6. 10. 2016

Děkuji vedoucímu své diplomové práce, panu JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za hodnotné připomínky, věcné podněty a také vstřícné a trpělivé vedení a přístup. Dále bych chtěla poděkovat své rodině, zejména pak své mamince, která se mnou přečkala všechny strasti studia a byla mi oporou. Děkuji také Kateřině Kuncířové za korekturu a zpětnou vazbu. V neposlední řadě pak děkuji Jakubu Jauernigovi za pomoc a neutuchající podporu.

Obsah

I. Úvod	1
II. Právo na práci, politika zaměstnanosti a osoby se zdravotním postižením	2
2.1 Právo na práci	2
2.2 Politika zaměstnanosti	7
2.3 Osoby se zdravotním postižením	14
III. Česká právní úprava problematiky podpory zaměstnávání OZP a specifické nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	24
3.1 Rehabilitace	24
3.2 Chráněné pracovní místo	36
3.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů OZP a spolupráce s Úřadem práce	41
3.4 Rekvalifikace	45
3.5 Investiční pobídky	50
3.6 Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	54
3.7 Sdílené zprostředkování zaměstnání	63
3.8 Cílené programy k řešení zaměstnanosti	67
IV. Závěr	71
Použité prameny a literatura	73
Seznam zkratk	79
Abstrakt	80
Abstract	81

I. Úvod

Problematika zaměstnanosti a snaha o její zvyšování za současného dosažení vysoké efektivity práce je neustále aktuální otázkou, které je státními orgány věnována značná pozornost. Za účelem podpory zaměstnanosti, a to jak na obecné rovině, tak ve vztahu k určitým skupinám, jež jsou na trhu práce znevýhodněny, stát vytváří aktivní politiku zaměstnanosti.

Tato diplomová práce má za cíl představit čtenáři jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v současné právní úpravě, a to především ve světle jejich užití při podpoře zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Zdravotně postižení tvoří nezanedbatelné množství osob v produktivním věku, které jsou ohroženy ve větší míře nezaměstnaností. Státem je jim proto věnována na trhu práce zvýšená pozornost a ochrana, což se promítá právě i v jednotlivých nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Právní úprava v této oblasti je poměrně rozsáhlá a komplexní a stále prochází vývojem. Mou snahou proto bylo ji zmapovat a podat její co nejucelenější obraz a zároveň osvětlit některá její východiska na mezinárodní a ústavní úrovni.

První část práce se věnuje obecnějším tématům, která mají čtenáři poskytnout náhled na problematiku zaměstnanosti a osob se zdravotním postižením v širší perspektivě. Nejprve je nastíněna otázka práva na práci, jakožto východiska pro politiku zaměstnanosti, v mezinárodní i české legislativě. Dále je věnována pozornost politice zaměstnanosti jako celku a popisu jejích jednotlivých složek. Druhý tematický celek se zaměřuje na problematiku osob se zdravotním postižením. Má představit hodnoty, které se staly základem současné právní úpravy, a poté přiblížit, jak se promítly v průběhu let zejména v mezinárodních dokumentech.

V druhé části je už pozornost věnována jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a jejich užití ve vztahu k osobám se zdravotním postižením. Nejprve jsou blíže rozebrány nástroje, které jsou specificky zacílené na podporu zaměstnanosti OZP, tedy pracovní rehabilitace a chráněná pracovní místa. Dále se práce zabývá nástroji obecnými, popisuje jejich současnou úpravu a analyzuje je ve snaze zhodnotit jejich možné užití při uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce.

II. Právo na práci, politika zaměstnanosti a osoby se zdravotním postižením

2.1 Právo na práci

Než se plně zaměřím na hlavní téma této práce, je vhodné si přiblížit problematiku práva na práci, které je pro politiku zaměstnanosti výchozím pojmem.

Právo na práci řadíme do třetí generace lidských práv.¹ Tato začala být prosazována ve 20. a 30. letech 20. století a po druhé světové válce a spadají do ní hospodářská, sociální a kulturní práva.²

Zakotvení práva na práci v mezinárodních dokumentech

Právo na práci je na mezinárodní úrovni zakotveno v několika dokumentech, z nichž budou pro ilustraci uvedeny ty nejdůležitější. Patří mezi ně zejména Všeobecná deklarace lidských práv přijatá valným shromážděním Organizace spojených národů 10. prosince 1948, která ve svém článku 23 odst. 1 stanoví, že „*každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti*“. Jde o první normování práva na práci na mezinárodní úrovni, a ačkoliv Všeobecná deklarace není závaznou mezinárodní smlouvou, disponuje velkou materiální autoritou a ve své době byla velkým krokem vpřed na poli lidských práv, potažmo práv sociálních.

Další lidsko-právní dokument, který se zabývá mj. právem na práci, byl opět přijat na poli OSN. Tentokrát již jako smlouva zavazující své signatáře, nikoli jako deklarace s pouze doporučujícím charakterem. Byl jím Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále také „MHSKP“) ze dne 16. prosince 1966, který právo na práci upravuje ve svém čl. 6 odst. 1: „*Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost*

¹ První generace – individuální práva (př. právo na život, na osobní svobodu, vlastnické právo), 18. stol.

druhá generace – politická práva (př. volební právo), přelom 19. a 20. stol.

třetí generace – hospodářská, sociální a kulturní práva

čtvrtá generace – právo na příznivé životní prostředí a práva ve spojitosti s moderními technologiemi (př. ochrana před zneužitím osobních informací), 70. léta 20. stol.

² Srov. GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 4., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. s. 224 - 226

vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva.“ V textaci MPHSKP je důležité povšimnout si slova „*příležitost*“, které zde stojí v protikladu k pojetí práva na práci jako povinnosti státu zprostředkovat jednotlivci práci. Ze znění čl. 6 odst. 1 naopak vyplývá, že státu přísluší pouze povinnost dát jednotlivci, který o to projeví zájem, *možnost* pracovat (vydělávat si na živobytí svojí prací).³ Právo na práci v takovémto pojetí nechává stát v pozici entity tvořící podmínky a prostředí pro výkon práce, ale odpovědnost za její nalezení a výkon zůstává v duchu liberální teorie na jednotlivci.

Pokud se zaobíráme právem na práci v mezinárodních souvislostech, nelze vynechat činnost Mezinárodní organizace práce (dále také „MOP“) a úmluv vzniklých v její režii. Zásadním dokumentem v této oblasti je úmluva MOP č. 122, o politice zaměstnanosti, z roku 1964. Tato úmluva přímo uvádí politiku zaměstnanosti jako nástroj k zabezpečení práva na práci, když ve svém čl. 1 odst. 1 stanoví, že „...*každý členský stát vyhlásí a bude provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání*“. Načež následně navazuje v odstavci 2: „*Tato politika bude zajišťovat, že:*

- a) bude práce pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci,*
- b) tato práce bude co možná nejproduktivnější,*
- c) bude existovat svobodná volba zaměstnání a co nejširší možnost, aby každý pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejlépe hodí, a aby v něm mohl využívat svých schopností a nadání bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ.*“ Úmluva č. 122 na státy klade kromě požadavků obsažených i v předchozích mezinárodních dokumentech ještě další nároky a stanovuje další cíle, a to plnou zaměstnanost, co nejvyšší produktivitu práce a požadavek nediskriminace při získávání práce.

Na Úmluvu MOP č. 122 navazující Doporučení MOP č. 169 z roku 1984 mimo jiné opět zdůrazňuje, že ekonomické a sociální politiky signatářských států by měly

³ Viz GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 4., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007.s. 36, 37

směřovat k plné a produktivní zaměstnanosti a také akcentuje svobodnou volbu zaměstnání.⁴

Co se týče práva na práci, neměla by být vynechána ani evropská úprava. Jako první je na místě zmínit Evropskou sociální chartu přijatou Radou Evropy 18. října 1961, která se právu na práci věnuje hned v čl. 1, ve kterém se státy zavazují v odst. 3 „*zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky.*“ Jedná se o další z dílčích cílů, který se státy na mezinárodní úrovni zavazují dodržovat v rámci svých sociálních politik za účelem naplnění práva na práci.⁵

Na poli Evropské unie (dříve Evropských společenství) pak lze nalézt úpravu této problematiky obsaženou v Chartě základních sociálních práv pracujících Společenství z 9. prosince 1989, kde se v souvislosti s prací zdůrazňuje potřeba vytvoření podmínek pro svobodu pohybu osob (pracovníků). Mezi tyto podmínky patří například uznávání kvalifikace získané v zahraničí a vytvoření vhodných pracovních podmínek. Charta se věnuje i dalším exponovaným tématům, jako je zajištění přístupu k odborné přípravě, rovné zacházení se ženami a muži a zlepšení sociální a profesní integrace osob se zdravotním postižením. Všechny tyto oblasti, zejména pak svoboda pohybu osob, která patří k základním myšlenkám EU, jsou dále rozvíjeny sekundárním právem. Jde například o směrnici Rady 200/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnice Rady 200/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, dále směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2004/38 ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států a nařízení č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.⁶

⁴ Srov. GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 4., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. s. 40-42

a BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). s. 395-396

⁵ Pro úplnost je třeba doplnit, že následující odst. 4 ESCH obsahuje povinnost státu „*poskytovat a podporovat vhodné poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a rehabilitaci*“, přičemž k dodržování tohoto ustanovení se ČR na rozdíl od prvních tří odstavců čl. 1 nezavázala.

⁶ ŠTANG, Michal. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. s. 19-20 a BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). s. 396

Právo na práci v českém právním řádu

Pokud jde o českou právní úpravu, zdá se být pojetí práva na práci do určité míry problematické. Je nutné si povšimnout, že samotný pojem „právo na práci“ se v základním katalogu práv v českém právním řádu, v Listině základních práv a svobod (dále také „LZPS“ či „Listina“), nikde nevyskytuje. Absence výslovného pojmenování však neznamená, že v Listině právo na práci zcela chybí i v materiální rovině. Této tematice se věnuje hned první článek hlavy čtvrté LZPS s titulem Hospodářská, sociální a kulturní práva. Čl. 26 stanoví v odst. 1, že *„každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i na právo podnikat a provozovat jinou hospodářku činnost“*, a dále v odst. 3: *„každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“*

Ačkoliv je v textu patrný vliv výše zmíněných mezinárodních dokumentů, k jejichž signatářům Česká republika patří, a to zejména MPHŠKP, zdá se být pojetí práva na práci v české ústavní rovině poněkud omezené. Tento názor zastávají i někteří čeští ústavněprávní odborníci, když tvrdí, že *„dikce zvolená Listinou naplňuje jeden z podstatných aspektů práva na práci upraveného v mezinárodních smlouvách, avšak celý jeho rozsah podle těchto smluv nevyčerpává.“*⁷ Pojetí práva na práci v LZPS v jeho omezené formě vedlo k vytvoření teorie, že LZPS obsahuje spíše než právo na práci právo na zaměstnání. Přičemž v tomto pojetí *„chceme-li porovnat právo na zaměstnání s právem na práci, je možné říci, že právo na zaměstnání zdůrazňuje aktivní úlohu toho, kdo práci hledá, a úloha státu a společnosti je zde v podstatě podpůrná.“*⁸

Práva na zaměstnání, stejně jako některých jiných hospodářských, sociálních a kulturních práv taxativně vyjmenovaných v čl. 41 odst. 1 Listiny, se lze domáhat jen v mezích jejich prováděcích zákonů. Obsah a rozsah práva na zaměstnání dle čl. 26 LZPS je dále specifikován v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Ten definuje v § 10 právo na zaměstnání jako *„právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“),*

⁷ PAVLÍČEK, Václav. Ústavní právo a státověda. Praha: Linde, 2004. Vysokoškolské právnícké učebnice. s. 190

⁸ ŠTANG, Michal. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. s. 21

na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb,“ doplněné dle § 11 o právo „*si samostatně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si ... zabezpečit zaměstnání v zahraničí.*“ Pokud bychom tedy uvažovali o právu na zaměstnání jako o jakési specifikaci práva na práci a jeho zaměření na aktivitu jedince za podpory státu, pak se právo na zaměstnání dá v české právní úpravě shrnout jako právo na „*zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti v případě, že zaměstnání nebylo zajištěno.*“⁹ Tato dvojice práv je pak výchozím bodem pro směřování politiky zaměstnanosti v ČR.

Jak bylo výše ilustrováno, je právo na práci pojmem proměnlivým. Ačkoliv je uznáváno jako základní lidské právo, jeho obsah není chápán zcela jednotně a jako vše ostatní se postupem času vyvíjí. Navíc jde o pojem s velkým historicko-politickým přesahem, i proto mohlo dojít k tomu, že jeho pojetí v LZPS se od práva na práci zachyceného v mezinárodních dokumentech může do jisté míry lišit. Pro potřeby této práce budu vycházet ze současné české pracovněprávní literatury a právo na práci definovat jako právo sestávající z trojice dílčích práv, kterými jsou „*právo práci získat, právo si práci udržet (právo na stabilitu práce) a právo na hmotné zajištění v nezaměstnanosti, popřípadě širší právo na zabezpečení ve vymezených případech*“.¹⁰ Právo na zaměstnání potom budu vnímat jako jeho modifikaci či specifikaci příznačnou pro českou právní úpravu, a to zejména v souvislosti se zákonem o zaměstnanosti.

⁹ ŠTANG, Michal. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. s. 21

¹⁰ KOBER, Jan. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. s. 54

2.2 Politika zaměstnanosti

Právo na práci, či v pojetí českého právního řádu právo na zaměstnání, je individuálním právem fyzických osob, kterému odpovídá povinnost státu určitým způsobem jednat a zajistit podmínky potřebné k jejich realizaci. K tomuto účelu slouží státní sociální politika, konkrétně politika zaměstnanosti.

Pokud politika zaměstnanosti představuje strategii státu, jejímž účelem je v pozitivním smyslu zajištění práva na zaměstnání, pak tedy v negativním smyslu bude mít podobu plánu boje s nezaměstnaností.

Nezaměstnanost je velmi významným sociálním faktorem ovlivňujícím jak každodenní život jednotlivce, tak chod celé ekonomiky. Skutečnost, že je člověk zaměstnaný, či naopak nezaměstnaný, se promítá na jeho životní úroveň a ve svém důsledku i na jeho psychice, rodinném životě i sociální statutu.¹¹ V mnoha případech znamená dlouhodobá ztráta zaměstnání osobní tragédií, protože jedinec i jeho rodina přijde o dlouhodobý a stabilní příjem finančních prostředků. V měřítku společnosti pak míra zaměstnanosti ovlivňuje jak ekonomický růst a rozvoj, tak sociální smír. Pokud míra nezaměstnanosti dosáhne určité vyšší úrovně, může dojít k narušení tohoto smíru, nepokojům mezi obyvateli, k názorové radikalizaci a změně volebních preferencí. Proto je v nejlepším zájmu státu, aby usiloval o co nejvyšší a přitom produktivní zaměstnanost za zachování současné svobody volby povolání.¹²

Právní teorie charakterizuje politiku zaměstnanosti jako "*cílenou snahu o:*

- *dosažení takové úrovně zaměstnanosti fyzických osob, která by v souladu s očekávaným rozvojem výroby a služeb včetně rozvoje technologie a organizace práce;*
- *ovlivňování trhu práce směrem k vyrovnání nabídky pracovních příležitostí*

¹¹ srov. ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006. Scripta iuridica, 1. s. 7

¹² Centrální plánování ekonomiky a direktivní řízení lidských zdrojů totiž, jak ukázal předchozí režim, vede k snižování produktivity práce.

a poptávky fyzických osob po zaměstnání."¹³

Co se týče právní úpravy politiky zaměstnanosti, hlavním pramenem je dříve zmiňovaný zákon o zaměstnanosti č. 435/2005 Sb. (dále také „ZZ“). Tento zákon nahradil dříve účinný zákon č. 1/1991 a měl sloužit k transformaci české právní úpravy zaměstnanosti do podoby kompatibilní s právem Evropské unie. ZZ prošel do dnešní doby mnoha novelizacemi, přičemž mnoho z nich bylo provedeno v rámci transpozice směrnic Evropské unie. ZZ ve svých osmi částech zahrnuje problematiku zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, aktivní politiky zaměstnanosti, výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti. Na zákon o zaměstnanosti navazuje řada prováděcích předpisů, opatření a rozhodnutí vlády.

ZZ se vymezením politiky zaměstnanosti zabývá v části I., ve svých úvodních ustanoveních, kde v § 1 stanoví, že cílem státní politiky zaměstnanosti je "*dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*". Jelikož jde o velmi obecnou formulaci, v následujícím § 2 lze nalézt demonstrativní výčet dílčích úkolů, které politika zaměstnanosti ČR zahrnuje, jako je například zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, koordinace jednotlivých opatření a programů v oblasti zaměstnanosti, poskytování podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, mezinárodní spolupráce a opatření pro zaměstnávání osob se ztíženým uplatněním na trhu práce.

Směrování politiky zaměstnanosti určuje stát. Jedná přitom ve spolupráci s dalšími subjekty, zejména zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Tyto tři entity tvoří dohromady tzv. tripartitu. Tripartitní orgány se podílí na tvorbě pracovněprávního zákonodárství, jakožto zástupci všech zúčastněných stran v oblasti zaměstnání a závislé práce. Odbory a sdružení zaměstnavatelů stojí na vzájemně protilehlých stranách nabídky a poptávky pracovních sil. Stát jako orgán vrchnostenský s nimi konzultuje směrování politiky zaměstnanosti a společně se snaží o zachování sociálního smíru a dosažení plné zaměstnanosti při zajištění co nejvyšší efektivity práce.

¹³ ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006. Scripta iuridica, 1. s. 15

Dalšími subjekty, které se podílí na provádění státní politiky zaměstnanosti, jsou územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů.¹⁴

Politiku zaměstnanosti lze dělit dle její místní působnosti a orgánů, které ji provádí na centrální a regionální a dále dle použitých nástrojů na aktivní a pasivní.

Centrální a regionální politika zaměstnanosti

Centrální politika zaměstnanosti neboli velká politika zaměstnanosti, se zaměřuje na ovlivňování hospodářství a trhu práce pomocí makroekonomických nástrojů, jako „*měnové, fiskální a mzdové politiky, strukturálních změn ekonomiky, zaměření exportu, úrovně vzdělávacího systému i celkové koncepce zaměstnanosti*“.¹⁵ Centrálním správním úřadem, jehož úkolem je zabezpečování centrální politiky zaměstnanosti, je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „MPSV“). MPSV při své činnosti zejména zpracovává celostátní koncepci a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce a zabezpečuje: zpracování analýz a prognóz vývoje na trhu práce, správu a poskytování prostředků na financování státní politiky zaměstnanosti, rozvíjení mezinárodních vztahů v oblasti zaměstnanosti, včetně spolupráce s orgány EU a orgány členských států EU, a vedení centrálních evidencí pro účely zaměstnanosti.¹⁶ MPSV je také orgánem, který řídí a kontroluje Úřad práce České republiky, jakožto subjekt instančně podřízený.

Úřad práce České republiky (dále také „úřad práce“) je orgán veřejné moci realizující regionální, neboli malou, politiku zaměstnanosti. Regionální politika zaměstnanosti „*konkretizuje globální politiku státu na místní podmínky a stanovuje způsoby její realizace.*“¹⁷ Úřad práce se tak mimo jiné podílí na vytváření nových pracovních míst a poskytuje základní služby zaměstnanosti.¹⁸ Úřad práce jako správní orgán je členěn na generální ředitelství, tedy řídicí jednotku, a dále na krajské pobočky

¹⁴ Srov. ust. § 2 ZZ

¹⁵ BIČÁKOVÁ, Olga. Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra (BMSS-Start). s. 7

¹⁶ Srov. podrobněji ust. § 6 ZZ

¹⁷ BIČÁKOVÁ, Olga. Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra (BMSS-Start). s. 8

¹⁸ BIČÁKOVÁ, Olga. Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra (BMSS-Start). s. 8

a pobočku pro hlavní město Prahu, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Místní působnost krajských poboček je shodná s územními obvody krajů.¹⁹

Ani úřad práce nejedná při utváření a realizaci regionální politiky zaměstnanosti zcela samostatně bez ohledu na další aktéry na trhu práce. Za účelem koordinace, spolupráce a rozvoje trhu práce vytváří poradní sbory, do nichž jsou přizváni zejm. zástupci odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, organizací zdravotně postižených a územně samosprávných celků. Tyto sbory pak mají poradní právo např. v otázkách poskytování podpor zaměstnavatelům, organizace poradenské činnosti, rovného zacházení s fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Státní politika zaměstnanosti je tak úřadem práce realizována s ohledem na specifické ekonomické a sociální podmínky konkrétního regionu.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na finanční podporu osobám, které z rozličných důvodů přišly o zaměstnání. Jejimi hlavními nástroji jsou podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Jejich účelem je zajištění alespoň omezeného příjmu nezaměstnaným osobám za stanovených podmínek a po limitovaný časový úsek tak, aby nedošlo k rapidnímu snížení jejich životní úrovně v důsledku ztráty příjmu ze zaměstnání a tyto osoby se tak mohly zaměřit na nalezení nového pracovního uplatnění.

Výše finanční podpory v rámci pasivní politiky zaměstnanosti je stanovena procentní sazbou z předchozího výdělku a vyplácí se po stanovenou podpůrnou dobu.²⁰ Výše těchto podpor se v jednotlivých státech liší většinou v závislosti na ekonomické situaci a na celkovém pojetí sociální politiky státu. Cílem je však nastavit jejich podmínky, výši podpory a délku podpůrné doby takovým způsobem, aby nebyly v absolutním nepoměru k potřebám jedince, který pracoval, o práci přišel a momentálně se uchází o novou a aby nedošlo k určitému znehodnocení jeho předchozí pracovní snahy. Zároveň ale musí být výše podpory motivační v tom smyslu, že nebude tak

¹⁹ zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, v platném znění

²⁰ PELIKÁN, Martin. Zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Právní rádce: Měsíčník hospodářských novin. Praha: ECONOMIA, 1995, sv. 12, s. 44

vysoká, aby se jedinec spokojil s výplatou státní podpory a ztratil zájem o získání nového zaměstnání.

V současné době je podpora v nezaměstnanosti vyplácena pouze osobám označeným jako uchazeči o zaměstnání, a to za splnění dalších podmínek dle ZZ. *„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“*²¹

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má zjednodušeně řečeno dle § 39 ZZ pouze uchazeč o zaměstnání, který získal v období předchozích dvou let zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, požádal příslušnou krajskou pobočku úřadu práce o poskytnutí této podpory a není poživatelem starobního důchodu. Přičemž délka podpůrčí doby je odstupňovaná dle věku uchazeče o zaměstnání, a tak činí u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Liší se také výše podpory, která v průběhu podpůrčí doby klesá. V prvních dvou měsících vyplácení činí procentní sazba 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku (nebo vyměřovacího základu u OSVČ), další dva měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu už pouze 45 %.

Tato diferenciací ve výši podpory zvýhodňuje osoby starší, pro něž je hledání nového zaměstnání zpravidla obtížnější, tak, že jim poskytuje delší čas k nalezení nového zaměstnání. Zároveň má klesající výše podpory motivovat uchazeče k co nejrychlejšímu návratu do pracovního koloběhu, jelikož pracovní návyky a motivace s postupem času klesají a tím se snižuje i šance uchazeče na nalezení nového zaměstnání.

Jak již bylo řečeno výše, druhým nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je podpora při rekvalifikaci, na niž má nárok *„uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce“*²² a který v té době nepobírá starobní důchod. Podpora při rekvalifikaci není odstupňována co do výše, ani

²¹ ust. § 24 ZZ

²² ust. § 40 odst. 1 ZZ

zákonem přesně časově limitována. Její procentní sazba činí 60 % průměrného měsíčního výdělku (resp. vyměřovacího základu) a je v této výši poskytována uchazeči po celou dobu rekvalifikace.²³

Délka podpůrčí doby podpory při rekvalifikaci musí zohledňovat skutečnost, že množství času a úsilí nutného k úspěšnému osvojení potřebných znalostí a schopností je pro jednotlivé rekvalifikační programy rozdílné. Pokud by tak doba podpory při rekvalifikaci byla omezena podobně, jako podpůrčí doba podpory v nezaměstnanosti, mohlo by dojít k demotivaci uchazečů o zaměstnání se rekvalifikovat, pokud by měli podstupovat část programu bez jakékoliv finanční kompenzace, a tedy pravděpodobně bez prostředků na obživu. Další možností je, že by došlo ke zkrácení rekvalifikačních programů, což by u některých z nich mohlo vést k poklesu kvality jejich absolventů, tudíž k poklesu jejich uplatnění na trhu práce. V obou případech by byl výsledek kontraproduktivní.

Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti mají za cíl materiálně podporovat uchazeče o zaměstnání v období mezi zaměstnáními a zabránit tak zhoršení jejich sociální situace. Pasivní politika zaměstnanosti vytváří tedy jakousi záchranou síť. Naproti tomu aktivní politiku zaměstnanosti (dále také „APZ“) bychom mohli přirovnat spíše ke katapultu, který by měl vystřelit uchazeče o zaměstnání zpět do pracovního koloběhu.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.“²⁴ Ve své podstatě je jejím cílem dosáhnout vyrovnaného poměru mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu a zabezpečit fyzickým osobám realizaci jejich subjektivního práva na zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti je upravena zejména v části páté zákona o zaměstnanosti a navazujících právních předpisech.

Těžiště aktivní politiky zaměstnanosti spočívá na finančních stimulech, přičemž prostředky pro peněžní příspěvky jsou čerpány zejména ze státního rozpočtu. Finance

²³ s výjimkou dob stanovených v § 44

²⁴ ust. § 104 odst. 1 ZZ

poskytované v jejím rámci jsou určeny primárně soukromému sektoru. Organizačním složkám státu ani státním příspěvkovým organizacím je v rámci APZ poskytovat nelze. Zajišťování aktivní politiky zaměstnanosti opět spadá do režie MPSV a Úřadu práce, který uzavírá s žadatelem dohody o realizaci jednotlivých programů a projektů a o poskytování finančních příspěvků na jejich provedení.

Ustanovení § 104 odst. 2 ZZ obsahuje demonstrativní výčet nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Následující § 115 ZZ v návaznosti doplňuje, že součástí opatření APZ jsou také poradenství, které poskytuje Úřad práce uchazečům i zájemcům o zaměstnání a také zaměstnavatelům. Dále tam spadá podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterou se budu zejména v následujícím textu zabývat, programy sdíleného zprostředkování zaměstnání, které poskytuje Úřad práce společně s agenturami práce, a konečně také cílené programy k řešení zaměstnanosti.

V následující části své práce se budu blíže zabývat současnou právní úpravou výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zejména se však budu věnovat využití jednotlivých nástrojů pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jelikož se jedná o skupinu osob, jimž je věnována jak zákonodárcem, tak Úřadem práce zvýšená pozornost. Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je navíc stále aktuálním tématem, které není ani v současné době zcela uspokojivě vyřešeno.

2.3 Osoby se zdravotním postižením a právo na zaměstnání

V souladu s mezinárodními dokumenty a ústavním pořádkem razí zákon o zaměstnanosti zásadu rovného zacházení s fyzickými osobami při uplatňování práva na zaměstnání.²⁵ Opatření politiky zaměstnanosti, jak je stanoveno v úvodní části ZZ, zahrnují i ta 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, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatřením pro zaměstnávání těchto osob.*“ Tento cíl je spojen i s přímým zákazem jakékoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.²⁶

Ve společnosti a potažmo na trhu práce se totiž vyskytuje nikoliv nevýznamné procento osob, jejichž reálná životní situace je v určitém ohledu v porovnání s jinými osobami v produktivním věku limituje. Souhrnně se označují jako osoby se ztíženým postavením na trhu práce a je jim věnována větší pozornost a péče. Patří sem například matky po mateřské dovolené, osoby pečující o dítě do 15 let věku, absolventi škol či osoby nad 50 let věku a v neposlední řadě osoby zdravotně postižené. Politika zaměstnanosti je zacílena nejen na zajištění rovného zacházení s nimi, ale také co nejširšího uplatnění takto znevýhodněných osob na trhu práce při přihlédnutí k jejich individuálním možnostem a schopnostem, což se odráží i ve specifichosti právních norem.

Asi nejucelenější právní úprava se potom v zákoně o zaměstnanosti týká zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Specificky této tematice se věnuje celá část třetí ZZ, která obsahuje ustanovení o pracovní rehabilitaci, chráněných pracovních místech, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce v souvislosti se zaměstnáváním těchto osob. Právě problematice

²⁵ Tato zásada je obsažena v § 4 ZZ v návaznosti na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

²⁶ ust. § 4 odst. 2 ZZ

působení aktivní politiky zaměstnanosti na zaměstnanost osob se zdravotním postižením se budu plně věnovat ve druhé části této práce.

Osoba se zdravotním postižením

V současné době tvoří osoby se zdravotním postižením (dále také „OZP“) zhruba 10 % populace České republiky. Jde o velké procento osob, jejichž každodenní život, a tedy i uplatnění na trhu práce, je ovlivněno jejich zdravotním stavem. Problematika osob se zdravotním postižením a její řešení je obzvláště důležité. Už jen z toho důvodu, že se zvyšuje průměrný věk populace a s tím přibývá i osob s disabilitou. Ve vyspělých zemích je oproti zemím rozvojovým díky účinné zdravotní prevenci nižší procento osob, jejichž zdravotní postižení je vrozené. Naproti tomu mají poměrně vysoký počet osob, jejichž zdravotní postižení je získané, například v důsledku nehody. Není proto od věci si uvědomit, že nikdo z nás si nemůže být svým zdravím jistý navždy a nemůžeme si proto dovolit tuto problematiku ignorovat, což naštěstí reflektuje i zákonodárce.

Vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech

Snaha o vymezení pojmu „zdravotní postižení“ procházela stejně, jako přístup společnosti k tomuto fenoménu postupným posunem. Zatímco se dřívější definice zabývaly osobami se zdravotním postižením z jejich fyziologického a psychologického hlediska a zaměřovaly se na jejich odlišnost od stavu zdraví či ideálu a toto hodnotily odtrženě od jejich okolí, současné klasifikace se vzdalují tomuto pojetí a nahlíží na handicapované osoby z hlediska jejich interakce s prostředím, ve kterém se pohybují.

Prvním důležitým dokumentem, ve kterém se promítla myšlenka sociálního přístupu ke zdravotním postižením, byla Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění (ICIDH – International Classification on Impairments, Disabilities and Handicaps), který roku 1980 schválila Světová zdravotnická organizace (WHO – World Health Organization). Tento dokument definoval tři základní termíny: vada, porucha (Impairment), postižení (Disability) a znevýhodnění (Handicap).²⁷ Tyto pojmy měly reflektovat změněnou schopnost osob se zdravotním postižením vykonávat určité

²⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000. s. 23 - 24

činnosti ve vztahu k jejich okolí a měly usnadnit a sjednotit přístup nejen orgánů států k této problematice. Ačkoliv bylo ICIDH terminologicky po dlouhou dobu zcela zásadním dokumentem na mezinárodním poli v této oblasti, jednotlivé státy stejně používají rozdílné klasifikace. V průběhu let navíc došlo k dalšímu posunu a revizím ICIDH a v dnešní době už je nahrazen novým klasifikačním rámcem.

Roku 2001 vydala WHO nový dokument s názvem Mezinárodní klasifikace funkční schopnosti, disability a zdraví (zkráceně MKF; International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF). Na konferenci v Miláně roku 2007 se pak subjekty účastnící se projektu EU MHADIE (Measuring Health and Disability in Europe), ke kterým patří Evropská komise, Rada Evropy, Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD), WHO, OSN a další dohodli, že MKF bude používána jako základní hodnotící metodika pro posuzování funkčních schopností osob se zdravotním postižením.²⁸ MKF reflektuje domény zdraví a domény vztahující se ke zdraví z hlediska jedince, jeho těla a okolního prostředí, nehodnotí tedy jedince, jako individuum, ale jeho životní situace ve vztahu k jeho zdraví. Pro hodnocení pak stanoví 4 okruhy, ve kterých probíhá klasifikace, a to tělesné funkce, tělesné struktury, aktivity a participace a faktory prostředí, přičemž nejzásadnější jsou první tři uvedené. Toto hodnocení ve svém souhrnu podává obraz o tom, co daný jedinec s postižením nebo onemocněním dělá nebo má schopnost dělat. Dále stanoví dva výchozí pojmy, a to funkční schopnost (functioning), která „*referuje o všech tělesných funkcích, aktivitách a participaci jakožto zastřešující pojem*“ a pojem disability (disability), který „*slouží jako vyjádření pro poruchy, snížení aktivity nebo restrikce participace*“.²⁹ MKF je v současnosti používána v nejrůznějších odvětvích, například jako pomůcka v oblasti legislativy, sociální politiky, klinická pomůcka, statistická pomůcka a v neposlední řadě i jako pomůcka v oblasti práce a zaměstnanosti.³⁰ Metodologie MKF nás asi nejvíce přibližuje k mezinárodní definici a klasifikaci zdravotního postižení. Určitým vodítkem a shrnutím nám pak může být i definice disability uvedená v předmluvě českého překladu MKF, která říká, že „*Disability je snížení funkčních schopností na úrovni těla,*

²⁸ Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF. Přeložil Jan PFEIFFER, přeložila Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. s. 7

²⁹ Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF. Přeložil Jan PFEIFFER, přeložila Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. s. 15

³⁰ Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF. Přeložil Jan PFEIFFER, přeložila Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. s. 17

*jedinice nebo společnosti, která vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) setkává s bariery prostředí.*³¹

Vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením v českém právním řádu

Česká právní úprava je ve vztahu k osobám se zdravotním postižením terminologicky nejednotná a poměrně roztržštěná. Pro oblast zaměstnanosti OZP je však výchozí úprava obsažená v § 67 zákona o zaměstnanosti. Zákon zde vytváří tři podkategorie pojmu osoba se zdravotním postižením, a to:

- osoby zdravotně znevýhodněné,³²
- osoby se zdravotním postižením, a
- osoby s těžším zdravotním postižením.

Pro rozřazení jednotlivých osob do těchto kategorií však odkazuje zákon o zaměstnanosti ve svém § 67 odst. 2 na právní úpravu a terminologii obsaženou v jiném předpisu, když stanoví, že „*osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány*

- a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),*
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo*
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).*“

Termín osoba se zdravotním postižením tak dostává dvojí význam, když se stává označením na jednu stranu skupiny osob, které byly uznány invalidními v prvním a druhém stupni a zároveň zastřešujícím pojmem.³³

³¹ *Disability is a decrement in functioning at the body, individual or social level that arises when an individual with a health condition encounter barriers in the environment.* (Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF. Přeložil Jan PFEIFFER, přeložila Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. s. 9)

³² BERÁNKOVÁ, Kateřina. Úřad práce ČR Generální ředitelství. Tisková zpráva. Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: 8.1.2015. [vid. 20.7.2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf

³³ Ve své práci používám pojmu osoba se zdravotním postižením zejména ve smyslu legální definice v ZZ. Ačkoliv z hlediska praxe považuji používání důsledné a jednotné terminologie za zásadní, není to ve středu zájmu této práce. Proto pro její potřeby a z důvodů spíše literárních používám v této části práce i termíny handicapovaná osoba a osoba s disabilitou jako synonyma pojmu „osoba se zdravotním postižením“ poměrně promiskue.

Posuzování invalidity pro potřeby zákona o zaměstnanosti probíhá dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který definuje invaliditu pro účely přiznání nároku na invalidní důchod ve své hlavě druhé. Dle § 39 odst. 1 je „*pojištěnec ... invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.*“

Zásadním kritériem pro určení invalidity osoby, potažmo určení, zda jde o osobu se zdravotním postižením, je tedy její pracovní schopnost, respektive její snížení. Pracovní schopností rozumí § 39 odst. 3 zákona 155/1995 Sb. „*schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“ Pracovní schopnost a její pokles je posuzována na základě funkčních vyšetření, která mají zdokumentovat zdravotní stav jedince. Vychází přitom zejména z posouzení trvalosti a stabilizace zdravotního stavu jedince, z jeho schopnosti se vzniklému stavu přizpůsobit, z možnosti jedince rekvalifikovat a z jeho schopnosti využít zbylý potenciál k pracovnímu uplatnění.³⁴

Z hlediska poklesu pracovní schopnosti jsou tedy zákonem o důchodovém pojištění osoby se zdravotním pojištěním klasifikovány následovně:

- invalidní v prvním stupni – pokles pracovní schopnosti o 35 – 49 %,
- invalidní v druhém stupni – pokles o 50 – 69 %,
- invalidní ve třetím stupni – pokles o 70 % a více.³⁵

Přičemž, jak bylo řečeno výše, osoby invalidní v první a druhém stupni jsou zákonem o zaměstnanosti považovány za osoby se zdravotním postižením³⁶ a osoby invalidní ve třetím stupni za osoby s těžším zdravotním postižením. Systémy důchodového pojištění a politiky zaměstnanosti se nevyklučují, ale doplňují. Ani osobám

³⁴ § 39 odst. 4

³⁵ § 39 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.

³⁶ dle § 67 odst. 6 ZZ jsou osobami se Zdravotním postižením v užším smyslu i „osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.“

s invaliditou třetího stupně není zapovězeno vykonávat pracovní činnost, pokud to umožňuje jejich zdravotní stav. Osoby, kterým je poskytována finanční pomoc ve formě invalidního důchodu dle zákona č. 155/1995 Sb. jsou naopak státem dle zákona o zaměstnanosti podporovány, jak už bylo mnohokrát uvedeno dříve, aby získaly nezávislost a pracovní uplatnění na volném trhu práce.

Třetí skupinou osob, které jsou dle ZZ považovány za osoby se zdravotním postižením, jsou osoby zdravotně znevýhodněné. Jde o osoby, které nepatří ani do jedné z předchozích dvou kategorií, ale přesto jsou v důsledku svého zdravotního stavu na pracovním trhu znevýhodněny. *„Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovány schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“*³⁷ Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem přitom zákon o zaměstnanosti rozumí *„zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.“*³⁸

Kategorie osob zdravotně znevýhodněných je tedy v rámci ZZ kategorií zbytkovou. Jde o osoby, jejichž pracovní schopnost není v důsledku jejich zdravotního stavu omezena do té míry, aby je zákonodárce uznal za invalidní. Nespadají tedy do režimu hlavy druhé zákona o důchodovém pojištění a není jim přiznán nárok na invalidní důchod. V duchu teorie, hlásající, že finanční podpora státu je pouze poslední záchrannou sítí, jen subsidiárním prostředkem pomoci jednotlivci, který se má o sebe především postarat vlastními silami. Při reflektování jejich změněné pracovní schopnosti, osobám zdravotně znevýhodněným zákonodárce poskytuje zvýšenou ochranu a pomoc na trhu práce, stejně jako osobám se zdravotním postižením v užším smyslu a osobám s těžším zdravotním postižením.

³⁷ ust. § 67 odst. 3 ZZ

³⁸ ust. § 67 odst. 4 ZZ

Mezinárodní úprava ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

Postoj společnosti i práva vůči osobám se zdravotním postižením prošel dlouhým vývojem. V posledních desetiletích se však jednoznačně posunulo vnímání OZP k uznání jejich práv a jejich postavení jako platných a přínosných členů společnosti. Na mezinárodní úrovni můžeme hovořit hned o několika dokumentech, které se právům těchto osob věnují.

Velký význam pro legislativu následujících let měla římská konference Rehabilitation International v roce 1971, která byla první konferencí o právních aspektech týkajících se zdravotně postižených osob. Závěry konference kladou zvláštní význam na odpovědnost vlád států za zajištění služeb pro OZP a jejich plnou integraci do společnosti.³⁹

V sedmdesátých letech také byla otevřena otázka mentálně postižených osob, jejichž situace je specifická z hlediska jejich omezené možnosti komunikovat, a tak hájit svá práva a zájmy. V této souvislosti byla OSN přijata roku 1971 Deklarace práv mentálně postižených osob.

Na půdě OSN byla přijata v roce 1975 i Deklarace práv zdravotně postižených osob, která zdůrazňuje jejich právo na prožití důstojného a plnohodnotného života.

Právo na práci osob se zdravotním postižením je zmiňováno a rozvíjeno i v dalších mezinárodních dokumentech na evropské úrovni. Jde například o Evropskou sociální chartu, která stanoví v části I. čl. 15, že *„osoby zdravotně postižené mají právo na přípravu k výkonu zaměstnání a na profesní a sociální readaptaci, bez ohledu na původ a povahu jejich postižení.“* Načež v části II. navazuje závazek signatářských států provést opatření v oblasti přípravy na zaměstnání a umístění osob zdravotně postižených do zaměstnání.

Podobně se k problému staví i čl. 26 Charty základních sociálních práv pracujících z roku 1989, když stanoví, že *„Všechny zdravotně postižené osoby, bez ohledu na původ a povahu jejich postižení, mají právo na další konkrétní opatření*

³⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000. s. 15 - 23

zaměřená na zlepšení jejich společenské a pracovní integrace. Tato opatření se musí týkat zejména přípravy pro pracovní uplatnění, ergonomiky, přístupnosti objektů, mobility, dopravních prostředků a bydlení.“

Na tomto místě je nutné zmínit i doporučení Mezinárodní organizace práce, která se problematice zaměstnávání zdravotně postižených dlouhodobě věnuje. Jde například o doporučení č. 88 z roku 1950, které se zaměřuje na úpravu přípravy na povolání mladistvých, tedy i zdravotně postižených. Dalším významným dokumentem je Doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci zdravotně postižených, které zdůrazňuje zásadu rovného zacházení, odpovědnost státu za rehabilitaci OZP a apeluje na stanovení jednoznačné hranice mezi platem a sociálními dávkami. Povinnost zajistit poradenství pro všechny osoby bez rozdílu při hledání zaměstnání pak obsahuje Úmluva č. 142 o poradenství pro volbu povolání a o odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů z roku 1975. Za nejkompexnější počín pak lze považovat nejspíš Úmluvu č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených, která byla přijata na zasedání generální konference MOP roku 1983. Úmluva č. 159 se mimo jiné vyrovnává s tématem tzv. pozitivní diskriminace, když stanoví, že opatření, která jsou přijata za účelem zajištění rovných podmínek osobám se zdravotním postižením, nesmí být vůči ostatním zaměstnancům posuzována jako opatření diskriminační.⁴⁰

K dalším iniciativám zabývajícím se tematikou OZP na mezinárodní úrovni lze zařadit například vyhlášení roku 1981 OSN Mezinárodním rokem zdravotně postižených, načež navazoval roku 1982 Světový program činnosti týkající se zdravotně postižených, který staví na jeho ideovém základě. Dále pak nelze opomenout Chartu na osmdesátá léta vydanou Rehabilitation International roku 1981, která se zaměřuje na prevenci postižení, šíření informací, poskytování rehabilitační péče a snahu o integraci osob s disabilitou. A konečně pak akci Dekáda zdravotně postižených osob, kterou na roky 1983 – 1992 vyhlásila OSN s cílem monitorovat a podporovat dodržování základních lidských práv a svobod osob se zdravotním postižením v jednotlivých státech světa.

⁴⁰Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000. s. 15 - 23

V neposlední řadě je nutné zmínit dokument nazvaný Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, který Valné shromáždění OSN schválilo roku 1993 na výzvu Světové konference o lidských právech pořádané téhož roku ve Vídni. Jde o dokument nezávazný, avšak přesto významný, když zahrnuje poznatky získané během Dekády zdravotně postižených osob a upozorňuje, že *„Vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením je také základním příspěvkem ve všeobecném a celosvětovém úsilí o mobilizaci lidských zdrojů a východiskem pro odbornou i ekonomickou spolupráci v této oblasti mezi státy, OSN a dalšími mezinárodními organizacemi.“*⁴¹

Nejspíše nejvýznamnějším dokumentem přijatým do dnešní doby na mezinárodní úrovni v oblasti práv osob s disabilitou je Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením z roku 2006. Jde o mezinárodní smlouvu, která spadá do režimu čl. 10 Ústavy ČR a která se stala součástí právního řádu České republiky 12. 2. 2010. Úmluva nepřináší nová práva, spíše specifikuje lidská práva vycházející z ostatních úmluv OSN pro potřeby osob se zdravotním postižením. *„Úmluva se řídí následujícími principy:*

- *respektování lidské důstojnosti a nezávislosti*
- *nediskriminace*
- *plné zapojení do společnosti*
- *respektování odlišnosti*
- *rovnost příležitostí*
- *přístupnost*
- *rovnoprávnost mužů a žen*
- *respektování rozvíjejících se schopností dětí a jejich práva na zachování identity.“*⁴²

⁴¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000. s. 23

⁴² MAKOVCOVÁ, Stanislava: Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf. s. 4

Úmluva v čl. 26 obsahuje závazek signatářských států podporovat rehabilitaci OZP, jejímž cílem je i jejich plné zapojení do zaměstnání. Těžiště úpravy zaměstnanosti handicapovaných osob však obsahuje čl. 27. Úmluva vychází, stejně jako starší dokumenty mezinárodního práva veřejného ze zásady rovnosti práv osob se zdravotním postižením. Smluvní státy se proto v článku 27 zavazují zabezpečit a podporovat realizaci práva na práci pro handicapované osoby. Pro zajištění tohoto práva obsahuje Úmluva široký výčet cílů, kterých mají signatářské státy dosáhnout. Úmluva přejímá a specifikuje základní cíle, které se objevují i v ostatních dokumentech ve vztahu k OZP, jako je zákaz diskriminace v zaměstnávání, právo na rovné příležitosti a podpora pracovní rehabilitace a profesního vzdělávání. Dále v ní nalezneme nejen závazek podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vhodném prostředí v soukromém sektoru, ale i závazek podporovat jejich pracovní uplatnění v sektoru veřejném. Úmluva zmiňuje i povinnost zabezpečit rovnou možnost osob se ZP uplatňovat jejich sdružovací právo v odborech a podporu jejich samostatné výdělečné činnosti. Ve finálních ustanoveních tohoto článku pak nalezneme ještě výslovný zákaz držení osob se zdravotním postižením v otroctví a nevolnictví a povinnost chránit je před nucenou a povinnou prací. Stejně jako celá Úmluva i její ustanovení upravující zaměstnanost osob se zdravotním postižením představují asi nejkomplexnější mezinárodní závazek států v této oblasti.

III. Česká právní úprava problematiky podpory zaměstnávání OZP a specifické nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V souvislosti s vývojem na mezinárodní úrovni došlo i ke změně české legislativy v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených, která se snaží podporovat integraci osob s disabilitou na trhu práce. Jejím cílem je vytvoření podmínek pro jejich začlenění na pracovním trhu, a tak i přeměna z pasivních příjemců sociálních dávek na aktivní a ekonomicky produktivní jedince. Tato změna je přínosná nejen pro státní rozpočet, ale také pro společnost jako celek a samozřejmě i pro samostatné osoby se zdravotním postižením. V následující části své práce se proto budu podrobně zabývat jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, a to jak z obecného hlediska, tak ve světle jejich využití pro zvýšení pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce.

3.1 Rehabilitace

V rámci snahy o dosažení jednoho z cílů státní politiky zaměstnanosti, a to vyrovnání příležitostí a zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je zcela zásadním nástrojem rehabilitace. V této oblasti došlo v české i zahraniční legislativě k výraznému vývoji, i přesto však současná právní úprava v České republice bohužel není ideální.

V úvodních ustanoveních Standardních pravidel pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením schválených Valných shromážděním OSN roku 1993 je rehabilitace definována jako *„proces, jehož cílem je umožnit osobám se zdravotním postižením, aby dosáhly a zachovaly si optimální fyzickou, smyslovou, intelektovou, psychickou a/nebo sociální úroveň funkcí, tedy poskytnout jim prostředky pro změnu jejich života směrem k dosažení vyšší úrovně nezávislosti.“* Rehabilitace by měla být komplexním postupem, který při zachování důstojnosti, integrity a práv rehabilitované osoby a s ohledem na její individuální potřeby směřuje k jejímu etablování jako nezávislého a plně zapojeného člena společnosti.

V moderním pojetí rehabilitace sestává z několika stádií, a to rehabilitace léčebné, sociální, pedagogické a pracovní. Tato stadia na sebe navazují a dohromady tvoří celek, který se dá označovat jako komplexní (dříve ucelená) rehabilitace. Přičemž *„komplexní rehabilitaci se rozumí koordinované poskytování rehabilitačních opatření alespoň ve dvou složkách rehabilitace.“*⁴³ K dosažení co nejlepšího výsledku by tedy proces rehabilitace jednotlivce měl obsahovat pečlivě sestavený plán zahrnující některé z cílených rehabilitačních služeb, které budou na sebe vzájemně navazovat. Jde například o *„včasné stanovení diagnózy a zákrok, léčebnou péči, sociální a psychologické poradenství, přípravu k soběstačnosti včetně zvládnutí mobility, nácvik komunikace a běžných úkonů denního života, přípravu k používání technických zařízení umožňujících mobilitu a dalších kompenzačních pomůcek, speciální školství, pracovní rehabilitaci (včetně pracovního poradenství), přípravu pro povolání, zprostředkování zaměstnání na volném trhu práce, či v chráněné dílně.“*⁴⁴ K realizaci komplexní rehabilitace je proto potřebná důsledná koordinace počínající na úrovni jednotlivých ministerstev a navazující vytvořením sítě multioborových rehabilitačních center úzce spolupracujících s dalšími institucemi, jako jsou nemocnice, vzdělávací zařízení a Úřad práce, a občanskými iniciativami. Navíc se *„poskytování rehabilitace ve všech jejích oblastech ... musí řídit jednotnými základními principy, kterými jsou: včasnost; komplexnost, návaznost a koordinovanost; dostupnost, individuální přístup, multidisciplinární posouzení a součinnost.“*⁴⁵

Úprava rehabilitace na mezinárodní úrovni

Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením ve svém 3. pravidle s názvem Rehabilitace shrnují zásady, jimiž by se státy měly v této oblasti řídit. Apelují zejména na rozvíjení národních rehabilitačních programů vhodných pro všechny skupiny handicapovaných osob, které budou klást důraz na jejich zapojení do jednotlivých programů a individuální přístup k potřebám

⁴³ Návrh věcného záměru zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením a o změně a doplnění některých dalších zákonů. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR [online] © 2010 Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/vzz-o-rehabilitaci-ozp.pdf> s. 16

⁴⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000. s. 28

⁴⁵ ČEVELA, Rostislav a Libuše ČELEDOVÁ: Osud koordinované rehabilitace. Integrovaný portál MPSV [online]. 17.10.2011. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11618>

jednotlivců. Staví na myšlence, že vzhledem k různorodosti a množství handicapů nelze generalizovat, a proto služby i kompenzační pomůcky musí být voleny specificky dle potřeb jednotlivce. Dále upozorňují na skutečnost, že by přístup k rehabilitaci měly mít všechny osoby se zdravotním postižením, pokud ji potřebují, bez rozdílu a státy by za tímto účelem měly vytvořit všem přístupnou síť rehabilitačních středisek, aby rehabilitace mohla probíhat co nejbližší bydliště osoby s disabilitou. Standardní pravidla se také soustředí na zapojení rodin osob se zdravotním postižením a vyzývají státy, aby podpořily participaci rodinných příslušníků na plánování a realizaci rehabilitačních služeb, například také jako školitelé. V neposlední řadě pak kladou důraz na kooperaci států se sdruženími osob s disabilitou a společné práci při hodnocení a formulaci rehabilitačních programů.

Ustanovení věnující se této problematice nalezneme i v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením z roku 2006, konkrétně v článku 26 s názvem habilitace a rehabilitace. Habilitace se přitom pojmově vztahuje na služby zaměřené na handicapované děti a mládež a rehabilitace na dospělé osoby se zdravotním postižením.⁴⁶ Dle čl. 26 odst. 1 státy „*přijmou účinná a vhodná opatření, mimo jiné prostřednictvím vzájemné podpory osob v rovnocenné situaci, aby umožnily osobám se zdravotním postižením dosáhnout a udržet si co nejvyšší úroveň samostatnosti, uplatnit v plné míře tělesné, duševní, sociální a profesní schopnosti a dosáhnout plného začlenění a zapojení do všech aspektů života společnosti.*“ Za tímto účelem státy mají dbát u rehabilitačních programů a služeb na jejich včasné zahájení a mezioborovou spolupráci při jejich realizaci. Nadto je v odst. 1 písm. b) upozorněno i na skutečnost, že by rehabilitační služby měly být dostupné všem osobám se zdravotním postižením, a tedy i osobám žijícím ve venkovských oblastech. Následující odstavce pak obrací pozornost k nutnosti státní podpory soustavného vzdělávání odborníků a pracovníků rehabilitačních služeb a podpory dostupnosti, znalosti a využití kompenzačních pomůcek.

⁴⁶ Pro zjednodušení budu v následujícím textu používat pouze pojmu rehabilitace jako termínu zastřešujícího pro habilitaci i rehabilitaci.

Vývoj komplexní rehabilitace v české právní úpravě

Ačkoliv se snahy o zřízení funkčního systému komplexní rehabilitace objevují v českém prostředí už dvacet let, jejich legislativní úprava bohužel nedospěla přílišného vývoje. Už od roku 1999 se Sekce pro rozvoj ucelené rehabilitace Společnosti rehabilitační a fyzikální medicíny České lékařské společnosti i MPSV snaží o prosazení myšlenky komplexní rehabilitace mezi odbornou i laickou veřejností a vytvoření funkční koncepce rehabilitace disabilních osob. Jejich hlavním cílem by mělo být vytvoření zákona o komplexní rehabilitaci, který by vytvořil právní základ pro vytvoření životaschopného systému propojených rehabilitačních center a jejich vzájemné koordinace. K tomu ovšem doposud nedošlo.

Myšlenku zavedení systému center komplexní rehabilitace obsahovalo už usnesení vlády ČR č. 256 ze dne 14. dubna 1998, přijaté jako Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. V návaznosti na tento dokument byla MPSV sestavena v roce 1999 mezioborová pracovní skupina, jež měla vytvořit koncept systému tzv. ucelené rehabilitace pro Českou republiku.

V roce 2003 pak byl konečně vytvořen Návrh věcného záměru zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Návrh vycházel z usnesení vlády ČR č. 547, které bylo vydáno pod názvem Teze ucelené rehabilitace osob se zdravotním postižením, vypracovaného za spolupráce Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jakož i Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a Národní rady zdravotně postižených ČR.

Návrh věcného záměru upozorňoval na nedostatky současné úpravy zejména z hlediska nedostatečné provázanosti jednotlivých stupňů rehabilitace, roztržitosti sociální rehabilitace, nedostatečné výměny informací mezi jednotlivými stupni rehabilitace a neexistence autority zastřešující a organizující jednotlivé stupně rehabilitace. Dále stanovil 6 základních zásad, kterými by se komplexní rehabilitace na všech stupních měla řídit, a to zásadu včasnosti, komplexnosti, dostupnosti, individuálního přístupu, multidisciplinarity a součinnosti.

Ačkoliv byla věcným návrhem oblast pracovní rehabilitace vyhodnocena jako nejucelenější, byly jí přesto vytýkány dílčí vady, a to kromě nedostatečné provázanosti s ostatními systémy například neexistence povinnosti objektivně zjistit zachování pracovních schopností OZP a nedostatečný počet rehabilitačních center, ve kterých by zachovaný pracovní potenciál mohl být zjišťován, nedostatečné provádění pracovní rehabilitace Úřady práce a pak také skutečnost, že situace zdravotně postižených žen na trhu práce je horší než situace mužů se ZP.

V návaznosti na kritické zhodnocení situace obsahoval Návrh věcného záměru zejména navrhované řešení týkající se následujících bodů:

- *„vymezení rehabilitace osob se zdravotním postižením,*
- *právo osob se zdravotním postižením na poskytování rehabilitace v potřebném a účelném rozsahu,*
- *postavení subjektů působících v systému rehabilitace osob se zdravotním postižením,*
- *součinnost a návaznost poskytování péče v rámci jednotlivých oblastí rehabilitace osob se zdravotním postižením a*
- *ustavení zvláštních rehabilitačních orgánů, které budou v rámci rehabilitace osob se zdravotním postižením plnit celou řadu úkolů podporujících efektivní poskytování rehabilitační péče.“⁴⁷*

Osud Návrhu věcného záměru zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením byl neslavný, jelikož ačkoliv byl předložen vládě k projednání, v říjnu 2004 byl pro věcné nedostatky stažen. Na což MPSV zareagovalo založením Mezirezortní pracovní skupiny pro vypracování věcného záměru úpravy zavedení systému rehabilitace osob se zdravotním postižením.

Povinnost vytvoření uceleného a funkčního systému komplexní rehabilitace byla ukládána i v dalších letech v Národních plánech, avšak bez většího úspěchu či posunu. Odbor posudkové služby Ministerstva práce a sociálních věcí se ve svém dokumentu

⁴⁷ HRUBÝ, Vladimír. Tisková zpráva: rehabilitace osob se zdravotním postižením. Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: 3.6.2004. [vid. 20.7.2016] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/311/030604b.pdf>. s. 1

Osud koordinované rehabilitace v roce 2011⁴⁸ vyjádřil k možným příčinám ztroskotání snah o legislativní úpravu koordinované rehabilitace na mrtvém bodě. Uvedl, že první příčinu spatřuje v nedostatečné kooperaci a vůli ze strany Ministerstva zdravotnictví, které údajně postrádalo dostatečnou iniciativu. V tomto ohledu upozornil, že problematika sociální a pracovní rehabilitace, která je v gesci MPSV je až nadstavbou rehabilitace léčebné, která pro ně vytváří předpoklady. Dále kritizoval pojetí koordinované rehabilitace jako rehabilitace zaměřené pouze na osoby se zdravotním postižením. Řešením by dle vyjádření bylo, aby systém rehabilitace zahrnoval i další skupiny příjemců služeb, jako osoby po nemoci, úraze či osoby ve starším věku.

Ponechme stranou, že určité svalování viny na MZ může vypadat jako alibismus ze strany MPSV, přesto však nelze s vyjádřením Odboru posudkové služby než nesouhlasit ve dvou bodech: bez meziresortní spolupráce a aktivního zapojení MPSV, MZ a MŠMT ve spolupráci s organizacemi odborníků a zájmových skupin k žádnému posunu na poli koordinované rehabilitace nedojde, už jen proto, že bude chybět ona „koordinace“. Za druhé se zdá vhodné, aby byl v budoucnu vytvořený systém rehabilitace přístupný i pro další skupiny osob, které budou potřebovat rehabilitační služby. Zde vycházím ze stejné myšlenky, jako při rehabilitaci osob se zdravotním postižením, a totiž, že včasná a vhodná rehabilitace může jednak navrátit příjemce do aktivního života společenského i pracovního, dále zamezit případným omezením dlouhodobého charakteru a v neposlední řadě i snížit budoucí výdaje státního rozpočtu ve zdravotnictví i v sociální oblasti.

Současná právní úprava komplexní rehabilitace

Aktuální Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením pro období 2015 – 2020 obsahuje v bodě 4.12 cíl 12.1: „*Nastavit podmínky a pravidla pro koordinaci rehabilitace osob se zdravotním postižením*“, jehož obsahem je úkol „*vypracovat právní úpravu zajišťující koordinaci rehabilitace a nástroje jejího financování*.“ Tento úkol spadá pod gesci MPSV ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, přičemž termín jeho realizace je 31. 12. 2016.

⁴⁸ ČEVELA, Rostislav a Libuše ČELEDOVÁ: Osud koordinované rehabilitace. Integrovaný portál MPSV [online]. 17.10.2011. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11618>

Práce na novém věcném záměru byla veřejnosti ohlášena na tiskové konferenci už v květnu 2015. V březnu 2016 pak byl předmětem diskuzí na zasedání Vládního výboru pro zdravotně postižené občany. Otázkou zůstává, jestli se dotčená ministerstva budou schopná dohodnout na fungování schopné podobě zákona o komplexní rehabilitaci a jestli bude dostatečná politická vůle k jeho přijetí. Není mi myslím pochyb o tom, že by to bylo nanejvýš potřebné a s ohledem na délku bezvýsledného jednání o této problematice na úrovni legislativy i vhodné. Vzhledem k dosavadnímu vývoji však může být vytvoření legislativní úpravy systému koordinované rehabilitace bohužel stále ještě během na dlouhou trať.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je v českém právním řádu upravena v § 69 an. ZZ a dále ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pracovní rehabilitace je definována jako *„souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.“*⁴⁹ Zároveň zákon o zaměstnanosti stanoví právo osob se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci.

Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce, která je příslušná dle bydliště osoby se zdravotním postižením. Tím je zajištěno, že při řešení konkrétních případů rehabilitace bude brán zřetel na místní podmínky a možnosti. § 69 odst. 1 ZZ také stanoví, že krajské pobočky ÚP přitom spolupracují s pracovními rehabilitačními středisky, což otvírá prostor k propojení s dalšími složkami poskytujícími služby komplexní rehabilitace. Dále mohou krajské pobočky ÚP pověřit realizací pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Tato varianta je zejména vhodná, když pobočka nedisponuje dostatečnou personální či odbornou kapacitou. Také dává prostor k zapojení soukromého a neziskového sektoru.

Na pracovní rehabilitaci mohou být kromě fyzických osob považovaných dle ZZ za osoby se zdravotním postižením, pokud to není v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí i fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a to na

⁴⁹ ust. § 69 odst. 2 ZZ

doporučení ošetřujícího lékaře, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními. Na tyto osoby se však nevztahují některá zvýhodnění týkající se pouze OZP, jako například speciální ustanovení o podpoře při rekvalifikaci.

Východiskem pro pracovní rehabilitaci je sestavení individuálního plánu pracovní rehabilitace, který vypracovává za součinnosti osoby s disabilitou krajská pobočka Úřadu práce. Individuální plán by měl zohledňovat zdravotní způsobilost fyzické osoby, její kvalifikaci, schopnost vykonávat soustavně zaměstnání (jinou výdělečnou činnost) a situaci na trhu práce. Před uzavřením individuálního plánu je nutná jeho konzultace s odbornou pracovní skupinou zřízenou Úřadem práce. Tato skupina sestává zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.⁵⁰ V řadách zainteresované veřejnosti zaznívají v této souvislosti návrhy, aby byla sestava odborné pracovní skupiny pestřejší a zahrnovala také například zástupce vzdělávacích a poradenských organizací. Po vyjádření odborné skupiny následuje schválení Úřadem práce a samotné uzavření smlouvy s budoucím uživatelem pracovní rehabilitace.

V rámci projektu Rehabilitace – Aktivace – Práce (dále také „R.A.P.“)⁵¹ je v dokumentu s názvem Některé aspekty financování rehabilitace navrhováno, aby už do první fáze pracovní rehabilitace, tedy do fáze sestavování individuálního pracovního plánu byla zařazena fáze diagnostická a navazující pracovní rekomandace. Díky standardizovanému systému diagnostiky pracovního potenciálu už v takto rané fázi pracovní rehabilitace by dle R.A.P. mělo dojít k zefektivnění rehabilitace i využití prostředků na ní. Pomohlo by to odhalit, pro které osoby je pracovní rehabilitace opravdu vhodná a jaký ze způsobů rehabilitace zvolit.⁵²

⁵⁰ BIČÁKOVÁ, Olga. Státní politika zaměstnanosti v právním kontextu roku 2010. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2010, sv. 4, s. 29

⁵¹ Rehabilitace – Aktivace – Práce je projektem iniciativy EQUAL, jehož cílem je zlepšování přístupu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné, zejména osoby se zdravotním postižením. Tento projekt je realizován mimo jiné za součinnosti s MPSV a Úřady práce a je spolufinancován z prostředků státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. <http://rap.pracovnirehabilitace.cz/>

⁵² ANDRÝSKOVÁ, Kamila, Miroslav FLANDERKA, Anna CHVOJKOVÁ, Jaromír LICEK, Vladislava MÍKOVÁ, Hana NOVÁKOVÁ, Karel RYCHTÁŘ, Jarmila ŠKVRNOVÁ, Ivan PAUL a Václav SEDLÁK. Některé aspekty financování rehabilitace. Metodický materiál k realizaci poradenských programů pro osoby se

„Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména:

- *poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti,*
- *teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost,*
- *zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a*
- *vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*⁵³

Poradenská činnost v rámci pracovní rehabilitace

Poradenská činnost v oblasti volby povolání se zaměřuje především na zprostředkování informací o jednotlivých povoláních a předpokladech pro jejich výkon. Pro osoby se zdravotním postižením je přitom v rámci poradenství pro přípravu k práci přihlíženo k jejich individuálním potřebám. Poradenství by v ideálním případě mělo směřovat ke zhodnocení překážek v přístupu na trh práce a nalezení cesty k jejich odstranění.

Poradenství může mít podobu skupinové či individuální konzultace. Může také probíhat formou pracovní diagnostiky, jejímž úkolem je ověření předpokladů posuzované osoby k pracovnímu uplatnění či dalšímu vzdělávání, nebo formou diagnostiky bilanční, která má za úkol osobu ve vztahu k jejímu budoucímu uplatnění posoudit komplexně z hlediska jejich možností a schopností. Další možností poradenství je zařazení do programů, které mají účastníky vyškolit například v technice vyhledávání zaměstnání či jiných aktivitách s cílem zvýšení možnosti jejich uplatnění na trhu práce. Konkrétní formu poradenství zvolí KP ÚP dle dosavadních zkušeností, dosaženého vzdělání a kvalifikace, možnosti uplatnění na pracovním trhu a samozřejmě s ohledem na zdravotní stav fyzické osoby.

zdravotním postižením. Rehabilitace – Aktivace – Práce [online]. Rozvojové partnerství PENTACOM v rámci projektu Iniciativy Společenství EQUAL „Rehabilitace - Aktivace - Práce“, 2008. Dostupné z: <http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/Nektere%20aspekty%20financovani%20pracovni%20rehabilitace.pdf>. s. 14

⁵³ ust. § 69 odst. 3 ZZ

Pokud se budeme na poradenskou činnost dívat jako na první stupeň na cestě za pracovním uplatněním handicapovaných osob, domnívám se, že je obzvláště vhodné, aby ji prováděla osoba znalá této problematiky, která bude schopná zohlednit specifickou jejich potřebu OZP. Právě zde se ukazuje potřeba propojeného systému komplexní rehabilitace a spolupráce odborníků z různých oblastí. Myslím, že vhodné by bylo povinné ergoterapeutické posouzení funkčních schopností dle stanovených mezinárodních standardů, které by stanovilo jejich zachované pracovní schopnosti. Dále se nabízí jako vhodná možnost konzultace s psychologem. Zásadní pro kvalitu poradenské činnosti je také vytvoření funkčního systému sdílení informací o jednotlivých klientech, který umožní opravdu individuální přístup.

Teoretická a praktická příprava

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením je další z prvků pracovní rehabilitace a je upravena v § 71 an. ZZ. Dle tohoto ustanovení zahrnuje:

- přípravu na budoucí povolání dle zákona č. 29/1984 Sb, o soustavě základních a středních škol, tzv. školského zákona⁵⁴
- přípravu k práci, a
- specializované rekvalifikační kurzy.⁵⁵

Přípravou k práci rozumí zákon o zaměstnanosti „*cílenou činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*“⁵⁶ Tato příprava je časově omezená a může trvat maximálně 24 měsíců. Příprava probíhá na základě písemné dohody Úřadu práce s osobou se zdravotním postižením a dokladem o jejím absolvování je osvědčení, které vydává osoba, u níž byla příprava k práci prováděna.

⁵⁴ Ačkoliv je příprava na budoucí povolání ve školách v poslední době velmi frekventovaným tématem, pro jeho obsažnost se jím zde vzhledem k rozsahu práce nebudu zabývat.

⁵⁵ Specializovaným rekvalifikačním kurzům pro osoby se zdravotním postižením se budu věnovat dále v části pojednávající o rekvalifikaci.

⁵⁶ ust. § 72 odst. 1 ZZ

Příprava k práci může mít rozličné formy, a proto může být dle potřeb handicapované osoby prováděna buď na pracovišti zaměstnavatele, které bude přizpůsobeno jejím individuálním potřebám, na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob. Přičemž pokud se koná příprava k práci na pracovišti zaměstnavatele, může probíhat za pomoci asistenta osoby se zdravotním postižením. Náklady na služby asistenta jsou přitom považovány za náklady pracovní rehabilitace a jsou hrazeny Úřadem práce. Specifikem pro OZP, jak bylo již dříve zmíněno je, že pokud se osoba se zdravotním postižením účastní přípravy k práci, náleží jí z rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce po dobu její účasti na přípravě podpora při rekvalifikaci, a to i když není uchazečem o zaměstnání. Tato situace může však nastat pouze pokud účastník přípravy k práci nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu).

Náhrada nákladů pracovní rehabilitace

Za splnění stanovených podmínek mohou být některým osobám náklady vynaložené na provádění pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením uhrazeny Úřadem práce. Náhradou nákladů pracovní rehabilitace se zabývá prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb. v § 2 an. Náklady dělí do 4 skupin podle subjektů, kterým mohou být Úřadem práce nahrazeny.

V první řadě jde o právnické a fyzické osoby pověřené zabezpečováním pracovní rehabilitace dle § 69 odst. 1 ZZ, tzv. pověřené osoby. Těm mohou být v souvislosti s pracovní rehabilitací hrazeny provozní náklady (např. materiál a mzdy zaměstnanců), režijní náklady, a navíc dílčí náklady, pokud část rehabilitace zabezpečovala externí osoba. Dále pak, pokud už nejsou zahrnuty v předchozích položkách, hradí ÚP také náklady na potřebnou výbavu účastníků rehabilitace do výše max. 2000,- Kč, ochranné a čistící pomůcky a pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka rehabilitace. K hrazeným nákladům také patří náklady na účast odborníka či jiné fyzické osoby (asistenta) při rehabilitaci, pokud je to potřebné.

Další skupinu tvoří zaměstnavatelé, kteří provádí na svém pracovišti přípravu k práci podle § 72 odst. 2 a) ZZ. Náklady, které se jim hradí, jsou však podstatně okleštěnější než v předchozím případě. Jedná se pouze o náklady na mzdy zaměstnance, který provádí přípravu k práci osoby se zdravotním postižením, a to v rozsahu jím odpracovaných hodin při této činnosti. Druhým typem nákladů jsou pak náklady na pomoc odborníka či jiné fyzické osoby. Je logické, že spektrum hrazených nákladů v rámci přípravy k práci u zaměstnavatele nebude tak široké, jelikož na rozdíl od pověřených osob, pro zaměstnavatele není provádění pracovní rehabilitace primární činností a navíc některé náklady je povinen hradit na základě zákoníku práce ze svého titulu zaměstnavatele.

Třetí skupinou jsou osoby provozující chráněná pracovní místa a vzdělávací zařízení podle § 72 odst. 2 písm. b) a c) ZZ. Jim náleží opět náhrada mzdových nákladů zaměstnance dle odpracovaných hodin, stejně jako zaměstnavatelům. Pak jim, obdobně jako pověřeným osobám, může náležet náhrada pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou na zdraví OZP a náklady na osobní a ochranné pomůcky a čisticí prostředky. Navíc však mohou být osobám ve třetí skupině nahrazeny náklady na dopravu a dále ubytování a stravu, pokud se koná pracovní rehabilitace mimo obec bydliště OZP.⁵⁷ Náhrada posledních zmíněných nákladů přispívá k odstranění překážek bránících osobám s disabilitou v účasti na programech pracovní rehabilitace a má za úkol vykompenzovat mnohdy obtížnou dostupnost zařízení poskytujících pracovní rehabilitaci pro osoby žijící například ve venkovských oblastech.

Poslední skupinou osob, kterým jsou hrazeny náklady pracovní rehabilitace, jsou samotní účastníci. Těm náleží náhrada cestovného, ubytování, stravného a pojištění za stejných podmínek, jako předchozím skupinám. Toto ustanovení je jakousi pojistkou, že pokud si výše uvedené budou účastníci rehabilitace zajišťovat sami, tak alespoň nebudou nuceni nést zvýšené náklady těchto služeb.

⁵⁷ blíže viz ust. §3 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb.

3.2 Chráněné pracovní místo

Dalším institutem založeným zákonem o zaměstnanosti specificky k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením je institut chráněného pracovního místa. Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který funguje jako finanční stimul směřující k vytvoření více pracovních míst určených specificky pro OZP.

Peněžitá podpora funguje ve dvou režimech a zaměřuje se jednak na zaměstnavatele a jednak na osoby se zdravotním postižením, které vykonávají samostatnou výdělečnou činnost.⁵⁸ Pokud je osoba se zdravotním postižením ochotna a schopna si zajistit své pracovní uplatnění svou samostatnou výdělečnou činností, náleží jí stejná podpora, jaká se nepřímo dostává osobám se ZP v pracovněprávním vztahu. Právní úprava popsaná níže se proto tam, kde je uvedeno „zaměstnavatel“, vztahuje i na osobu se zdravotním postižením vykonávající samostatnou výdělečnou činnost. Handicapovaným OSVČ navíc náleží zvýhodnění v podobě nemožnosti požadovat po nich vrácení příspěvku poskytnutého Úřadem práce na zřízení chráněného pracovního místa, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo pokud zemře.

Právní úpravu chráněného pracovního místa najdeme v zákoně o zaměstnanosti v § 75 an. a v prováděcí vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb.

Vznik chráněného pracovního místa

Chráněné pracovní místo vzniká na základě dohody s Úřadem práce. Vznik chráněného pracovního místa může být dvojitý, jak determinuje jeho zákonná definice v § 75 odst. 1 ZZ. Zákon stanoví, že „*chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce*“ a může jím být i „*pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce.*“

⁵⁸ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 112

Rozdíl spočívá v tom, že pokud je pracovní místo zřizováno, jde o místo nové, které zatím není nikým obsazené. Na jeho zřízení pak může ÚP poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Takto zřízené pracovní místo pak musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu 3 let.

Pokud je naopak místo vymezováno, jde o pracovní místo již existující⁵⁹ a obsazené osobou s disabilitou, u něhož dochází ke statusové změně na „chráněné pracovní místo“. Při vymezení chráněného pracovního místa již proto žádný zřizovací příspěvek poskytován logicky není, jelikož pracovní místo již bylo v minulosti vytvořeno a nějakým způsobem funguje. Dohoda s Úřadem práce o jeho vymezení musí být uzavřena na dobu 3 let.

Podmínky uzavření dohody ohledně chráněného pracovního místa s Úřadem práce

Dohoda s Úřadem práce se uzavírá na základě žádosti zaměstnavatele a je možné ji uzavřít pouze za splnění podmínek, které jsou vymezeny v zákoně o zaměstnanosti a ve vyhlášce č. 518/2004 Sb.

Uzavření dohody je vyhláškou zapovězeno se zaměstnavatelem, který v posledních 12 měsících před podáním žádosti o uzavření dohody s Úřadem práce provedl zaměstnanci srážky ze mzdy dle občanského zákoníku k uspokojení pohledávky zaměstnavatele (s výjimkou náhrady škody) nebo srážky na základě dohody o srážkách ze mzdy dle zákoníku práce, je-li v rozporu s dobrými mravy. Dále pak se zaměstnavatelem, který je trestně stíhán jako obviněný z trestného činu podvodu dle trestního zákoníku v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP dle § 78 ZZ. Dohoda nemůže být uzavřena ani se zaměstnavatelem, kterému byla uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti. Tuto podmínku však může zaměstnavateli MPSV prominout, pokud jde o případ zvláštního zřetele hodný a pokud výše pokuty nepřesáhla 50.000 Kč. Poslední z podmínek, které vylučují zaměstnavatele na základě určitého prohřešku, je pak zákaz uzavřít dohodu se zaměstnavatelem, na nějž byla opakovaně podána stížnost pro porušování povinností uložených zákoníkem práce. Jako samostatnou podmínku pak ZZ stanoví zákaz uzavřít

⁵⁹ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 112

dohodu se zaměstnavatelem, o kterém se z hlediska jeho předchozí činnosti nedá usuzovat, že přispěl k zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce. Tato formulace je značně abstraktní a její aplikace je na posouzení Úřadu práce.

Podmínky, ke kterým při posuzování žádosti Úřad práce přihlíží, dále vymezuje vyhláška č. 518/2004 Sb. Tato navazuje na zákonnou úpravu požadavkem, aby dohoda nebyla ujednána se zaměstnavatelem, který v posledních 12 měsících uzavřel se svým zaměstnancem – osobou se zdravotním postižením – smlouvu, která by tohoto zaměstnance zavazovala poskytnout zaměstnavateli finanční prostředky v rozporu s dobrými mravy. Další kritérium je zřejmě zaměřeno na transparentnost výplat mezd zaměstnanců se ZP, jelikož se při projednávání žádosti přihlíží k tomu, zda zaměstnavatel, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, vyplácí minimálně 80 % těchto zaměstnanců se zdravotním postižením mzdu nebo plat bezhotovostním převodem nebo poštovní poukázkou. Další dvě kritéria pro uzavření dohody jsou při splnění předchozích podmínek dána na výběr. Dle prvního ÚP zohledňuje, zda zaměstnavatel zaměstnává na svém pracovišti přes polovinu zaměstnanců, kteří jsou OZP. Dle druhého se pak Úřad práce zaměřuje na efektivitu přidělování práce zaměstnancům se ZP, když zkoumá, zda má tato práce pozitivní vliv na jejich sociální integraci. Jiným měřítkem efektivity je pak poměr mezi státními financemi vynaloženými na zaměstnávání osob se ZP a tržbami za zboží a služby jimi vyprodukovanými.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

Výše příspěvku na zřízení pracovního místa se odvíjí od výše průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.⁶⁰ Tuto částku uveřejňuje každoročně MPSV na základě údajů získaných od Českého statistického úřadu ve formě sdělení, které se publikuje ve Sbírce zákonů. Dle sdělení ministerstva práce a sociálních věcí č. 355/2015 Sb. činí výše průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí roku 2015 částku ve výši 25.903,- Kč (dále jen „průměrná mzda v národním hospodářství“).

⁶⁰ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 109

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa může dle § 75 odst. 5 ZZ činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, tedy v roce 2016 částky do maximální výše 207.224,- Kč, resp. 310.836,- Kč. Určité zvýhodnění pak zákon stanoví pro zaměstnavatele zaměstnávající 10 a více osob se zdravotním postižením, pro něž je určeno maximum příspěvku ve výši desetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství, tj. 250.903,- Kč za OZP a čtrnáctinásobku za osobu s těžším zdravotním postižením, tj. částky 362.642,- Kč.

Zákonodárce dále limituje možnost výplaty příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa podmínkou, že zaměstnavatel nesmí mít ke dni podání žádosti nedoplatky ve vztahu k finančnímu úřadu, celnímu úřadu, v systému veřejného zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení a státní politiky zaměstnanosti.⁶¹ Tedy tento příspěvek může být poskytnut zaměstnavateli pouze, pokud plní řádně a včas své daňové povinnosti a povinné odvody za zaměstnance. Za nedoplatek se nepovažuje povolené splácení ve splátkách nebo povolené posečkání daně, pokud není zaměstnavatel v prodlení.

Další omezení výplaty příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa je výrazem snahy státu, resp. EU, na jejíž legislativu česká úprava navazuje, o potlačení nežádoucího jevu na pracovním trhu, a to nelegálního zaměstnávání třetizemců ve členských státech. Příspěvek tak nebude vyplacen zaměstnavateli, kterému byla v posledních třech letech pravomocným rozhodnutím uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce fyzické osobě – cizinci bez platného povolení k pobytu na území ČR, vyžaduje-li toto povolení zvláštní právní předpis.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Zaměstnavateli nebo OSVČ se zdravotním postižením může být Úřadem práce poskytnuta na chráněné pracovní místo finanční podpora odlišná od zřizovacího příspěvku, a to příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tato podpora může být poskytnuta jak na chráněné pracovní místo

⁶¹ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 112

zřízené, tak vymezené, a to nejdříve po uplynutí 12 měsíců od jeho vymezení či od obsazení zřízeného chráněného pracovního místa.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se poskytuje za stejných podmínek, jako příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa uvedených v § 75 odst. 6 ZZ. Tj. za předpokladu, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti nedoplatky na daních, či v rámci zdravotního pojištění a systému sociálního zabezpečení a v posledních 3 letech nebyl pokutován za nelegální zaměstnání třetizemce bez povolení k pobytu na území ČR. Úřad práce příspěvek neposkytne v případě, že jde o pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele, dále pro zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou. Zde se právě projevuje jejich odlišný právní režim, ve kterém je jim zákonodárcem poskytována menší ochrana, než jaká je přiznána osobám se zdravotním postižením v užším smyslu. Další omezení se týká zaměstnavatele, který je agenturou práce, pokud by měl příspěvek směřovat na chráněné pracovní místo obsazené OZP, která je dočasně přidělena k výkonu práce uživateli. Ani takovému zaměstnavateli nebude příspěvek na částečnou úhradu provozu chráněného pracovního místa poskytnut.

Výše příspěvku na provoz je omezena maximální roční částkou, která v současnosti činí 48.000,- Kč. Příspěvek na provozní náklady je vyplácen čtvrtletně ve formě záloh nebo v jiném dohodnutém období, a to nejpozději k poslednímu dni prvního měsíce daného čtvrtletí či období.

Druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa vymezuje § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb. a rozděluje je do 4 kategorií. První kategorií jsou zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy. Dřívější právní úprava obsahovala taxativní výčet nákladů, které byly považovány za správní náklady.⁶² Byly to úkony prováděné speciálně v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, zejména vedení personální, mzdové a sociální agendy, komunikace se státními orgány, povinné revize zařízení a objektu sloužícího k jejich zaměstnávání, nájemné a služby spojené s užíváním prostor a zvýšené výdaje za energie. Dnešní úprava je pružnější

⁶² srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 112 - 113

a tento výčet už neobsahuje. Další kategorií nákladů jsou náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů,⁶³ a to náklady na jejich mzdy v poměru k odpracovaným hodinám při pomoci zaměstnancům se ZP a náklady na zajištění pracovních asistentů, kteří nejsou zaměstnanci zaměstnavatele. Třetí skupinou jsou náklady na dopravu zaměstnanců se ZP na pracoviště a z pracoviště a náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků. Ve čtvrté skupině jsou pak náklady na přizpůsobení provozovny pro potřebu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, tj. náklady na pořízení a ověření počítačového programového vybavení, pořízení a přizpůsobení pomocných technologických zařízení, pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných a hlukových podmínek a výstavba a rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP. Zaměstnavateli, který není plátcem daně z přidané hodnoty, je dále hrazena jako náklad i DPH obsažená v předchozích nákladech.

Výše uvedené druhy nákladů na provoz chráněného pracovního místa mohou být hrazeny i osobě samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením⁶⁴, avšak s několika výjimkami vyplývajícími z jejího samostatného postavení. Této osobě nebudou hrazeny náklady na pracovního asistenta a náklady na pořízení orientačních a komunikačních pomůcek. Úprava náhrady dopravného pak stanoví, že budou hrazeny zejména náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků.

3.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů OZP a spolupráce s Úřadem práce

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením vznikají zaměstnavatelům ve vztahu k Úřadu práce práva a povinnosti, které upravuje § 79 an. zákona o zaměstnanosti a navazující podzákoné předpisy, opět zejména vyhláška č. 518/2004 Sb. Tato práva a povinnosti představují především povinnost součinnosti a právo na spolupráci a podporu ze strany krajských poboček Úřadu práce a zároveň

⁶³ Náklady jsou hrazeny na pracovní asistenty, kteří nejsou asistenty, na něž je poskytován příspěvek podle § 78 nebo na něž jsou hrazeny náklady dle ustanovení o náhradě nákladů za asistenta při přípravě k práci.

⁶⁴ BIČÁKOVÁ, Olga. Státní politika zaměstnanosti v právním kontextu roku 2010. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2010, sv. 4, s. 33

povinnost některých zaměstnavatelů přispět ke zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé jsou oprávněni zejména vyžadovat od krajských poboček ÚP informace a poradenství v oblasti zaměstnávání OZP⁶⁵, dále pak součinnost při vyhrazování pracovních míst obzvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Mohou také požadovat spolupráci v oblasti vytváření vhodných pracovních míst a při adaptaci pracovních míst a pracovních podmínek na individuální potřeby osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům by tak měla být zajištěna pomoc od kvalifikovaných a zkušených zaměstnanců krajských poboček ÚP při řešení praktických problémů, které se vyskytnou při zaměstnávání osob se zdravotní postižením.

Zaměstnavatelé jsou na druhou stranu povinni rozšiřovat dle svých možností počet pracovních míst pro zaměstnávání OZP a individuálně jim přizpůsobovat pracovní podmínky, a to ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnílékařských služeb a přispívat tak ke zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Pokud zajišťují pracovní rehabilitaci OZP, mají povinnost spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce. Zaměstnavatelé mají ve vztahu k OZP i povinnosti evidenční, totiž povinnost vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst, která jsou pro ně vyhrazena.

Speciální povinností, která se vztahuje pouze na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, je povinnost zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a způsob výpočtu plnění povinného podílu pro účely zákona o zaměstnanosti stanoví vyhláška č. 518/2004 Sb. v § 15 an. Nástroj povinného podílu podporuje jednak vytvoření pracovních míst pro OZP na otevřeném trhu práce a jednak odběr výrobků od zaměstnavatelů, kteří

⁶⁵ BIČÁKOVÁ, Olga. Státní politika zaměstnanosti v právním kontextu roku 2010. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2010, sv. 4, s. 33

zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením⁶⁶, a tak zlepšují jejich tržní postavení.⁶⁷ Stanovení povinného podílu je poměrně běžným nástrojem politiky zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání OZP i v ostatních evropských zemích. Můžeme ho nalézt například i v německé právní úpravě. V České republice je povinný podíl stanoven ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru.⁶⁸ Zaměstnavatelé mohou plnit povinný podíl třemi způsoby, které jsou si navzájem rovné a vzájemně kombinovatelné.

První možností je zaměstnávání stanoveného počtu osob se zdravotním postižením v pracovním poměru. Tato varianta je vhodná, pokud má zaměstnavatel možnost nabídnout osobě se zdravotním postižením pracovní místo a prostředí odpovídající jejímu zdravotnímu stavu. Osoba se ZP se tak zapojí do pracovního procesu na otevřeném trhu, což je především cílem státní politiky zaměstnanosti v této oblasti. Jak již bylo řečeno, pracovní uplatnění OZP na volném trhu může mít pozitivní vliv na psychický stav dané osoby se ZP a na její zapojení do společnosti, už jen z tohoto důvodu by tato varianta, dle mého názoru, měla být tam, kde je to pro zaměstnavatele možné preferována.

Duhou variantu představuje odběr výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech. Odebírat výrobky nebo služby nebo zadávat zakázky lze v tomto režimu také osobám se zdravotním postižením, které jsou samostatně výdělečně činné a nemají žádné zaměstnance. Tímto nástrojem jsou podporovány OZP, které nenalezly pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce a jejich zaměstnavatelé. Tyto subjekty jsou často znevýhodněné na trhu výrobků a služeb v důsledku své nižší výkonnosti a zvýšeným provozním nákladům. Možnost naplňovat povinný podíl odběrem plnění od těchto subjektů tak zajišťuje ekonomické výnosy a udržitelnost pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením u těchto

⁶⁶ srov. POTMĚŠILOVÁ, Hana: Novinky v zákoně o zaměstnanosti. NFOZP Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. Červenec 2014. [vid. 16.8.2016] Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/bulletin/2014-07/index.html>

⁶⁷ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 131

⁶⁸ Vzhledem ke specifickému postavení agentur práce se u nich do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítávají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli. (§ 81 odst. 1 ZZ)

zaměstnavatel. Aby bylo tohoto cíle dosaženo, je plnění, které může takovýto subjekt poskytnout omezeno maximální výší hodnoty plnění poskytnutého na jednoho přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Na jednoho takového zaměstnance může subjekt poskytnout k plnění povinného dílu výrobky či služby nebo splnit zadané zakázky do maximální výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Pro rok 2016 tedy částku 932.508,- Kč. Subjekty poskytující plnění jsou o tomto povinny vést evidenci.

Poslední možností je pak plnění formou odvodu do státního rozpočtu. Výši tohoto odvodu stanoví ZZ za každou osobu se ZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, jako 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku vzniku povinnosti plnit povinný díl. V současnosti tedy půjde o částku ve výši 64.758,- Kč na osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat. Odvod do státního rozpočtu je rovnocennou možností k předchozím dvěma variantám plnění povinného podílu.⁶⁹ V rámci cílů politiky zaměstnanosti je možné si představit, že předchozí dvě varianty jsou preferovány, jelikož mají na zvýšení zaměstnanosti OZP či jejího udržení přímý vliv, ale reálně má možnost plnit odvodem do státního rozpočtu každý zaměstnavatel.

Povinnost k plnění povinného podílu zaměstnavatelem, jeho způsob a stanovené bližší informace podléhají dle § 83 ZZ ohlašovací povinnosti. Zaměstnavatel je povinen písemně ohlásit tyto údaje krajské pobočce Úřadu práce místně příslušné dle sídla zaměstnavatele nebo bydliště zaměstnavatele, fyzické osoby, a to do 15. února následujícího roku.

⁶⁹ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 132

3.4 Rekvalifikace

Další z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterému zde bude věnován prostor, slouží ke zlepšení uplatnění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím zvyšováním jejich schopností a způsobilosti pro určitou činnost. Jedná se o rekvalifikaci, kterou zákon o zaměstnanosti ve svém § 108 definuje jako „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*“ Rekvalifikace ani nástroje dále uvedené nepatří na rozdíl od nástrojů rehabilitace a chráněných pracovních míst k prostředkům podpory zaměstnanosti výhradně osob se zdravotním postižením, ale řadí se k obecným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.

Rekvalifikace je upravena zejména v zákoně o zaměstnanosti v § 108 an. a v navazujících podzákonných předpisech. Jde zejména o vyhlášku č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, která upravuje zejména náklady rekvalifikace. Dále pak o vyhlášku č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

Rekvalifikační zařízení

Rekvalifikace může být prováděna pouze tzv. rekvalifikačními zařízeními. Mezi ně patří:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle ZZ,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle školského zákona,
- škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu,
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

Akreditaci podle zákona o zaměstnanosti uděluje a odejímá Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, a to na základě žádosti zařízení a s přihlédnutím k potřebám trhu práce. MŠMT si může zřídit akreditační komisi, která posuzuje žádosti

o akreditaci, a dále může požádat MPSV o stanovisko vztahující se k situaci na pracovním trhu. Akreditace k provozování rekvalifikačního zařízení má omezenou platnost a je udělena na dobu 3 let od právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

Úřad práce může poskytnout náhradu nákladů spojených s rekvalifikací zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání těm rekvalifikačním zařízením, která s ním uzavřela písemnou dohodu. Náklady, které mohou být rekvalifikačnímu zařízení uhrazeny, jsou přímé náklady vynaložené na rekvalifikaci, režijní náklady a dílčí náklady na část rekvalifikace zabezpečovanou jiným rekvalifikačním nebo vzdělávacím zařízením,⁷⁰ podobně jako u přípravy k práci. S předchozím může být uhrazena i daň z přidané hodnoty, pokud je DPH v předchozím zahrnuto a rekvalifikační zařízení není plátcem DPH. Navíc může Úřad práce rekvalifikačnímu zařízení uhradit přiměřený zisk do výše 15 % vynaložených nákladů. Dále se za náklady rekvalifikace považují náklady na výbavu pro účastníky rekvalifikace do výše 2.000,- Kč na osobu, náklady na osobní ochranné pomůcky a mycí prostředky a pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka rekvalifikace.

Rekvalifikace může probíhat ve dvou odlišných režimech v závislosti na jejich příjemcích. Prvním je režim rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, druhým je rekvalifikace zaměstnanců.⁷¹

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná dle místa bydliště uchazeče nebo zájemců o zaměstnání, a to na základě písemné dohody. Tuto dohodu s nimi Úřad práce uzavře, pouze pokud je rekvalifikace potřebná k uplatnění uchazeče nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce. Jinak řečeno, pokud jejich stávající kvalifikace za současné situace nenajde na pracovním trhu zaměstnání.

⁷⁰ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 176

⁷¹ BIČÁKOVÁ, Olga. Pracovní uplatnění občanů ohrožených nezaměstnaností. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2012, sv. 6, s. 38

Podzákonný předpis, vyhláška č. 519/2004 Sb. stanoví v § 1 formy, kterými se může rekvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání uskutečňovat a které je možné při realizaci rekvalifikace účastníků vzájemně dle potřeby kombinovat. Jedná se o vzdělávání:

- „*ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání;*
- *ve speciálních programech k získání konkrétních pracovních dovedností;*
- *ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů;*
- *ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče pro zprostředkování zaměstnání podle § 33 ZZ;*
- *ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělání v rámci oboru vzdělání;*
- *v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.“*

Za skupiny účastníků rekvalifikace - uchazeče o zaměstnání i zájemce o zaměstnání - hradí Úřad práce rekvalifikačnímu zařízení náklady rekvalifikace. Na další finanční podporu poskytovanou Úřadem práce však mohou dosáhnout už pouze uchazeči o zaměstnání, nikoliv zájemci.

Jak již bylo výše řečeno, mají uchazeči o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace, po dobu rekvalifikačního kurzu za splnění zákonných podmínek nárok na podporu při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrného měsíčního výdělku ve svém posledním zaměstnání (nebo vyměřovacího základu u OSVČ). Uchazeči o zaměstnání dále mohou dostat i příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací. Těmi se rozumí, podobně, jako tomu je při konání přípravy k práci, prokázané jízdní a ubytovací výdaje (ubytovné s denním limitem 1.000,- Kč) a stravné, vše za podmínky, že se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště účastníka. Dále jim může být nahrazeno pojištění pro případ škody, kterou účastník způsobí rekvalifikačnímu zařízení nebo pojistné spojené s rekvalifikací konanou v zahraničí.

Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace zaměstnanců je v rámci opatření k podpoře zaměstnanosti institutem specifickým tím, že se nevztahuje na osoby hledající zaměstnání, ale na osoby zaměstnané, které nemají v úmyslu měnit svého zaměstnavatele, ale jejich další uplatnění u něj vyžaduje změnu jejich kvalifikace. I tyto zaměstnance a jejich zaměstnavatele stát prostřednictvím Úřadu práce podporuje, jelikož samozřejmě nemá zájem o to, aby na trhu práce přibyly nezaměstnané osoby s kvalifikací, která nemá na současném trhu práce uplatnění.

Rekvalifikace zaměstnanců tedy spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření jejich kvalifikace za účelem dalšího pracovního uplatnění u zaměstnavatele. O rekvalifikaci zaměstnanců nejde, pokud se zaměstnanec účastní teoretické nebo praktické přípravy, kterou je zaměstnavatel povinen zajišťovat a zaměstnanec má povinnost se jí účastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo kterou zaměstnanec absolvuje z vlastní iniciativy, bez toho, aby k výkonu jeho současné práce u zaměstnavatele byla potřebná změna jeho kvalifikace (pak půjde o školení a studium při zaměstnání a bude se postupovat dle příslušných ustanovení zákoníku práce).⁷²

Rekvalifikace zaměstnanců se uskutečňuje na základě dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud rekvalifikace spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření stávající kvalifikace, pak se koná v pracovní době a jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Po dobu této překážky náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.⁷³ Rekvalifikace zaměstnanců se může uskutečňovat ve výjimečných případech i mimo pracovní dobu, ale to pouze pokud je to nezbytně nutné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

Zaměstnavatel může o rekvalifikaci zaměstnanců uzavřít písemnou dohodu s Úřadem práce, a pak zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, pokud

⁷² blíže viz ust. § 110 odst. 5 ZZ a srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 175

⁷³ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 177

zaměstnavatel zajišťuje rekvalifikace zaměstnanců jeho prostřednictvím, mohou být plně či částečně nahrazeny náklady rekvalifikace.⁷⁴

Pokud je rekvalifikace zabezpečována přímo zaměstnavatelem, v podstatě se neliší rozsah náhrady nákladů hrazených Úřadem práce od rozsahu nákladů hrazených v případě rekvalifikace zajišťované rekvalifikačním zařízením. Právní úprava obsahuje pouze omezení vyplývající ze zákonné povinnosti zaměstnavatele zabezpečovat určité věci pro své zaměstnance na základě zákoníku práce. Zaměstnavateli proto nemohou být nahrazeny náklady na osobní ochranné prostředky a mycí a čisticí prostředky a pojištění škody na zdraví účastníka. Pokud se navíc rekvalifikace koná ve vlastním rekvalifikačním zařízení zaměstnavatele, není mu hrazen ani přiměřený zisk.

Specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením

Součástí teoretické a praktické přípravy k zaměstnání jsou dle § 71 ZZ i specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením. Tyto rekvalifikační kurzy jsou realizovány za splnění stejných podmínek, jako rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání. Právní úprava však zvýhodňuje postavení OZP, a to tak, že osobě se zdravotním postižením může krajská pobočka Úřadu práce poskytovat po dobu účasti na rekvalifikačním kurzu podporu při rekvalifikaci i za situace, kdy tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. To však za předpokladu, že účastník rekvalifikačního kurzu nepobírá dávky nemocenského pojištění, mzdu, nebo náhradu mzdy (platu).

Dalším specifikem, které má usnadnit účast osob se zdravotním postižením na rekvalifikačních kurzech, je náhrada nákladů jiné fyzické osobě, jejíž účast při rekvalifikaci je pro účastníka se zdravotním postižením nezbytná (asistenta). Tyto náhrady jsou hrazeny asistentovi ve stejném rozsahu, jako náklady účastníka rekvalifikace dle § 3 odst. 1 vyhlášky č. 519/2004 Sb., tedy prokázané jízdné, nocležné, stravné a pojištění pro případ škody způsobené asistentem rekvalifikačnímu zařízení.

⁷⁴ BIČÁKOVÁ, Olga. Pracovní uplatnění občanů ohrožených nezaměstnaností. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2012, sv. 6, s. 38

Krom výše zmíněných zvýhodnění poskytnutých zákonem osobám se zdravotním postižením při účasti na specializovaných rekvalifikačních kurzech lze za další výhodu považovat, že takovéto kurzy mohou být lépe přizpůsobeny zvláštním potřebám osob se ZP. Toto přizpůsobení se může týkat jak samotného obsahu kurzu, tak prostředí, ve kterém jsou kurzy konané. Účastníkům tak může být poskytnut kromě zákonem stanovených zvýhodnění navíc poradenství spojené s překonáváním překážek, se kterými se mohou na trhu práce v daném oboru vzhledem k omezením spojeným s jejich zdravotním stavem setkat, což by jim zpravidla běžná rekvalifikace nabídnout nemohla.

3.5 Investiční pobídky

Dalším z obecných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je hmotná podpora poskytovaná v rámci investičních pobídek upravená v § 111 zákona o zaměstnanosti a v navazujícím nařízení vlády č. 515/2014 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Úprava investičních pobídek v ZZ je úzce provázána se zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, který obsahuje obecná ustanovení o poskytování investičních pobídek.⁷⁵ V rámci investičních pobídek dle ZZ jsou na základě písemné dohody s Úřadem práce vypláceny dva typy hmotné podpory, a to podpora na vytváření nových pracovních míst a podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Poskytování hmotných podpor na základě nástroje investičních pobídek je omezeno na znevýhodněné regiony, ve kterých je zvýšená míra nezaměstnanosti. Jedná se o územní oblasti⁷⁶, ve kterých je *„průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice, nebo na*

⁷⁵ Zákon o investičních pobídkách obsahuje úpravu navazující na právní předpis Evropské unie, kterým je nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem. Dle tohoto nařízení jsou regionální investiční podpory a podpory zaměstnanosti a vzdělávání slučitelné s vnitřním trhem.

⁷⁶ Územní oblast je legislativní zkratkou a rozumí se jí dle § 111 odst. 11 ZZ území okresu dle vyhlášky č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.

území zvýhodněných průmyslových zón⁷⁷ schválených vládou⁷⁸ dle zákona o investičních pobídkách. Minimální procentuální sazba nezaměstnanosti, o kterou musí být míra nezaměstnanosti vyšší, než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR je v současnosti stanovena na 25 % a před novelou zákona tvořila 50 %. Díky snížení této procentní sazby mohlo dojít k vytvoření dvou podkategorií územních oblastí, ve kterých je poskytována hmotná podpora v rámci investičních pobídek dle ZZ a následnému diferencování výše podpor dle míry nezaměstnanosti v dané územní oblasti. Na hmotné podpory tak může dosáhnout větší počet subjektů, jimž jsou vypláceny v rozdílné výši dle potřeby daného regionu, čímž dochází k zvýšení flexibility tohoto nástroje.

Hmotné podpory v rámci investičních pobídek byly donedávna poskytovány jako jediné v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti Ministerstvem práce a sociálních věcí, v současné době je však stejně jako ostatní podpory poskytuje Úřad práce. Tyto podpory jsou účelově určeny a nelze je použít na účel jiný, než ten stanovený v písemné dohodě o jejich poskytnutí uzavřené mezi zaměstnavatelem a ÚP. Zákon o zaměstnanosti stanoví v § 111 odst. 8 časový limit pro splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z dohody. Zaměstnavatel podle tohoto ustanovení musí splnit tyto své závazky do tří let od vydání rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Poskytování hmotných podpor tak podléhá striktnějšímu režimu než ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Možnost poskytnutí podpor je omezena ustanovením na podporu boje s nelegální prací. Vylučuje je pro zaměstnavatele, jimž byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce dle § 5 písm. e) ZZ, a to po dobu tří let od právní moci rozhodnutí o jejím uložení. Poskytnutí hmotné podpory dle § 111 ZZ naopak po dobu trvání dohody vylučuje poskytnutí jiných příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, které by směřovaly ke stejnému účelu jako hmotné podpory v rámci investičních pobídek, z důvodu, že oba finanční příspěvky jsou poskytovány ze státního rozpočtu. Je tak zapovězeno například poskytnutí příspěvku na rekvalifikaci

⁷⁷ „Zvýhodněnou průmyslovou zónou je vládou schválená průmyslová zóna určená k podpoře vyváženého a dynamického hospodářského rozvoje České republiky.“ (§ 1b zákona o investičních pobídkách)

⁷⁸ ust. § 111 odst. 3 ZZ

zaměstnanců dle § 110 ZZ nebo příspěvku na zřízení či vymezení společensky účelného pracovního místa dle § 113 ZZ.⁷⁹

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je poskytována zaměstnavatelům na místa vytvořená po dni předložení záměru investiční pobídky. Novým pracovním místem je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce dle § 111 odst. 6 ZZ. Dále pak pracovní místa zřízená u tohoto zaměstnavatele, na kterých jsou umístěni v pracovním poměru na dobu neurčitou státní občané ČR, státní příslušníci jiného členského státu EU nebo jejich rodinní příslušníci. Výše hmotné podpory je odstupňována dle dvou kritérií. Prvním je charakter oblasti, ve které má být pracovní místo vytvořeno, druhým je pak míra nezaměstnanosti v dané oblasti. Průměrný podíl nezaměstnanosti je definován v § 4 nařízení vlády č. 515/2004 Sb. jako *„průměrný podíl nezaměstnanosti za dvě pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky podle zákona o investičních pobídkách.“*

Výše hmotné podpory na jedno nové pracovní místo je nejvyšší ve zvýhodněné průmyslové zóně a činí 300.000,- Kč. V územních oblastech dle § 111 odst. 11 ZZ, kterými jsou okresy, pak výše hmotné podpory činí 200.000,- Kč na pracovní místo, pokud míra nezaměstnanosti v tomto okrese převyšuje průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR nejméně o 50 %. Příspěvek ve výši 100.000,- Kč je poskytován na pracovní místo zřízené v územní oblasti, ve které je podíl nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší, než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR.

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení je poskytována stejně jako hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst pouze zaměstnavatelům ve stanovených znevýhodněných regionech, a to na částečnou úhradu nákladů, které zaměstnavatel skutečně vynaloží na rekvalifikaci nebo školení. Školení definuje § 111 odst. 2 ZZ jako *„teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem.“* Aby školení naplňovalo předchozí znaky, není podmínkou, aby bylo zajištěno externím školitelem, zaměstnavatel ho může zajišťovat sám.

⁷⁹ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 186

Výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení v rámci investičních pobídek je opět diferencována, tentokrát do dvou kategorií, a to na základě míry nezaměstnanosti v dané územní oblasti. Netvoří však pevnou částku, ale procentní podíl z předpokládaných nákladů na školení nebo rekvalifikaci, které byly sjednány v dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce dle § 111 odst. 7 ZZ. Hmotná podpora činí 50 % z nákladů rekvalifikace nebo školení, pokud v této územní oblasti je podíl nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, níže průměrný podíl v ČR. Pokud je podíl nezaměstnanosti v územní oblasti vyšší, než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR nejméně o 25 %, pak činí výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení 25 % z nákladů rekvalifikace nebo školení.

Při poskytování hmotné podpory rekvalifikace nebo školení jsou zvýhodňováni zaměstnavatelé, kteří svou velikostí a tržní silou nehrozí při poskytnutí podpory narušením vnitřního trhu EU. Je-li tak žadatelem o hmotnou podporu malý podnik, zvedne se výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení o 20 %. Bude-li žadatelem střední podnik, navýší se částka podpory o 10 %.

Další zvýhodnění pak náleží dle § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 515/2004 Sb. zaměstnavatelům, kterým je na žádě dohody o investičních pobídkách poskytována hmotná podpora na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo zdravotním znevýhodněním. Těmto se zvyšuje hmotná podpora o 10 %. Maximální výše hmotné podpory je však v tomto případě limitována na 70 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců se ZP.

Hmotná podpora v rámci investičních pobídek je nástrojem, který není zaměřený na podporu zaměstnanosti určité skupiny osob, ale cílí na ekonomicky slabší regiony s vysokým podílem nezaměstnaných. V situaci, kdy je na určitém trhu práce obtížné najít uplatnění, je pozice osob, které jsou určitým způsobem znevýhodněny a jimž je věnována Úřadem práce zvýšená pozornost, ještě obtížnější. Zvláště pak pro osoby se zdravotním postižením, jejichž zdravotní stav vyžaduje speciální úpravy pracovního prostředí, které jsou mnohdy spojeny s vysokými náklady, a tak pro zaměstnavatele jejich přijetí do pracovního poměru není ekonomicky výhodné. Právní úprava toto, dle mého názoru zcela správně, reflektuje a obsahuje v rámci nástroje investičních pobídek speciální úpravu pro OZP, kde jim uděluje výhodnější postavení.

3.6 Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Část pátá zákona o zaměstnanosti ve své hlavě IV. obsahuje úpravu dalších šesti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jmenovitě jde o veřejně prospěšné práce (§ 112), společensky účelná pracovní místa (§ 113), překlenovací příspěvek (§ 114), příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (§ 115), příspěvek na zapracování (§ 116), a příspěvek na nový podnikatelský program (§ 117). Podmínky pro poskytnutí jednotlivých příspěvků dle části páté hlavy IV. ZZ jsou pak na rozdíl od speciálních ustanovení pro rekvalifikaci a investiční pobídky upraveny společně pro výše vyjmenované nástroje v §§ 118 a 119 ZZ.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem zaměřeným na vytvoření časově omezené pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání. Pracovní činnosti uchazeči vykonávají ve prospěch obcí, státních nebo jiných veřejně prospěšných institucí a sestávají dle ZZ zejména z nekvalifikovaných manuálních prací, jako jsou údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejně prospěšných budov a komunikací nebo jiných obdobných činností. Za obdobné pracovní příležitosti mohou být považovány například pomocné práce ve školách, v oblasti sociální a kulturní, v oblasti charity či činnost asistenta osoby se zdravotním postižením.⁸⁰ Tyto pracovní příležitosti jsou vytvořeny zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce⁸¹ na dobu trvající maximálně 24 po sobě následujících kalendářních měsíců, přičemž je možné tuto dobu i opakovaně prodlužovat. Pro umístění na veřejně prospěšné práce jsou často preferováni uchazeči, kteří jsou v evidenci uchazečů vedeni déle než 5 měsíců. Jde o skupinu osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, jimž veřejné práce, jakožto krátkodobé zaměstnání mohou poskytnout pracovní zkušenosti a pomohou upevnit pracovní návyky, které dlouhodobě nezaměstnané osoby postupně ztrácí.

⁸⁰ Integrovaný portál MPSV [online]: Veřejně prospěšné práce. [vid. 20.7.2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace

⁸¹ BÍČÁKOVÁ, Olga. Zákon o zaměstnanosti v číslech roku 2011. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2011, sv. 4, s. 36

V rámci práva na zaměstnání dle § 10 ZZ má fyzická osoba, která chce a může pracovat a o práci se uchází, mimo jiné právo na zprostředkování zaměstnání, které provádí krajské pobočky Úřadu práce. Toto zaměstnání pak musí být tzv. vhodným zaměstnáním, jehož náležitosti stanoví § 20 ZZ, a to tak, že jde o zaměstnání:

- *„které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
- *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,*
- *které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.“*

Zákon vytváří výjimku pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají být umístěni na výkon veřejně prospěšných prací. V jejich případě se za vhodné zaměstnání považuje i zaměstnání, jehož délka pracovní doby odpovídá nejvýše polovině délky stanovené týdenní pracovní doby, tedy 20 hodinám týdně⁸², a jež je vhodné z hlediska uchazečovy zdravotní způsobilosti.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na mzdy (platy) zaměstnanců, kteří byli umístěni na veřejně prospěšné práce, maximálně však do výše reálně vynaložených prostředků. Do mzdových nákladů hrazených Úřadem práce se započítávají i odvody pojistného na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Příspěvek se poskytuje měsíčně nebo v jiném období, dle dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem, a je splatný po předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů.

Z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou často postiženy dlouhodobou nezaměstnaností, je vzhledem k charakteru veřejně prospěšných prací, jakožto prací často manuálního charakteru, obzvláště nutné hodnotit jejich vhodnost z hlediska jejich zdravotního stavu a zachovaných pracovních schopností. Při pečlivém posouzení individuálních okolností však mohou být veřejně prospěšné práce

⁸² Dle § 79 zákoníku práce činí délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně.

vhodným prostředkem k udržení osob se zdravotním postižením v pracovním procesu. Osoby se zdravotním postižením se navíc mohou, jak bylo zmíněno výše, vyskytnout i na druhém konci spektra, a to například jako příjemci služeb osobního asistenta vykonávajícího tuto činnost v rámci umístění na veřejně prospěšné práce.

Společensky účelná pracovní místa

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který se soustředí na vytváření státem podporovaných pracovních míst, je institut společensky účelného pracovního místa (dále také „SÚPM“). Společensky účelná pracovní místa jsou určena pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zaměstnavatel je zřizuje (nová pracovní místa) nebo vymezuje pro konkrétního uchazeče (existující pracovní místa) na základě písemné dohody s Úřadem práce a může mu na ně být poskytnut příspěvek. Na základě dohody s ÚP mohou být také zřízena uchazečem o zaměstnání k výkonu samostatné výdělečné činnosti.⁸³ Po těchto osobách pak nemůže být požadováno vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa, pokud ukončily samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů a nelze jej požadovat ani po dědicích v případě úmrtí OSVČ.

Pokud zaměstnavatel zřizuje více než pět společensky účelných pracovních míst, má Úřad práce povinnost nechat si vypracovat odborný posudek od nezávislé instituce. Z odborného posudku by mělo vyplývat, zda je záměr zaměstnavatele zřídit větší počet společensky účelných míst realizovatelný z hlediska situace na trhu práce a předmětu činnosti zaměstnavatele.⁸⁴

Výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa je odvislá od výše průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku uveřejněné sdělením MPSV, od počtu zřizovaných pracovních míst a od výše nezaměstnanosti v daném okrese. Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM pro žadatele v okrese, v němž podíl nezaměstnanosti v měsíci předcházejícím dni

⁸³ BIČÁKOVÁ, Olga. Zákon o zaměstnanosti v číslech roku 2011. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2011, sv. 4, s. 36

⁸⁴ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 189

podání žádosti nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Pokud žadatel zřizuje jednou dohodou více než 10 pracovních míst, může být příspěvek na zřízení jednoho SÚPM udělen až do výše šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Pokud je pak míra nezaměstnanosti v měsíci předcházejícím dni podání žádosti v daném okrese stejná, nebo vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, může být maximální výše příspěvku na jedno SÚPM ve výši šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství a při zřízení 10 a více míst jednou dohodou pak ve výši osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Dle prováděcí vyhlášky může být příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa poskytnut ve formě návratného příspěvku, ve formě příspěvku na úhradu úroků z úvěru nebo jako jiný účelově určený příspěvek.⁸⁵

Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pak není v zákoně odstupňován a je závislý na skutečných nákladech na mzdy nebo platy zaměstnance přijatého na SÚPM, včetně povinných pojištění a příspěvku na SPZ. Maximální výše příspěvku pak odpovídá reálně vynaloženým mzdovým nákladům na tohoto zaměstnance. Příspěvek na vyhrazení SÚPM může být poskytován Úřadem práce maximálně po dobu 12 měsíců⁸⁶ a je vyplácen měsíčně nebo v jiném dohodnutém intervalu po předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů.

Společensky účelná pracovní místa odlišuje od chráněných pracovních míst skupina subjektů, pro které jsou vytvářena. Zatímco chráněná pracovní místa jsou určena výhradně pro osoby zdravotně postižené, společensky účelné místo může být obsazeno kterýmkoliv vhodným uchazečem, pro kterého nelze nalézt jiné pracovní uplatnění. Může ale jít i osobu se zdravotním postižením. Vůči veřejným pracím pak nástroj společensky účelných pracovních míst vymezuje zamýšlená doba trvání, když veřejně prospěšné práce mají vytvářet pouze dočasné pracovní příležitosti.

⁸⁵ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 189

⁸⁶ BIČÁKOVÁ, Olga. Novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1.1.2009. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2008, sv. 21. s. 2.

Překlenovací příspěvek

Institut překlenovacího příspěvku úzce souvisí s institutem společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek může být totiž poskytnut pouze osobě samostatně výdělečně činné, které byl v době, kdy byla uchazečem o zaměstnání, poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a která již není nadále vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jde o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zaměřující se na podporu bývalých uchazečů o zaměstnání, který má usnadnit start jejich samostatné výdělečné činnosti prostřednictvím hrazení jejich některých nákladů.

Překlenovací příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny ve vymezeném období a za které jsou považovány náklady na nájemné a služby s ním spojené (vyjma nájemného za bytovou jednotku), náklady vynaložené na dopravu materiálu a hotových výrobků a v případě, že žadatel je vlastníkem objektu, v němž provozuje samostatnou výdělečnou činnost, tak i náklady na údržbu a provoz tohoto objektu, pokud souvisí s provozováním této činnosti. Pokud není žadatel plátcem daně z přidané hodnoty a tato daň je v předchozích nákladech obsažena, je DPH také považována za provozní náklad.

Výše překlenovacího příspěvku na jeden měsíc je limitována maximem ve výši 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Překlenovací příspěvek může být Úřadem práce poskytován nejdéle po dobu pěti měsíců, přičemž je vyplacen jednorázově za celé dohodnuté období. Aby bylo zajištěno, že příspěvek bude poskytován opravdu v počátcích samostatné výdělečné činnosti dané osoby, zákon stanoví, že o něj lze zažádat nejpozději do 30 dnů od uzavření dohody s ÚP o zřízení společensky účelného pracovního místa.

Překlenovací příspěvek může být poskytnut samozřejmě i OSVČ se zdravotním postižením, již byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. U tohoto nástroje není v zákoně obsažena žádná speciální úprava pro OZP. Když bychom jej měli srovnat s příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa vzhledem k podobnosti institutů chráněného pracovního místa a společensky účelného pracovního místa, tak druhý jmenovaný podléhá

striktnějšímu režimu a je poskytován po delší časový úsek a maximální výše příspěvku je vyšší, než částka, kterou je možné získat v rámci překlenovacího příspěvku. Na druhou stranu překlenovací příspěvek je díky jeho obecnějšímu charakteru jednodušší získat a je přístupný i pro osoby samostatně výdělečně činné se zdravotním znevýhodněním, kterým není finanční podpora v rámci příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa možné poskytnout.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je nejnovějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti upraveným v ZZ, který byl zaveden novelou č. 203/2015 Sb. Jde o nástroj mající za úkol zamezit rušení pracovních míst u zaměstnavatele, u kterého nastala částečná nezaměstnanost nebo u něhož došlo k překážce v práci z důvodu přírodní pohromy, a tak předejít zvyšování počtu nezaměstnaných osob.

Pokud zaměstnavatel nemůže přidělit zaměstnanci práci, nastává dle části osmé hlavy třetí zákoníku práce překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci z tohoto titulu pak náleží náhrada mzdy. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti pak může být za stanovených podmínek Úřadem práce poskytnut na částečnou úhradu této náhrady mzdy ve dvou vymezených případech.

Prvním z nich je, pokud u zaměstnavatele nastane částečná nezaměstnanost. Částečnou nezaměstnaností je dle § 209 zákoníku práce situace, kdy *„zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.“* Jde tedy o stav, kdy je z ekonomických důvodů nevýhodné produkovat nové zboží či služby, o které dočasně není na trhu zájem. Zaměstnavatel se tak ocitá v patové situaci, kdy nemá upotřebení pro část svých zaměstnanců, ale zároveň ví, že se jedná o přechodný jev a jejich propuštěním by ztratil kvalifikované pracovní síly. Státní pomoc v rámci aktivní politiky zaměstnanosti pak zaměstnavateli pomůže toto období překonat a pracovní místa zachovat.

Druhým případem překážky v práci na straně zaměstnavatele, která je pokryta nástrojem příspěvku v době částečné nezaměstnanosti, je situace, kdy zaměstnanec

nemůže konat práci z důvodu živelní události, která spočívá v přírodní pohromě. Tyto pohromy jsou vymezeny v nařízení Komise EU, které stanoví, že jde o zemětřesení, laviny, sesuvy půdy, záplavy, tornáda, hurikány, sopečné erupce a samovolné požáry lesní a další vegetace.⁸⁷ Tento výčet je stanoven právě odkazem na předpis EU, jelikož příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je považován za veřejnou podporu, a tyto musí být slučitelné s vnitřním trhem EU, stejně jako je tomu u nástroje investičních pobídek. Příspěvek je v případě přírodní pohromy poskytován podnikům, jejichž provoz je do určité míry v důsledku výše vymezené vis maior omezen či znemožněn. Stejně jako u předchozího případu překážky v práci má příspěvek pomoci zaměstnavateli tuto dočasnou situaci překlenout bez propouštění zaměstnanců.

Pokud nastala jedna z předchozích překážek v práci, může být zaměstnavateli podpora podle § 115 odst. 1 ZZ poskytnuta na základě dohody s Úřadem práce, po předchozím souhlasu vlády, pokud zaměstnavatel zároveň:

- není schopen zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu, který činí nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
- zaměstnanci již poskytuje pro některou z výše uvedených překážek náhradu mzdy⁸⁸ a po uzavření dohody s ÚP bude tuto náhradu zaměstnanci poskytovat ve výši minimálně 70 % průměrného výdělku,
- se zaváže v dohodě o poskytnutí příspěvku, že po dobu, po kterou mu bude příspěvek poskytován, nerozváže se zaměstnancem, na nějž mu bude příspěvek poskytován, pracovní poměr z důvodu zrušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele nebo z důvodu nadbytečnosti zaměstnance.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je poskytován ve výši 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však může činit 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém došlo k uzavření dohody o jeho poskytnutí. Poskytování příspěvku je časově omezeno, a to na dobu trvání překážky v práci. Nejdéle však může

⁸⁷ ust. čl. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17.6.2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem

⁸⁸ dle ust. § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce

být poskytován po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o dalších 6 měsíců. Vláda však může tuto dobu v odůvodněných případech nařízením prodloužit.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti není poskytován zaměstnavatelům uvedeným v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy státu, územním samosprávným celkům, státnímu fondu, státním příspěvkovým organizacím a veřejným školám.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti nelze hodnotit ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením vzhledem k odlišnému charakteru tohoto nástroje. Samozřejmě, že na podporu v době částečné nezaměstnanosti po splnění podmínek mohou dosáhnout i zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, ale vzhledem k účelu této podpory by hodnocení tohoto nástroje z hlediska OZP nebylo vhodné. Účelem příspěvku v době částečné nezaměstnanosti totiž není podpora zaměstnanosti určité skupiny osob, ale zabránění zvyšování nezaměstnanosti prostřednictvím podpory zaměstnavatelů, kteří se ocitli ne vlastní vinou v tíživé situaci, která je přechodná, a nejsou dočasně schopni plnit některé své závazky vůči zaměstnancům.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je nástrojem, který má usnadnit situaci zaměstnavatele, který přijal do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému byla Úřadem práce věnována z důvodu jeho zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů zvýšená péče.⁸⁹ Je to tedy další z nástrojů zaměřených na podporu zaměstnávání osob se ztíženým uplatněním na trhu práce, kam spadají i osoby se zdravotním postižením. Tento nástroj má zmírnit možnou demotivaci zaměstnavatele takovouto osobu přijmout, spojenou s vidinou zvýšeného úsilí, které bude potřeba vynaložit pro její zapracování. Za tímto účelem může ÚP zaměstnavateli poskytnout finanční příspěvek do maximální výše poloviny minimální mzdy za osobu, která nového zaměstnance zapracovává. Příspěvek tak má kompenzovat zaměstnavateli situaci, kdy osoba, která by za normálních okolností vykonávala svou běžnou práci, věnuje namísto

⁸⁹ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 191

toho svůj čas v pracovní době zaučování nového kolegy, který vyžaduje zvýšenou pozornost.⁹⁰

Příspěvek na zapracování může být zaměstnavateli poskytován nanejvýš po dobu 3 měsíců,⁹¹ tato doba je však sjednávána mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem individuálně, dle náročnosti práce. Doba, po kterou je poskytován příspěvek na zapracování by měla být dostatečná k plnému zařazení bývalého uchazeče o zaměstnání do pracovního procesu u zaměstnavatele a měla ho připravit na samostatný výkon zadané práce.⁹² Příspěvek je poskytován ÚP jednorázově a zpětně za sjednané období. Podmínkou k jeho vyplacení je předložení písemné informace o průběhu zapracování.

Musím konstatovat, že i v případě, kdy je vyplácena maximální možná výše příspěvku na zapracování, tedy polovina minimální mzdy, v současnosti 4.950,- Kč, nejedná se o částku nijak vysokou a rozhodně nejde o sumu, která by mohla pokrýt mzdové náklady na zaučujícího zaměstnance. To však není z ekonomického hlediska možné a myslím, že ani žádoucí. Je si nutné uvědomit, že určitou fází zaučování a zapracování prochází každý nový zaměstnanec. Přičemž za standardní situace není snížena efektivita zaučující osoby při výkonu své vlastní práce nijak kompenzována. Budeme-li tedy uvažovat, že na zaučení některých osob se zdravotním postižením bude vzhledem k jejich zdravotní kondici třeba vynaložit větší množství času a energie, je podpora ze strany Úřadu práce dle mého názoru krokem správným směrem. Vzhledem k jeho výši opravdu nejde o příspěvek plně nahrazující náklady zaučení a ani příspěvek motivující zaměstnavatele k zaměstnání OZP, samotné zaučení není zpravidla v případě zaměstnávání OZP tím nejzásadnějším problémem ani nákladem. Jde o příspěvek, kterým je zaměstnavateli poskytována podpora a finanční výpomoc ve chvíli, kdy jedná způsobem z hlediska státu žádoucím a rozhodne se zaměstnat osobu, jejíž umístění na trhu práce je obtížné i přes to, že to s sebou z počátku přináší větší úsilí, než lze ve standardním případě předpokládat.

⁹⁰ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 191

⁹¹ BIČÁKOVÁ, Olga. Zákon o zaměstnanosti v číslech roku 2011. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2011, sv. 4, s. 36

⁹² srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 191

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Stejně, jako je tomu u příspěvku v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program opět není nástrojem zaměřeným na zaměstnávání určité skupiny znevýhodněných osob. Jeho cílem udržení existujících pracovních míst u daného zaměstnavatele. Tento příspěvek může být Úřadem práce zaměstnavateli poskytnut, pokud tento přechází na nový výrobní program, a to jak zcela, tak částečně, nebo přechází na kvalitativně vyšší technologii⁹³ a z tohoto důvodu není schopen přidělit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Jak již bylo výše řečeno u příspěvku v době částečné nezaměstnanosti, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je ÚP poskytován právě na částečnou úhradu této náhrady mzdy,⁹⁴ a to v maximální výši poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance měsíčně. Tento příspěvek může být zaměstnavateli poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců a je vyplácen zpětně měsíčně poté, co zaměstnavatel předloží vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců.

3.7 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Jedním z novějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je sdílené zprostředkování zaměstnání dle § 119a ZZ, kterým je přenesena realizace zprostředkování zaměstnání na soukromé subjekty odlišné od Úřadu práce.

Zprostředkovávat zaměstnání obecně podle § 14 ZZ mohou kromě Úřadů i tzv. agentury práce. Těmi se rozumí „*právnícké nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.*“⁹⁵ Krajské pobočky Úřadu práce mohou při zprostředkování zaměstnání pouze vyhledávat zaměstnání pro fyzické osoby, vyhledávat zaměstnance pro zaměstnavatele a vykonávat poradenskou

⁹³ srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 192

⁹⁴ BIČÁKOVÁ, Olga. Zákon o zaměstnanosti v číslech roku 2011. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2011, sv. 4, s. 36

⁹⁵ ust. § 14 odst. 3 písmeno b) ZZ

a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí. Oprávnění agentur práce je v této oblasti širší a umožňuje jim i zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro jiné právnické nebo fyzické osoby, které budou těmto zaměstnancům agentur přidělovat práci a dohlížet na jejich výkon, tedy pro tzv. uživatele. Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením je na tomto místě nutno poznamenat, že přidělování osoby se zdravotním postižením uživateli k výkonu práce bylo po určitou dobu zákonem o zaměstnanosti zakázáno⁹⁶. Tento přístup se však neosvědčil, a tak byla zákonodárcem opět dána možnost osobám se zdravotním postižením využívat zprostředkování zaměstnání poskytované agenturami práce dle § 14 odst. 1 písmeno b).⁹⁷

Zákon stanoví, že Úřady práce při zprostředkování zaměstnání a řešení situace na trhu práce spolupracují s agenturami práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost vykonávat buď samostatně, nebo na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a ZZ⁹⁸, a pak půjde o tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání.

Sdílené zprostředkování zaměstnání umožňuje Úřadu práce využít ke zprostředkování zaměstnání pro uchazeče, které by jinak vykonávaly samy krajské pobočky dle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZZ, agentury práce. Jeho podstatou je dohoda mezi ÚP a agenturou práce, na jejímž základě se agentura zaváže po určitou dobu, nejdéle však 6 měsíců, zprostředkovávat zaměstnání pro určitý počet uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci Úřadu práce. Úřad práce se pak zavazuje poskytnout agentuře práce při splnění podmínek sjednaný příspěvek. Zprostředkováním zaměstnání dle § 119a odst. 4 ZZ však není situace, kdy agentura práce sama přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče, kterému má zprostředkovat zaměstnání. Tímto ustanovením zákonodárce předešel možnému obcházení zákona agenturami, kdy by jim mohl být poskytnut příspěvek, aniž by uchazeči skutečně zprostředkovaly pracovní uplatnění. Agentury, jimž bude umožněno vykonávat sdílené zprostředkování zaměstnání, jsou vybírány v řízení dle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, v platném znění.

⁹⁶ Toto ustanovení bylo do ZZ zavedeno zákonem č. 376/2011 Sb.

⁹⁷ Zprostředkovatelská činnost dle § 14 odst. 1 písmeno b) ZZ však není považována za sdílené zprostředkování zaměstnání a ani za nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož se na něm nepodílí ÚP.

⁹⁸ Institut sdíleného zprostředkování zaměstnání byl do ZZ zaveden novelou č. 367/2011 Sb.

Agentuře práce mohou být v rámci nástroje sdíleného zprostředkování zaměstnání poskytnuty dva druhy příspěvku. Prvním je příspěvek v maximální výši 500,- Kč za každého uchazeče, kterému bude agentura zprostředkovávat zaměstnání. Výše příspěvku se může lišit, ale náleží agentuře za každého uchazeče a slouží ke krytí nákladů zprostředkování. Druhý příspěvek má charakter motivační a bonifikační, jelikož může být poskytnut za úspěšné umístění uchazeče na trhu práce. Jedná se o příspěvek ve výši maximálně 6.250,- Kč, který náleží agentuře za uchazeče, jehož se jí podařilo umístit do pracovního poměru, a tento bývalý uchazeč v něm setrval po dobu nejméně 6 měsíců.⁹⁹

Před novelou zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb. byly tyto příspěvky stanoveny v opačném poměru, tedy příspěvek za uchazeče byl ohodnocen pevnou částkou ve výši 5.000,- Kč a příspěvek za umístění a setrvání uchazeče ve zprostředkovaném pracovněprávním vztahu částkou ve výši 500,- Kč. Třetí příspěvek, který byl výše zmíněnou novelou ZZ přeměněn společně s příspěvkem za servání do současné podoby, byl příspěvek za umístění uchazeče v pracovním poměru na dobu neurčitou ve výši 1.250,- Kč. Tyto příspěvky byly následně vyhodnoceny vzhledem k jejich výši a jejímu fixnímu stanovení jako odporující zákonu o veřejných zakázkách a jako dostatečně nemotivující agentury ke zprostředkování zaměstnání.¹⁰⁰ A to z důvodu, že příspěvek za skutečné dlouhodobější umístění uchazeče byl v porovnání s příspěvkem za pouhé vedení uchazeče marginální. Z těchto důvodů byly příspěvky, dle mého názoru zcela správně, změněny do současné podoby, která agentury odměňuje za reálné výsledky, a tak i motivuje ke skutečnému výkonu zprostředkování zaměstnání.

Agentura práce je povinna plnit během sdíleného zprostředkování vůči Úřadu práce také informační povinnosti. Díky nim má ÚP přehled, zda uchazeč plní podmínky pro vedení v evidenci a pro výplatu podpory v nezaměstnanosti a o aktivitě agentury ve věci zprostředkování zaměstnání. Kromě pravidelných zpráv o průběhu zprostředkování, je agentura povinna informovat krajskou pobočku ÚP v případě, že uchazeč o zaměstnání nespolupracuje s agenturou práce při zprostředkování. Například,

⁹⁹ srov. POTMĚŠILOVÁ, Hana: Novinky v zákoně o zaměstnanosti. NFOZP Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. Červenec 2014. [vid. 16.8.2016] Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/bulletin/2014-07/index.html>

¹⁰⁰ srov. důvodová zpráva k zákonu č. 136/2014 Sb.

že se uchazeč nedostavil na sjednané jednání s agenturou nebo zaměstnavatelem o možném nástupu do zaměstnání nebo že odmítl zprostředkované zaměstnání. Dále je agentura povinna informovat krajskou pobočku o přijetí uchazeče do zaměstnání a o datu jeho nástupu.

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je možné využít pouze pro uchazeče o zaměstnání na základě jejich předchozího písemného souhlasu a v souladu s individuálním akčním plánem, který vypracovala v součinnosti s konkrétním uchazečem krajská pobočka ÚP. Uchazeči o zaměstnání jsou vybíráni pro účely sdíleného zprostředkování zaměstnání na základě situace na trhu práce. Individuální vlastnosti a schopnosti uchazeče jsou brány na zřetel až při zprostředkování konkrétní pracovní pozice.¹⁰¹ Po dobu zprostředkování zaměstnání agenturou práce je uchazeči i nadále vyplácena podpora v nezaměstnanosti, pokud mu náleží, a uchazeč je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Je otázkou, zda je tento nástroj vhodný ke zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním postižením. Na jednu stranu disponují agentury práce vzhledem k předmětu svého podnikání širokou škálou kontaktů na nejrozličnější zaměstnavatele a měly by mít velmi dobrý přehled o stavu na trhu práce. Úřady práce navíc vykonávají mnoho jiných činností, krom zprostředkování zaměstnání, takže jejich kapacity jsou vytíženy i dalšími úkoly. Na druhou stranu úřady práce disponují odborníky zabývajícími se problematikou OZP, což u agentur práce nemusí být zaručeno v dostatečném rozsahu. Proto hrozí možnost, že agentury práce nebudou schopny poskytnout dostatečnou podporu a pomoc nejen uchazečům se ZP při zprostředkování zaměstnání, ale ani zaměstnavatelům, kteří by potřebovali informace a vedení ohledně zaměstnávání osob zdravotně postižených a specifik s tím spojených.

¹⁰¹ ASPI [Informační právní systém]: komentář WK k § 119a. Právní stav komentáře k 1.5.2015. [vid. 15.8.2016]

3.8 Cílení programy k řešení zaměstnanosti

Některé problémy zaměstnanosti nelze řešit pouze v obvodu jedné krajské pobočky Úřadu práce, jelikož přesahují její území a efektivní řešení si žádá spolupráci více poboček a dalších subjektů nebo jsou naopak aktuální pouze na území určitého mikroregionu.¹⁰² Za účelem řešení těchto problémů je možné vytvářet cílené programy, včetně programů mezinárodních, na kterých se budou podílet mezinárodní subjekty, a programů financovaných ze Strukturálních fondů Evropské unie¹⁰³ a dalších programů EU. Zákonný základ této spolupráce při realizaci cílených programů na úrovni obecní, okresní, krajské, celostátní a mezinárodní v oblasti zaměstnanosti obsahuje § 120 ZZ.

Cílený program definuje zákon o zaměstnanosti v § 102 odst. 2 jako „*soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce.*“ Programy tak mohou být vymezeny z hlediska svých příjemců, může jít o programy zaměřené například na mentálně postižené, rodiče po rodičovské dovolené, osoby nad 50 let věku či absolventy, nebo se vztahovat na podporu zaměstnanosti osob na určitém území, mohou se týkat pouze konkrétné obce nebo naopak i území celé České republiky.

Vzhledem k tomu, že § 120 obsahuje pouze rámcovou úpravu a jednotlivé cílené programy se od sebe budou značně lišit, je nutné, aby byly přesně projektově vymezeny co do podmínek provádění a do harmonogramu čerpání finančních prostředků. Cílené programy na podporu zaměstnanosti operují mimo jiné s prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu a z fondů EU, proto také podléhají schválení ze strany orgánů exekutivy. Programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy na úrovni obecní, okresní a krajské pak MPSV.

Úřad práce může při realizaci cílených programů spolupracovat i s jinými subjekty, popřípadě mohou být programy zajišťovány na základě smluvního vztahu pro

¹⁰² srov. ŽIDOŇOVÁ Jana. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 200

¹⁰³ Jde zejména o Evropský strukturální fond – Operační program Zaměstnanost.

ÚP jiné fyzické nebo právnické osoby.¹⁰⁴ V takovém případě pak náleží fyzické či právnické osobě příspěvek za zajištění cíleného programu, který s ní bude sjednán v dohodě o jeho zajištění.

Speciální úpravu pro cílené programy zaměřené na podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, obsahuje § 120 odst. 3 ZZ. Pokud se jedná o program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění zaměstnanců se ZP, může být zaměstnavateli v jeho rámci poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

Programy spolufinancované z prostředků EU

V souvislosti s cílenými programy k řešení zaměstnanosti je vhodné přiblížit také výše zmiňované programy spolufinancované z prostředků poskytnutých Evropskou unií. V současné době je možné čerpat finanční pomoc z Evropského strukturálního fondu v rámci operačního programu Zaměstnanost platného pro období let 2014 - 2020. Tento program nahradil dřívější OP Lidské zdroje a zaměstnanost poté, co byl schválen 6. 5. 2015 Evropskou komisí. Jeho hlavním cílem je podpora konkurenceschopnosti prostřednictvím zlepšování lidského kapitálu jak obyvatel, tak veřejné správy ČR. Řídícím orgánem operačního programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí a je na něj alokováno 2,15 mld. EUR.

„Operační program vymezuje čtyři základní věcné prioritní osy, které pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.“¹⁰⁵ Problematice osob se zdravotním postižením je věnována v OP Zaměstnanost pozornost zejména v rámci prioritní osy 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, jejímž cílem je zvýšení participace skupin osob ohrožených

¹⁰⁴ BIČÁKOVÁ, Olga. Státní politika zaměstnanosti v právním kontextu roku 2010. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2010, sv. 4, s. 35

¹⁰⁵ MPSV: Operační program Zaměstnanost 2014 – 2015, verze duben 2015, s. 5

nezaměstnaností na trhu práce. V prioritní ose 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce se pak OP zaměřuje na podporu sociální integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením a diskriminací například na základě zdravotního postižení.

V rámci předchozích operačních programů byly mimo jiné podpořeny programy zaměřené na podporu zaměstnávání a pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Jednalo se například o programy cílené na vzdělávání OZP, ale také třeba pracovníků sociálních služeb, programy podporující informovanost OZP o situaci na pracovním trhu, programy zajišťující kompenzační pomůcky nebo programy, jejichž účelem bylo motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.¹⁰⁶ Jako jeden z příkladů programů, které byly uvedeny v život díky finančním prostředkům z fondů EU a ze státního rozpočtu řešících problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, lze uvést dříve zmiňovaný projekt Rehabilitace – Aktivace – Práce, vytvářející nejrůznější metodické nástroje a pomůcky napomáhající osobám se zdravotním postižením, zaměstnavatelům i sociálním pracovníkům.

Právní úprava cílených programů k řešení zaměstnanosti je velmi stručná a zdaleka ne vyčerpávající. Jak bylo řečeno dříve, jde pouze o stanovení rámce pro velmi nestejnorodou skupinu projektů, které se od sebe liší zaměřením, místním i věcným rozsahem, příjemci i poskytovateli a v neposlední řadě i nákladností. Exekutivě tak zůstává poměrně volná ruka ve stanovení bližších podmínek a celý proces je pružnější. Zároveň je tak dána příležitost širokému spektru subjektů podílet se na řešení jednotlivých problémů zaměstnanosti. Ačkoliv se zvláštní zákonná úprava ve vztahu k OZP týká pouze zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, jejich využití při podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením je dle mého názoru široké právě díky velkému prostoru, který zákon dává pro vymezení jednotlivých projektů. Díky propojení veřejného a soukromého sektoru tak mohou být realizovány programy řešící konkrétní problémy v dané oblasti na trhu

¹⁰⁶ Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost [online]. Databáze produktů ESF. [vid. 18.8.2016] Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/SeznamJS?action=get&id=Seznamu=cb9884cf-7c05-47ba-850f-20089e91a3e6>

práce a nalézána jejich efektivní řešení, a to co nejbliže k příjemcům služeb zaměstnanosti.

IV. Závěr

Právní úprava nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je jak všeobecně, tak ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením poměrně rozsáhlá a komplexní. V zákoně o zaměstnanosti a navazujících předpisech můžeme nalézt nástroje obecné, zaměřené na podporu zaměstnanosti širokého okruhu osob ucházejících se o práci, které je možné využít při zohlednění jejich specifických potřeb i v případě osob se zdravotním postižením. Přitom některé z nich obsahují speciální ustanovení vymezující zvláštní podmínky pro OZP, jako je tomu v případě překlenovacího příspěvku a cílených programů k podpoře zaměstnanosti. V zákonné úpravě lze však nalézt i zvláštní nástroje určené na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jako jsou pracovní rehabilitace a chráněná pracovní místa. Celkově lze zhodnotit, že vůči ostatním skupinám osob, jimž je na trhu práce věnována zvýšená pozornost, je osobám se zdravotním postižením zákonodárcem dána priorita a právní úprava v této oblasti je nejpropracovanější.

Zákon o zaměstnanosti patří k právním předpisům, jež prochází častými novelizacemi. Celkově je dle mého názoru nutné tento trend označit za nežádoucí. Časté změny dělají právní úpravu nepřehlednou a pro adresáty uživatelsky nepřívětivou. Problematické to může být zejména ve chvíli, kdy jsou určité nástroje a s nimi spojené příspěvky realizovány po delší časové období, jako je tomu například u příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa. Dále problémy vyvstávají zejména pro zaměstnavatele, kteří skutečně a dlouhodobě zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a měnící se právní úprava na ně klade nežádoucí vyšší administrativní i časové nároky.

V současné době však nezbyvá, než přijmout příliš frekventovanou tvorbu novel zákonů jako sice negativní, avšak poměrně častý jev vyskytující se v našem právním řádu. Pak bych si dovolila změny, ke kterým došlo v právní úpravě nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v uplynulých letech a které vyústily do současné podoby těchto nástrojů, označit veskrze za pozitivní. Mezi tyto změny patří v obecné rovině rozdělení hmotné podpory dle diferencované výše nezaměstnanosti v regionech nebo zavedení nástroje příspěvku v době částečné nezaměstnanosti. Ve vztahu k problematice

zaměstnávání osob se zdravotním postižením pak znovuzavedení skupiny osob se zdravotním znevýhodněním či obnovení možnosti agentur práce zprostředkovat zaměstnání osobám se zdravotním postižením. Díky nim došlo dle mého názoru ke zpružnění, kdy zákonodárce vyšel vstříc realitě života. Na druhou stranu však samozřejmě stále existuje prostor pro zlepšení stávající úpravy. Jako zásadní bych označila chybějící právní zakotvení systému komplexní rehabilitace a nedostatečné provázání vůči ostatním oborům již existující relativně ucelené úpravy pracovní rehabilitace s rehabilitací léčebnou, sociální a pedagogickou. Funkční systém komplexní rehabilitace by jednak napomohl příjemcům těchto služeb k re/integraci do společnosti a k osobní samostatnosti a z dlouhodobého hlediska i větší nezávislosti na státní pomoci.

Mým cílem bylo poskytnout pokud možno ucelený přehled o jednotlivých nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a jejich specifikách ve vztahu k podpoře zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. To společně s představením teoretických základů institutu politiky zaměstnanosti a ochrany osob se zdravotním postižením, jak v českém, tak v mezinárodním právu veřejném. Pokud bych se tomuto tématu měla věnovat někdy v budoucnu nad rámec své diplomové práce, ráda bych pak zkoumala, jak vypadá aplikace jednotlivých nástrojů v praxi a zda jsou skutečně využívány a jsou využitelné v jejich platné a účinné zákonné podobě. Dále bych se pak chtěla věnovat otázce, zda jsou procesy při žádání a udělování příspěvku v rámci jednotlivých nástrojů funkční a dostatečně flexibilní a zda nejsou pro zaměstnavatele a žadatele o příspěvky zbytečně administrativně náročné. Pokud bych se měla nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením zabývat i nadále, zcela jistě bych ráda nasbírala dostatečné množství informací od osob aplikujících relevantní ustanovení zákona o zaměstnanosti v praxi, abych mohla překročit teoretickou rovinu této práce a měla možnost skutečně kriticky zhodnotit funkčnost právní úpravy.

Použité prameny a literatura

a) Prameny

zákony:

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jakou součástí ústavního pořádku České republiky

zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

podzákoné předpisy:

nařízení vlády č. 515/2014 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 355/2015 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2015 pro účely zákona o zaměstnanosti

vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.

vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy

mezinárodní dokumenty:

Evropská sociální charta, Rada Evropy, ze dne 18.10.1961

Chartě základních sociálních práv pracujících Společenství, Evropská Společenství, ze dne 9.12.1989

Mezinárodní klasifikace funkční schopnosti, disability a zdraví, WHO, z roku 2001

Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění, WHO, z roku 1980

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, OSN, ze dne 16. Prosince 1966

Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, OSN, ze dne 28.10.1993

Úmluv MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených, MOP, ze dne 20.6.1983

Úmluva MOP č. 122, o politice zaměstnanosti, MOP, ze dne 9.7.1964

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, OSN, ze dne 13. 12. 2006

Všeobecná deklarace lidských práv, OSN, 10.12.1948

ostatní prameny:

ANDRÝSKOVÁ, Kamila, Miroslav FLANDERKA, Anna CHVOJKOVÁ, Jaromír LICEK, Vladislava MÍKOVÁ, Hana NOVÁKOVÁ, Karel RYCHTÁŘ, Jarmila ŠKVRNOVÁ, Ivan PAUL a Václav SEDLÁK. Některé aspekty financování rehabilitace. Metodický materiál k realizaci poradenských programů pro osoby se zdravotním postižením. Rehabilitace – Aktivace – Práce [online]. Rozvojové partnerství PENTACOM v rámci projektu Iniciativy Společenství EQUAL „Rehabilitace - Aktivace - Práce“, 2008. Dostupné z:

<http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/Nektere%20aspekty%20financovani%20pracovni%20rehabilitace.pdf>

ASPI [Informační právní systém]: komentář WK k § 119a. Právní stav komentáře k 1.5.2015. [vid. 15.8.2016]

BERÁNKOVÁ, Kateřina. Úřad práce ČR Generální ředitelství. Tisková zpráva. Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: 8.1.2015. [vid. 20.7.2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf

ČEVELA, Rostislav a Libuše ČELEDOVÁ: Osud koordinované rehabilitace. Integrovaný portál MPSV [online]. 17.10.2011. [vid. 14.7.2016] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11618>

důvodová zpráva k zákonu č. 136/2014 Sb.

Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost [online]. Databáze produktů ESF. [vid. 18.8.2016] Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/SeznamJS?action=get&idSeznamu=cb9884cf-7c05-47ba-850f-20089e91a3e6>

HRUBÁ, Kateřina. Agenturní zaměstnávání a jeho místo na trhu práce. BOZPINFO.CZ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2015, © 2002 – 2016. [vid. 15.8.2016] ISSN 1801-0334 Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/agentur_zamestnavani150824.html

HRUBÝ, Vladimír. Tisková zpráva: rehabilitace osob se zdravotním postižením. Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: 3.6.2004. [vid. 20.7.2016] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/311/030604b.pdf>

Integrovaný portál MPSV [online]: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s vysvětlujícími příklady). Poslední změna 21.1.2016. [vid. 24.7.2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp

Integrovaný portál MPSV [online]: Veřejně prospěšné práce. [vid. 20.7.2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace

MAKOVCOVÁ, Stanislava: Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Integrovaný portál MPSV [online]. [vid. 10.7.2016] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf

Návrh věcného záměru zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením a o změně a doplnění některých dalších zákonů. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR [online] © 2010 [vid. 15.7.2016] Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/vzz-o-rehabilitaci-ozp.pdf>

POTMĚŠILOVÁ, Hana: Novinky v zákoně o zaměstnanosti. NFOZP Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. Červenec 2014. [vid. 16.8.2016] Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/bulletin/2014-07/index.html>

b) Literatura

knižní literatura:

BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Přeložil David RŮŽIČKA. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. ISBN 978-80-87439-20-3.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BIČÁKOVÁ, Olga. Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra (BMSS-Start). ISBN 978-80-86140-56-8.

ČERVINKA, Tomáš, Petr HŮRKA, Zdeňka LIEBLOVÁ, František MUŠKA, Petr PELECH, Jan PŘIB, Ladislav TRYLČ a Marta ŽENÍŠKOVÁ. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen,

agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5

GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 4., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-023-9.

KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální právo. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2.

Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF. Přeložil Jan PFEIFFER, přeložila Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1587-2.

PAVLÍČEK, Václav. Ústavní právo a státověda. Praha: Linde, 2004. Vysokoškolské právní učebnice. ISBN 80-7201-472-2.

STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-85889-76-5.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0057-9.

články v časopisech:

BIČÁKOVÁ, Olga. Novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1.1.2009. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2008, sv. 21. s. 2. ISSN 1210-6410.

BIČÁKOVÁ, Olga. Pracovní uplatnění občanů ohrožených nezaměstnaností. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky,

kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2012, sv. 6, s. 38 – 42. ISSN 0032-6208.

BIČÁKOVÁ, Olga. Státní politika zaměstnanosti v právním kontextu roku 2010. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2010, sv. 4, s. 29 – 36. ISSN 0032-6208.

BIČÁKOVÁ, Olga. Zákon o zaměstnanosti v číslech roku 2011. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2011, sv. 4, s. 34 – 39. ISSN 0032-6208.

JOUZA, Ladislav. Co umožňují nové předpisy o zaměstnanosti. Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: Práce, 2005, sv. 7, s. 29 – 36. ISSN 0032-6208.

KINCL, Michael. Změny v poskytování veřejné podpory po vstupu České republiky do EU. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2004, sv. 5, s. 168. ISSN 1210-6410.

PELIKÁN, Martin. Zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Právní rádce: Měsíčník hospodářských novin. Praha: ECONOMIA, 1995, sv. 12, s. 43 - 44. ISSN 2100-0765

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Petr HANSLIAN. Zdravotní postižení již není handicap při práci, aneb kam by měla směřovat ČR. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C.H. Beck, 2012, sv. 17, s. 617. ISSN 1210-6410.

Seznam zkratk

APZ	-	Aktivní politika zaměstnanosti
an.	-	a následující
ČR	-	Česká republika
DPH	-	Daň z přidané hodnoty
EU	-	Evropská unie
LZPS	-	Listina základních práv a svobod
KP ÚP	-	Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR
MKF	-	Mezinárodní klasifikace funkčních schopností
MOP	-	Mezinárodní organizace práce
MPHŠKP	-	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
MPSV	-	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	-	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZ	-	Ministerstvo zdravotnictví
OP	-	Operační program
OSN	-	Organizace spojených národů
Osoby se ZP	-	Osoby se zdravotním postižením
OSVČ	-	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	-	Osoba se zdravotním postižením
Sb.	-	Sbírka zákonů ČR
SÚPM	-	Společensky účelné pracovní místo
ÚP	-	Úřad práce ČR
WHO	-	Světová zdravotnická organizace
ZP	-	Zákoník práce
ZZ	-	Zákon o zaměstnanosti

Abstrakt

Diplomová práce „Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve světle zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ se zabývá institutem aktivní politiky zaměstnanosti obsaženým zejména v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanost. Ve své první části práce nastiňuje širší kontext aktivní politiky zaměstnanosti, a to ve vztahu k právu na práci, politice zaměstnanosti jako pojmu nadřazenému a postavení osob se zdravotním postižením v českém právu i mezinárodních dokumentech. V druhé části pak popisuje a hodnotí právní úpravu jednotlivých nástrojů, přičemž klade především důraz na možnost jejich užití při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zabývá se přitom nejen nástroji specificky zaměřenými na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, jimiž jsou pracovní rehabilitace a chráněná pracovní místa. Věnuje se i obecným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou například rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa a sdílené zprostředkování zaměstnání. Cílem práce je analyzovat jednotlivé nástroje a podat co nejucelenější obraz o problematice podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Přitom práce čerpá zejména ze zákona o zaměstnanosti a navazujících předpisů, odborné literatury a dokumentů vydaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, do jehož gesce aktivní politika zaměstnanosti spadá.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, osoby se zdravotním postižením, zaměstnanost, zákon o zaměstnanosti

Tools of the Active Labour Policy in the Light of Employment of Persons with Disabilities

Abstract

The Diploma Thesis “Tools of the Active Labour Policy in the Light of Employment of Persons with Disabilities” deals with the institute of the Active Labour Policy contained foremost in the Act No. 435/2004 Coll., the Labour Act. The first part of the Thesis outlines a wider context of the Active Labour Policy, especially its relationship to the right to work, to the Labour Policy as to its parent concept and to situation of the Disabled as in the Czech legal regulation and international documents. The second part describes and evaluates the legal regulation of individual tools, while the focal point is the possibility of their use in the employment of persons with disabilities. It deals not only with the tools specifically designed to support the employment of the Disabled, as the rehabilitation and the protected working places. It also pursues general tools of the Active Labour Policy, as e.g. the requalification, the investment incentives, the socially expedient working places and the shared employment mediation. The aim of this Thesis is to analyse individual tools and present a comprehensive picture of the employment of the Disabled issue. Its sources are i.e. the Labour Act and related legislation, literature and documents issued by the Ministry of Labour and Social Affairs, the administrator of the Active Labour Policy.

Keywords: active labour policy, tools of the active labour policy, persons with disabilities, employment