

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Jana Žilinčíková**

**Zaměstnávání osob se zdravotním  
postižením**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 14. června 2017

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předkládanou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně citovány. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

---

Jana Žilinčiková

V Praze dne 14.6.2017

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za její cenné rady a připomínky, ochotu a celkově vstřícný přístup při vedení této diplomové práce. Dále děkuji své rodině za podporu po celou dobu studia.

## Obsah

Úvod.....	1
1 Vymezení právní kategorie osob se zdravotním postižením.....	3
1.1 Vymezení pojmu osob se zdravotním postižením v dokumentech mezinárodního práva a v legislativě Evropské unie.....	3
1.1.1 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Mezinárodní organizace práce.....	3
1.1.2 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Světové zdravotnické organizace.....	5
1.1.3 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Organizace spojených národů.....	6
1.1.4 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Rady Evropy.....	9
1.1.5 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Evropské unie.....	9
1.2 Vymezení pojmu osob se zdravotním postižením v českém právním řádu.....	10
1.3 Osoba invalidní.....	14
1.4 Osoba zdravotně znevýhodněná.....	16
1.5 Pojem zdravotní postižení podle ostatních zákonů.....	18
2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dokumentech mezinárodního práva.....	19
2.1 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v dokumentech MOP.....	19
2.2 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v rámci OSN.....	21
2.3 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v dokumentech Rady Evropy.....	28
2.4 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v dokumentech práva EU.....	32
3 Základní práva a zásady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.....	37
3.1 Zásada rovnosti a zákaz diskriminace.....	37
3.2 Základní práva zaměstnanců se zdravotním postižením.....	40
4 Úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákoníku práce.....	43
5 Úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti.....	46
5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podporující uplatnění osob se zdravotním postižením.....	48
5.1.1 Pracovní rehabilitace.....	48
5.1.2 Příprava na výkon povolání.....	50
5.1.3 Chráněné pracovní místo.....	51

5.1.4 Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.....	54
5.1.5 Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.....	56
5.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě .....	57
5.3 Navrhované změny zákona o zaměstnanosti .....	58
5.4 Koordinace rehabilitace osob se zdravotním postižením.....	59
6 Práva a povinnosti zaměstnavatelů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti .....	61
6.1 Práva zaměstnavatelů.....	61
6.2 Povinnosti zaměstnavatelů.....	62
6.3 Povinný podíl osob se zdravotním postižením .....	62
7 Ostatní nástroje podporující pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením .....	66
7.1 Zákon o zadávání veřejných zakázek.....	66
7.2 Zákon o daních z příjmů .....	67
8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi .....	69
8.1 Problémy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	69
8.2 Porušování právních předpisů upravujících zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	73
8.2.1 Dotační podvody .....	73
8.2.2 Obcházení zákona při plnění povinného podílu tzv. náhradním plněním .	74
8.2.3 Evidence tzv. náhradního plnění .....	76
9 Statistické údaje .....	78
9.1 Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013.....	78
9.2 Chráněná pracovní místa 2015.....	80
9.3 Nezaměstnanost a struktura uchazečů v evidenci Úřadu práce .....	81
Závěr.....	82
Použitá literatura a prameny .....	85
Přílohy.....	95
Příloha č. 1 – Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013.....	95
Příloha č. 2 – Chráněná pracovní místa v ČR 2015 .....	96
Příloha č. 3 – Statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.....	97
Abstrakt.....	98
Resumé.....	100

## Úvod

Tématem mé diplomové práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnání a výkon povolání je tradiční a naprosto běžnou součástí života každého člověka, není však možné je považovat za samozřejmé pro všechny.

Přestože zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dnešní době není nemožné ani příliš komplikované a český právní řád obsahuje mnoho nástrojů, které ho podporují, nezaměstnané osoby se zdravotním postižením představují stále velmi významný podíl ze všech nezaměstnaných osob.

Cílem mé práce je proto především zanalyzovat současnou českou právní úpravu postavení osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání v kontextu dokumentů mezinárodních organizací a zhodnotit, zda česká právní úprava poskytuje dostatečnou ochranu a podporu osobám se zdravotním postižením, zda umožňuje jejich dostatečnou integraci do společnosti a zda nástroje, které stát poskytuje k podpoře zaměstnávání těchto osob, splňují účel a cíle, pro které byly v českém právním řádu zakotveny.

Tato práce se kromě nezbytného vymezení pojmu osob se zdravotním postižením zabývá základními právy a zásadami souvisejícími se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a pracovními podmínkami upravenými v českém právním řádu a v dokumentech mezinárodních organizací.

Významnou část této práce tvoří nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ekonomicky stimulující ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, práva a povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávajících zdravotně postižené osoby, ale také administrativní nástroje podporující pracovní uplatnění těchto osob.

Kapitola osmá nazvaná zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi shromažďuje poznatky a zkušenosti z oblasti zaměstnávání těchto osob, představuje bariéry, které jim brání při vstupu na trh práce, a naopak také motivační faktory na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů a jejich význam při rozhodování o přijetí do zaměstnání. Tato kapitola se také dotýká zneužívání ekonomických nástrojů určených jako motivace pro zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Poslední kapitola obsahuje statistické údaje, které byly získány z volně dostupných zdrojů na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu.

# **1 Vymezení právní kategorie osob se zdravotním postižením**

Předkládaná diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vzhledem k odlišnostem, které se ve vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením objevují nejen v právních úpravách různých států, ale také v samotném právním řádu České republiky, považuji za nezbytné tento pojem vymezit již v úvodu této práce.

Definice osoby se zdravotním postižením můžeme mimo český právní řád nalézt v několika dokumentech evropského a mezinárodního významu. V následujících podkapitolách si dovoluji uvést definice předmětného pojmu podstatné pro pochopení právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vnitrostátním i mezinárodním měřítku.

## **1.1 Vymezení pojmu osob se zdravotním postižením v dokumentech mezinárodního práva a v legislativě Evropské unie**

### **1.1.1 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizací, v jejímž rámci byl vymezen pojem osoby se zdravotním postižením na mezinárodní úrovni vůbec poprvé, je Mezinárodní organizace práce (dále také „MOP“). Jedná se o specializovanou organizaci přidruženou k Organizaci spojených národů usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv.

Generální konference MOP<sup>1</sup> přijala na svém 38. zasedání dne 22. června 1955 právně nezávazné doporučení MOP č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, které zdravotně postiženou osobu definuje jako jednotlivce, jehož vyhlídky

---

<sup>1</sup> Generální konference MOP (jinak také Mezinárodní konference práce) je nejvyšším orgánem Mezinárodní organizace práce.



naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.<sup>2</sup>

Dalšími dokumenty, které byly přijaty na půdě Mezinárodní organizace práce a které dále zpřesňují pojem osoby se zdravotním postižením<sup>3</sup>, jsou úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů<sup>4</sup> a navazující doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů<sup>5</sup>. Oba dokumenty byly přijaty na 69. zasedání Generální konference práce v roce 1983. Úmluva byla tehdejší Československou socialistickou republikou ratifikována dne 21. února 1985, v platnost vstoupila dnem 21. února 1986.<sup>6</sup>

Úmluva č. 159 ve své preambuli poukazuje na vhodnost přijetí nové mezinárodní normy o pracovní rehabilitaci invalidů vzhledem k významnému vývoji chápání tohoto problému a otázek s ním spojených a také v důsledku dalšího vývoje na poli týkajícím se invalidů v rámci Organizace spojených národů. Pojem „invalida“ tato úmluva pro své účely vymezuje jako *„každou osobu, jejíž vyhlídka nalézt a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení.“*<sup>7</sup> Tato definice se od definice obsažené v doporučení č. 99 liší ve dvou ohledech. První výraznou změnou je, že úmluva č. 159 a navazující doporučení zohledňují nejen snížení vyhlídek nalézt a zachovat si vhodné zaměstnání, jehož příčinou je tělesné nebo duševní postižení, ale také možnost dosahovat v zaměstnání postupu. Druhou novinkou je podmínka náležitého ověření

---

<sup>2</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4. s. 15 (dále citováno jako KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*.)

<sup>3</sup> Přesněji, definují termín „invalida“ používaný ve smyslu osoby se zdravotním postižením. Jedná se o český překlad anglického termínu „disabled person“, který byl použit v originálním znění úmluvy MOP č. 159. Zdroj: KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, s. 16

<sup>4</sup> Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, 1983. In: [www.osn.cz](http://www.osn.cz) [online]. [cit. 2016-03-05] Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-159-pracovni-rehabilitace.pdf>

<sup>5</sup> Doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2016-03-05] Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312506:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506:NO)

<sup>6</sup> Vyhláška Ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb. ze dne 6. srpna 1985, o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159). In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting [cit. 2016-03-05].

<sup>7</sup> Článek 1 odst. 1 Úmluvy č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů

tělesného či duševního postižení. Aplikace tohoto nového širšího pojetí se od účinnosti doporučení č. 168 vztahuje také na doporučení č. 99.<sup>8</sup>

Další zpřesnění definice obsahuje Praktický kodex upravující zdravotní postižení na pracovišti, který byl dokončen a jednomyslně přijat MOP na setkání tripartity v Ženevě ve dnech 3. – 12. října 2001 (dále jen Kodex). Kodex na rozdíl od úmluvy č. 159 a doporučení č. 99 a č. 168 není určen členským státům, ale má sloužit přímo zaměstnavatelům jako návod k přijetí pozitivní strategie v otázkách souvisejících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v souladu s vnitrostátními právními předpisy a praxí.<sup>9</sup> Jako osobu se zdravotním postižením vymezuje „jednotlivce, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního postižení.“ Kromě nalezení a zachování vhodného zaměstnání a dosažení postupu v něm tedy Kodex do definice zahrnuje také snížení vyhlídek na návrat do takového zaměstnání, a dále zpřesňuje vymezení zdravotního postižení, když rozlišuje tělesné, smyslové, intelektové a duševní postižení.<sup>10</sup>

### **1.1.2 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Světové zdravotnické organizace**

Světová zdravotnická organizace (dále také „SZO“) je specializovanou organizací v rámci soustavy OSN, které ale není podřízena. SZO byla založena v roce 1948 s cílem dosáhnout nejvyšší možné úrovně zdraví lidí všech národů světa. SZO je řídicím a koordinujícím orgánem pro mezinárodní spolupráci v péči o zdraví.<sup>11</sup>

Prvním významným aktem Světové zdravotnické organizace na poli zaměstnávání osob se zdravotním postižením byla Mezinárodní klasifikace poruch, disabilit

---

<sup>8</sup> Článek 1 doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů

<sup>9</sup> Managing disability in the workplace: ILO code of practice. In. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2016-03-05] Dostupné z: [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_103324/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm)

<sup>10</sup> KOMENDOVÁ, J. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, s. 16

<sup>11</sup> ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9. s. 209 (dále citováno jako ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*)

a handicapů (International Classification of Impairment, Disability and Handicap – dále také ICIDH), která byla poprvé publikovaná ke zkušebnímu použití v roce 1980 a až do své revize byla používána k nejrůznějším účelům jako pomůcka statistická, výzkumná, klinická, pomůcka sociální politiky či jako pomůcka při výchově.

ICIDH byla revidována v roce 2001 pod názvem Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví (International Classification of Functioning, Disability and Health – dále také ICF), která byla vydána po systematickém zkoušení a mezinárodních konzultacích v předcházejících pěti letech. Cílem ICF je poskytnout jednotné mezinárodní standardy pro popis zdraví a stavů, které se ke zdraví vztahují.<sup>12</sup>

ICF zohledňuje nejen lékařské hledisko zdravotního znevýhodnění, za což byla kritizována ICIDH, ale hlavně také společenské aspekty zdravotního postižení. Jedním ze základních pilířů ICF je pojem „disability“. Tento pojem je vymezen jako „*snížení funkčních schopností na úrovni těla, jedince nebo společnosti, které vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) setkává s bariérami prostředí.*“<sup>13</sup> ICF však zahrnuje všechny stránky lidského zdraví a některé složky životní pohody, nezabývá se pouze osobami s disabilitami, ale všemi lidmi.<sup>14</sup>

### **1.1.3 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Organizace spojených národů**

Nejvýznamnější mezinárodní organizací v oblasti ochrany lidských práv je nepochybně Organizace spojených národů, která byla založena 24. října 1945, kdy byla ratifikována Charta OSN jako zakládající dokument většinou signatářských zemí. Společným cílem členských zemí je ochrana míru a bezpečnosti a zlepšování podmínek

---

<sup>12</sup> Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF. Přeložil PFEIFFER, J., ŠVESTKOVÁ, O. Praha: Grada, 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-1587-2. In: [www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz) [online]. [cit. 2016-04-12]. str. 15 – 17 Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/obsah/mezinarodni-klasifikace-funkcnich-schopnostidisability-a-zdravimkf-1982\\_3.html](http://www.mzcr.cz/obsah/mezinarodni-klasifikace-funkcnich-schopnostidisability-a-zdravimkf-1982_3.html)

<sup>13</sup> Tamtéž. Str. 9

<sup>14</sup> Tamtéž. Str. 19

pro život lidí na celém světě. Dnes OSN čítá 193 členských států, tedy téměř všechny státy světa.<sup>15</sup>

Právy zdravotně postižených osob se OSN začala zabývat v 70. letech 20. století. V prosinci roku 1971 vydala právně nezávaznou Deklaraci OSN o právech lidí s mentálním postižením. Tento dokument uvádí práva mentálně retardovaných a žádá národní a mezinárodní organizace, aby zabezpečily, že Deklarace bude sloužit na ochranu těchto práv. Osobu s mentálním postižením však nevymezuje.

Osobu postiženou nejen mentálně, ale také fyzicky definuje až Deklarace práv osob se zdravotním postižením z 9. prosince 1975. Jako zdravotně postiženou osobu článek 1 tohoto dokumentu vymezuje *„jakoukoli osobu, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech.“*

Dalším nezávazným dokumentem, který vznikl na půdě OSN, jsou Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (dále také Standardní pravidla)<sup>16</sup>. Standardní pravidla byla přijata jako Rezoluce Valného shromáždění 48/96 na jeho zasedání dne 20. prosince 1993.

Tento dokument vyjadřuje nutnost přesného definování a odlišení pojmů *„postižení“* a *„handicap“* vzhledem k tomu, že tyto dva termíny byly často užívány nejasným a matoucím způsobem<sup>17</sup>. To bylo špatným vodítkem pro politické rozhodování i akce. Byly sice jasně rozlišeny v Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a handicapu v roce 1980, někteří uživatelé však vyjádřili obavu, že definice termínu handicap může být ICIDH stále ještě považována za příliš lékařskou a zaměřenou na jednotlivce. Současná terminologie uznává nezbytnost určit jak potřeby jednotlivce

---

<sup>15</sup> Vše o OSN: historie, struktura, financování. Praha: Informační centrum OSN, 2014. ISBN 978-80-86348-18-6. In: [www.osn.cz](http://www.osn.cz) [online]. [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2014/12/vse-o-osn-historie.pdf>

<sup>16</sup> Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením z roku 1993. In: [www.un.org](http://www.un.org) [online]. [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>

<sup>17</sup> Odst. 19 a 20 rezoluce Valného shromáždění OSN č. 48/96 ze dne 20. 12. 1993.

(rehabilitace a odborná pomoc), tak nedostatky společnosti (překážky bránící zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti).<sup>18</sup>

Tyto dvě stránky problematiky postižených osob jsou rozlišeny právě termíny „postižení“ a „handicap“, kdy „postižení“ dle Standardních pravidel<sup>19</sup> zahrnuje velké množství různých funkčních omezení, která se vyskytují v každé populaci po celém světě. Jedná se o fyzické, mentální a smyslové vady přechodného či trvalého charakteru. Účelem pojmu „handicap“<sup>20</sup> je položit důraz na nedostatky v prostředí i v mnoha organizovaných činnostech ve společnosti, např. informacích, komunikaci a vzdělávání. Jedná se o nedostatky bránící osobám se zdravotním postižením v zapojení do těchto společenských aktivit za vyrovnaných podmínek. Standardní pravidla pojem handicap definují jako ztrátu nebo omezení příležitostí účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako ostatní. Tento termín tak označuje konflikt osoby se zdravotním postižením a prostředím.

Zvyšující se zájem o problematiku práv osob se zdravotním postižením vyvolal požadavek komplexní úpravy prostřednictvím mezinárodně závazného právního dokumentu. Tím se v roce 2006 stala Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, která byla ratifikována také Českou republikou.<sup>21</sup>

Účelem této úmluvy je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti.<sup>22</sup> Mezi osoby se zdravotním postižením tato úmluva zahrnuje osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.<sup>23</sup> Definice osoby se zdravotním postižením je výsledkem kompromisu, který byl uzavřen pro neshody, jež byly jedním z důvodů, které prodlužovaly dobu vzniku této úmluvy.

---

<sup>18</sup> Srov. odst. 21 rezoluce Valného shromáždění OSN č. 48/96 ze dne 20. 12. 1993

<sup>19</sup> Srov. odst. 16 rezoluce Valného shromáždění OSN č. 48/96 ze dne 20. 12. 1993

<sup>20</sup> Srov. odst. 17 rezoluce Valného shromáždění OSN č. 48/96 ze dne 20. 12. 1993

<sup>21</sup> Publikována ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 10/2010 Sb. m. s. ve znění účinném od 28. října 2009.

<sup>22</sup> Srov. článek 1 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

<sup>23</sup> Srov. článek 1 odst. 2 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

Výsledkem kompromisu je mimo jiné také dlouhodobý charakter postižení, v důsledku čehož se tato úmluva nevztahuje na běžné úrazy a nemoci bez trvalých následků, které jsou odstranitelné v krátké době.<sup>24</sup>

Důležitou součástí definice je pochopení zdravotního postižení jako konceptu, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními.<sup>25</sup>

#### **1.1.4 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Rady Evropy**

Rada Evropy byla založena v roce 1949 s cílem dosáhnout větší jednoty mezi jejími členy za účelem ochrany uskutečňování ideálů a zásad, které jsou jejich společným dědictvím, a usnadňování jejich hospodářského a společenského rozvoje.<sup>26</sup> V současné době sdružuje 47 evropských států. Česká republika se k Radě Evropy připojila po svém vzniku v roce 1993.

Dokumentem, který vymezuje zdravotní postižení na evropské úrovni v rámci Rady Evropy, je doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy č. 1185 o politikách rehabilitace pro zdravotně postižené z května roku 1992. Zdravotní postižení je definováno v bodě 3 tohoto dokumentu jako *„omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními nebo právními překážkami, které postižené osobě brání, aby se integrovala a účastnila se rodinného života a života společnosti na stejné úrovni jako kdokoli jiný.“*

#### **1.1.5 Osoba se zdravotním postižením v dokumentech Evropské unie**

Evropská unie tvoří ekonomický a politický celek 28 evropských zemí, jediný svého druhu. Její základy byly položeny již několik let po druhé světové válce.

---

<sup>24</sup> ČERMÁK, M. Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. ISBN 978-80-87181-08-9. str. 13

<sup>25</sup> Preambule Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením

<sup>26</sup> Srov. článek 1 Statutu Rady Evropy

Zpočátku se jednalo o čistě hospodářské společenství, nyní však státy spolupracují v celé řadě oblastí politiky, od lidských práv až po dopravu a obchod.<sup>27</sup>

Navzdory tomu, že právní řád Evropské unie s pojmem osoby se zdravotním postižením pracuje<sup>28</sup>, vymezení tohoto pojmu ve svých obecně závazných předpisech neobsahuje. Pouze pro své účely pod pojem osob se zdravotním postižením zahrnuje právně nezávazné doporučení Rady 86/379/EHS ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství všechny lidi s vážnými postiženími, které jsou výsledkem fyzických, mentálních nebo psychických vad.

Pojem „zdravotní postižení“ dále vymezil, ačkoliv jen pro účely směrnice Rady 78/2000/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, také Evropský soudní dvůr v rozsudku ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c – 13/05), podle něhož musí být tento pojem chápán jako „*znamení omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby v profesním životě.*“<sup>29</sup> Tato definice zahrnuje, na rozdíl od definice obsažené ve výše uvedeném doporučení Rady, kromě samotného postižení také jeho vliv na omezení osoby v profesním životě.

## **1.2 Vymezení pojmu osob se zdravotním postižením v českém právním řádu**

Český právní řád pracuje především s pojmem „*osoba se zdravotním postižením*“, nebo např. žák, student či zaměstnanec se zdravotním postižením, které jsou orientovány na osobnost člověka, na rozdíl od pojmu „*zdravotně postižená osoba*“, který dává důraz zejména na postižení samotné. Pojem „*invalida*“, který znamená neplatný, ne-schopný, je již poměrně dlouho odmítán po celém světě vzhledem

---

<sup>27</sup> Základní informace o EU. In: <https://europa.eu>. [online]. [cit. 2016-04-12] Dostupné z: [http://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief\\_cs](http://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_cs)

<sup>28</sup> Jako příklad lze uvést směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání či nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014, o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES a další

<sup>29</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 7. 2006 Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05)

k souvislostem prosazování rovného přístupu k osobám se zdravotním postižením a užívání odpovídající kultury jazyka, která zachycuje změny přístupu společnosti k osobám se zdravotním postižením.<sup>30</sup>

Pojem osoby se zdravotním postižením v českém právním řádu je definován v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti) v části třetí, která je věnována problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Definice tohoto pojmu je oproti dřívějším úpravám poněkud zjednodušená,<sup>31</sup> když § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti osobami se zdravotním postižením rozumí fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém, či ve třetím stupni, nebo zdravotně znevýhodněnými.

Invaliditu podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen zákon o důchodovém pojištění) je možné charakterizovat jako pokles pracovní schopnosti člověka, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Pracovní schopnost je definována jako schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.<sup>32</sup> Poklesem pracovní schopnosti se pak rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, ve kterém byla osoba před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>33</sup> Z výše uvedeného vyplývá, že pro uznání člověka invalidním podle zákona o důchodovém zabezpečení je bezpodmínečně vyžadována existence příčinné souvislosti mezi poklesem pracovní schopnosti a dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem.

Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je pro účely zákona o důchodovém pojištění definován jako zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní

---

<sup>30</sup> KRHUTOVÁ, L. Mediální prezentace lidí se zdravotním postižením se zaměřením na analýzu pojmů. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením CR, 2007, s.74. In: [www.apzp.cz](http://www.apzp.cz) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: <http://www.apzp.cz/userfiles/4263/files/Krh%C5%AFtov%C3%A1%20Lenka%20-%20Studie%20o%20medi%C3%A1ln%C3%AD%20prezentaci%20OZP.pdf>

<sup>31</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2. str. 102 (dále citováno jako KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*)

<sup>32</sup> Srov. § 39 odst. 3 věta první zákona o důchodovém pojištění

<sup>33</sup> Srov. § 39 odst. 3 věta druhá zákona o důchodovém pojištění



schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.<sup>34</sup> Podle výše uvedené definice je tedy nutné na dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav nazírat ze tří hledisek. Jedná se o hledisko lékařské (podle poznatků lékařské vědy), časové (delší než jeden rok) a také hledisko věcné, které představuje podmínka takového narušení zdraví, v důsledku něhož došlo k omezení schopností významných na schopnost výkonu práce. Podle zákona o důchodovém pojištění tedy nemůže být invalidní pojištěnec, u kterého došlo k narušení zdraví, které nemá dopad na pracovní schopnost, či na ni má pouze přechodný vliv (např. stavy po operacích či úrazech).<sup>35</sup>

Invalidita se rozlišuje na tři stupně podle procentuálního poklesu pracovní schopnosti, při jehož určování se vychází ze zdravotního stavu osoby doloženého výsledky funkčních vyšetření.<sup>36</sup> Při posuzování poklesu pracovní schopnosti se bere v úvahu, zda bude mít zdravotní postižení vliv na pracovní schopnost osoby trvale, zda je její zdravotní stav stabilizován, zda je na své zdravotní postižení osoba adaptována a jak, schopnost rekvalifikace a schopnost využít zachované pracovní schopnosti.

Stabilizovaný zdravotní stav je takový zdravotní stav, který se ustálil na úrovni, která umožňuje pojištěnci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti, přičemž udržení stabilizace zdravotního stavu může být podmíněno dodržováním určité léčby nebo pracovních omezení.<sup>37</sup>

Pokud jde o míru adaptace osoby na zdravotní postižení, za adaptovanou se osoba považuje, jestliže nabyla, popřípadě znovu nabyla schopnosti a dovednosti, které jí spolu se zachovanými tělesnými, smyslovými a duševními schopnostmi umožňují vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti.<sup>38</sup>

V případě poklesu pracovní schopnosti o 35% až 69% se posuzuje schopnost osoby využít zachované pracovní schopnosti a v případě poklesu pracovní schopnosti

---

<sup>34</sup> Srov. § 26 zákona o důchodovém pojištění

<sup>35</sup> LANGER, Radim: Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav v sociálních systémech. Práce a mzda [online], 2015, č.3, str. 8 [cit. 2016-04-30]. Přístupný v ASPI.

<sup>36</sup> Srov. § 39 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění

<sup>37</sup> Srov. § 39 odst. 6 zákona o důchodovém pojištění

<sup>38</sup> Srov. § 39 odst. 7 zákona o důchodovém pojištění

nejméně o 70% se posuzuje také to, zda je osoba schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.<sup>39</sup>

Pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti se za zdravotní postižení považuje souhrn všech souvisejících funkčních poruch.

Posouzení procentní míry poklesu pracovní schopnosti se řídí vyhláškou č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitostí posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (dále jen vyhláška o posuzování invalidity). Tato vyhláška obsahuje metodiku posuzování poklesu pracovní schopnosti, jejímž základem jsou procentní míry poklesu pracovní schopnosti podle jednotlivých druhů zdravotního postižení uvedené v příloze vyhlášky. Tato vyhláška přinesla významné zpřísnění podmínek pro posuzování invalidity, následkem čehož řada skutečně zdravotně postižených osob nemá nárok na invalidní důchod. V lepším případě získá alespoň status osoby zdravotně znevýhodněné, která však má nárok na výrazně nižší podporu.<sup>40</sup> V současné době je s ohledem na metodiku posuzování invalidity a na pojetí invalidního důchodu jako náhrady ztráty na výdělku osoba se zdravotním postižením při případném vstupu do zaměstnání vystavena riziku ztráty nebo snížení invalidního důchodu.<sup>41</sup>

Orgány sociálního zabezpečení, které určují stupeň invalidity, jsou vymezeny zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (dále jen zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení). Ustanovení § 8 tohoto zákona přisuzuje pravomoc posoudit zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob pro účely průkazu osoby se zdravotním postižením okresním správám sociálního zabezpečení, konkrétně Lékařské posudkové službě.<sup>42</sup> Pro účely zákona o zaměstnanosti

---

<sup>39</sup> Srov. § 39 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění

<sup>40</sup> RYCHTÁŘ, K., SOKOLOVSKÝ, T. a kol. CVIV Ostrava. Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením; Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, 2016. In: [www.nfozp.cz](http://www.nfozp.cz) [online]. [cit. 2017-04-30] s. 40. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v--R---ASO---final.pdf> (dále citováno jako Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením)

<sup>41</sup> Tamtéž.

<sup>42</sup> Posudkové lékařství je specializovaný atestační obor. Lékaři posuzující invaliditu a její změny mohou být jen kvalifikovaní odborníci v daném oboru, kteří splňují kvalifikační předpoklady stanovené zákonem č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k

tedy není možné zohledňovat posouzení zdravotního stavu jinými institucemi než orgány sociálního zabezpečení.<sup>43</sup>

Fyzické osoby však mohou být za osoby se zdravotním postižením považovány i poté, kdy byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již invalidní nejsou. Dle ustanovení § 67 odst. 6 zákona o zaměstnanosti se za osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni totiž považují také fyzické osoby po dobu 12 měsíců ode dne odznamenání invalidity.

Z vyhlášky o posuzování invalidity vyplývá, že rozhodujícím faktorem při posuzování invalidity je druh zdravotního postižení a k ostatním stránkám souvisejícím se zdravotním postižením se pouze přihlíží, ačkoliv tyto také hrají významnou roli v uplatnění osoby se zdravotním postižením na trhu práce. Podle výše zmíněné odborné studie zabývající se osobami se zdravotním postižením na trhu práce v ČR a dopady přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením není posuzování podle vyhlášky o posuzování invalidity pro potřeby trhu práce efektivní, protože se nezabývá povahou využitelného zbytkového pracovního potenciálu, ale úbytkem plného potenciálu a paradoxně tak zvýhodňuje osoby s těžkým zdravotním postižením, ale podstatným zbytkovým potenciálem pro duševní práce, a znevýhodňuje osoby, které mají lehčí pohybové postižení, ale zároveň mentální retardaci.<sup>44</sup>

### 1.3 Osoba invalidní

Osoby invalidní v prvním, druhém i třetím stupni spadají do tzv. automatického okruhu, kdy se osoba stane osobou se zdravotním postižením automaticky na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení, přičemž to, zda pobírá invalidní důchod, nemá pro posouzení invalidity žádný význam.<sup>45</sup>

---

výkonu zdravotnického povolání a vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 185/2009 Sb., v platném znění.

<sup>43</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 90. ISBN 978-80-7357-501-4. Dostupné v ASPI. (dále citováno jako STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Dostupné v ASPI.)

<sup>44</sup> Odborná studie: *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, s. 31

<sup>45</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Dostupné v ASPI.

O invaliditu prvního stupně se jedná v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 %, o invaliditu druhého stupně v případě poklesu pracovní schopnosti pojištěnce nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, a o invaliditu třetího stupně, pokud pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 70%.<sup>46</sup>

Jedním z kritérií hodnocených při určování poklesu pracovní schopnosti, jak již bylo uvedeno výše, je v případě invalidity prvního a druhého stupně schopnost využití zachované pracovní schopnosti. Způsob hodnocení a využití zachované pracovní schopnosti při určení poklesu pracovní schopnosti v rozmezí 35% až 69% je vymezen vyhláškou o posuzování invalidity tak, že v případě takto určeného poklesu pracovní schopnosti se vždy stanoví, zda je fyzická osoba schopna vykonávat výdělečnou činnost jen s podstatně menšími nároky na tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, s podstatně menšími nároky na kvalifikaci, nebo v podstatně menším rozsahu a intenzitě. V případě invalidity prvního a druhého stupně se dle výše uvedené vyhlášky stanoví, zda je fyzická osoba schopna rekvalifikace na jiný druh výdělečné činnosti, pokud není schopna využít dosažené vzdělání, zkušenosti a znalosti nebo pokračovat v předchozí výdělečné činnosti.

Pokud jde o invaliditu třetího stupně, vzhledem k tomu, že se jedná o nejvyšší stupeň invalidity a osoby invalidní ve třetím stupni jsou oproti ostatním osobám se zdravotním postižením zvýhodňovány množstvím prostředků na podporu zaměstnávání, zákon o zaměstnanosti pro ně zavádí termín „*osoba s těžším zdravotním postižením*“.<sup>47</sup>

Při určování invalidity třetího stupně se bere v úvahu skutečnost, zda je fyzická osoba schopna výkonu výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.<sup>48</sup> Osoba, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se na rozdíl od ostatních osob invalidních ve třetím stupni může stát uchazečem o zaměstnání.<sup>49</sup>

Vymezení zcela mimořádných podmínek je provedeno vyhláškou o posuzování invalidity. Zcela mimořádnými podmínkami tato vyhláška rozumí zásadní úpravu

---

<sup>46</sup> Srov. § 39 písm. a) až c) zákona o důchodovém pojištění

<sup>47</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Dostupné v ASPI.

<sup>48</sup> Srov. §39 odst. 4 písm. f) zákona o důchodovém pojištění

<sup>49</sup> Srov. § 25 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti

pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště, zvláštní úpravy stávajících strojů, nástrojů, používání zvláštních pracovních pomůcek nebo každodenní podporu či pomoc na pracovišti formou předčitatelských služeb, tlumočnických služeb nebo pracovní asistence.<sup>50</sup>

#### 1.4 Osoba zdravotně znevýhodněná

Mezi osoby se zdravotním postižením byla ode dne nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb.,<sup>51</sup> tedy ode dne 1. ledna 2015, znovu zařazena kategorie osob zdravotně znevýhodněných.

Institut osoby zdravotně znevýhodněné byl do českého právního řádu zaveden zákonem o zaměstnanosti s účinností od 1. října 2004, který osobu zdravotně znevýhodněnou definoval téměř shodně, jako je definována dnes, tedy jako „*fyzickou osobu, která má zachovanou schopnost 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.*“ Původní znění zákona používalo namísto současného pojmu „*schopnost*“ pojem „*možnost*“. Tato změna však byla provedena již druhou novelou, zákonem č. 382/2005 Sb.<sup>52</sup>

Institut osoby zdravotně znevýhodněné byl s účinností ke dni 31.12.2011 novelou zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb.<sup>53</sup> zrušen. Dle důvodové zprávy k této novele osoba zdravotně znevýhodněná nevyžaduje ve srovnání s osobami invalidními zvláštní úpravu pracovních podmínek nebo pracoviště u zaměstnavatele, ačkoliv tato důvodová zpráva připouští, že zdravotní stav takové osoby ve svých důsledcích její pracovní schopnost může omezovat. Vzhledem k tomu, že krajské pobočky Úřadu práce ČR při

---

<sup>50</sup> Srov. § 8 vyhlášky o posuzování invalidity

<sup>51</sup> zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2014 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>52</sup> zákon č. 382/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>53</sup> zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

zprostředkování zaměstnání přihlíží ke zdravotnímu stavu uchazeče o zaměstnání jako k rozhodující skutečnosti, dle navrhovatele novely zákona transformací předmětné kategorie osob nemělo dojít k omezení potřebné podpory těchto osob.

Přesto však zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných mělo negativní dopad na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které nesplňují podmínky pro uznání žádného stupně invalidity, jak uvádí důvodová zpráva k novele zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb., který těmto osobám navrácí ochranu na volném i chráněném trhu práce. Cílem znovuzavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných je zatraktivnit zaměstnávání takových osob a jejich uplatnění na trhu práce.

K tomu, aby osoba byla uznána za osobu zdravotně znevýhodněnou, musí být kumulativně splněny tři následující podmínky. Zdravotní stav posuzované osoby musí být dlouhodobě nepříznivý, schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace nebo kvalifikaci získat musí být podstatně omezeny, avšak schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost musí zůstat zachována. Osobou zdravotně znevýhodněnou nemůže být osoba, která je invalidní v prvním, druhém anebo ve třetím stupni a je osobou se zdravotním postižením již z tohoto titulu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje takový zdravotní stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než jeden rok a který podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím také schopnost pracovního uplatnění<sup>54</sup>. Toto vymezení již zčásti obsahuje důsledky nepříznivého zdravotního stavu kvalifikující míru jeho nepříznivosti, v důsledku čehož nejsou uznávány jako dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav lehké funkční poruchy, které podstatně neomezují tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, ani schopnost pracovního uplatnění. V takovém případě nerozhoduje délka trvání, či předpokládaná délka trvání funkční poruchy zdravotního stavu.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Srov. § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>55</sup> LANGER, Radim: Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav v sociálních systémech. Práce a mzda [online], 2015, č.3, str. 8 [cit. 2017-04-05]. Přístupný v ASPI.

Druhá podmínka alternativně stanovuje možné důsledky dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, z nichž alespoň jeden musí být naplněn, aby osoba mohla být za zdravotně znevýhodněnou uznána. Ačkoliv schopnost osoby být či zůstat pracovně začleněna odráží kromě subjektivních možností osoby také objektivní skutečnosti, které se netýkají samotné osoby, ale například míry nezaměstnanosti v daném regionu, posudkovým kritériem jsou právě pouze schopnosti osoby, které jsou dány např. jejím zdravotním stavem či dosaženou kvalifikací.<sup>56</sup>

Posledním kritériem pro určení osoby zdravotně znevýhodněné je zachování schopnosti vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Pokud by tato schopnost nebyla zachována, právní úprava jí status osoby zdravotně znevýhodněné pro účely zaměstnanosti nepřiznává, jelikož poskytnutí pomoci při přístupu k zaměstnání či ochraně v pracovněprávních vztazích by bylo bezúčelné.<sup>57</sup>

Mezi osoby zdravotně znevýhodněné patří dle komentáře<sup>58</sup> k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce), například lidé s těžší formou astmatu, poruchou zraku, stabilizovanou roztroušenou sklerózou nebo epilepsií.

## 1.5 Pojem zdravotní postižení podle ostatních zákonů

Pro účely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách se pojmem zdravotním postižením rozumí „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby*“. Tato definice se s ohledem na účel zákona přibližuje modelu sociálnímu, na rozdíl od úprav v zákoně o důchodovém pojištění a v zákoně o zaměstnanosti, které jsou zaměřené spíše lékařsky.

Pro účely zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je zdravotní postižení definováno jako: „*...tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné*

---

<sup>56</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, s. 104

<sup>57</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, s. 105

<sup>58</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 800 s. ISBN 978-80-7478-033-2. Dostupné v ASPI.

*postížení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postížení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“*

## **2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dokumentech mezinárodního práva**

Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením je částí práva, jejímž cílem je zejména vyrovnávání sociálních rozdílů mezi lidmi způsobených určitými nedostatky jedinců či skupin. Tato skutečnost řadí úpravu problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením mezi obory práv označovaných jako sociální právo.

České sociální právo se vyvíjelo v souvislosti s vývojem práva v okolních státech a také v souvislosti s vývojem práva mezinárodního. Jeho současná podoba je výsledkem vlivu právního vývoje v České republice, práva EU a vlivu mezinárodního práva, zejm. dokumentů Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů a Rady Evropy,<sup>59</sup> proto je důležité před samotným vymezením české právní úpravy nastínit vývoj úpravy sociálního práva, a současně tak i pracovních podmínek osob se zdravotním postižením, právě v těchto organizacích.

Významné mezinárodní dokumenty upravující práva osob se zdravotním postižením jsou uvedeny již v podkapitole 1.1, která se zabývá vymezením a rozdíly v pojetí pojmu osob se zdravotním postižením právě těmito dokumenty. V této kapitole jsou dokumenty, které se zabývají úpravou zaměstnávání a pracovních podmínek a kterými je Česká republika vázána, podrobněji rozvedeny.

### **2.1 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v dokumentech MOP**

Mezinárodní organizace práce je, jak již bylo výše zmíněno, specializovanou agenturou OSN, která byla založena v roce 1919 Versailleskou smlouvou, aby

---

<sup>59</sup> KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. 208 s. ISBN 978-80-7400-474-2.



reflektovala světový názor, že všeobecného a trvajícího míru je možné dosáhnout pouze v případě fungující sociální spravedlnosti.<sup>60</sup> Jedním ze zakládajících členů bylo právě i nově vzniklé Československo, které se od té doby poměrně aktivně účastnilo tvorby mezinárodního práva v sociální oblasti.

Mezinárodní organizace práce přijala několik nezávazných doporučení i právně závazných úmluv upravujících ochranu osob se zdravotním postižením, ačkoliv tato problematika do centra její pozornosti nepatřila.<sup>61</sup>

První doporučení, doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, přijala MOP již v roce 1955 (srov. kapitola 1.1.1). Jak již vyplývá z názvu doporučení, jeho hlavním předmětem je pracovní rehabilitace zdravotně postižených. Tento dokument však také obsahuje konkrétní a podrobná opatření, která mají podpořit šíření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením spočívající například v přizpůsobení pracovních podmínek, uložení povinnosti zaměstnavatelům zaměstnávat určitý poměr zdravotně postižených či úpravě chráněných dílen.<sup>62</sup>

Prvním právně závazným dokumentem upravujícím tuto oblast byla Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů z roku 1983 (srov. kapitola 1.1.1). Úmluva č. 159 v části II. upravuje zásady politiky v oblasti pracovní rehabilitace a zaměstnávání invalidů, a v části III. pak vnitrostátní opatření pro rozvoj pracovní rehabilitace a zaměstnávání invalidů, jejichž prostřednictvím má členský stát provést ustanovení části II.

Úmluva č. 159 je pouze obecným rámcem pro uplatňování politiky pracovní rehabilitace a zaměstnávání zdravotně postižených osob, který doplňuje a podrobně rozvádí doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (srov. kapitola 1.1.1) z téhož roku, jenž je zároveň novelou doporučení č. 99. Doporučení č. 168 se zaměřuje na zvýšení pracovních příležitostí invalidů a obsahuje rozšířený výčet potřebných vnitrostátních opatření, která mají odpovídat pracovním a mzdovým normám používaným pro všechny zaměstnance. Takovými opatřeními jsou například

---

<sup>60</sup> ILO. Origins and history. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm) [online]. [cit. 2016-05-05] Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

<sup>61</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, s. 39

<sup>62</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, s. 39

podpora zaměstnavatelů, zavedení chráněných zaměstnání, vytváření výrobních dílen a družstev pro invalidy nebo jimi samotnými, odstranění dopravních a stavebních překážek ovlivňujících dopravu a přístup invalidů do zařízení pro jejich odborný výcvik a zaměstnávání a pohyb v nich, osvobození předmětů a zařízení sloužících rehabilitaci od daní a dávek, výzkum a další. Doporučení č. 168 klade důraz na účast společnosti na stanovení potřeb a rozvoje služeb pro pracovní rehabilitaci, a to zejména zástupců organizací zaměstnavatelů, pracovníků a invalidů samotných.<sup>63</sup>

Mezinárodní organizace práce přijala dokument Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-2017, který je novou strategií a akčním plánem směřujícím k tomu, aby se MOP stala organizací skutečně zahrnující osoby se zdravotním postižením. Týká se všech oblastí činnosti MOP, včetně jejích vnitřních postupů a zakládá se na výsledcích reformy s cílem efektivněji spolupracovat jako „jedna MOP“. Vztahuje se na dvě dvouletá období, tj. 2014 – 2015 a 2016 – 2017. Tento plán staví na již existujících iniciativách a navazuje na schválení řídicího orgánu MOP k činnosti na podporu začleňování osob se zdravotním postižením<sup>64</sup>, konkrétně GB.316/POL/2, který slouží jako podkladová informace k činnosti MOP v oblasti osob se zdravotním postižením<sup>65</sup>.

## **2.2 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v rámci OSN**

Nejvýznamnějším dokumentem, který byl na půdě OSN přijat Valným shromážděním, je bezesporu Všeobecná deklarace lidských práv (dále jen Všeobecná deklarace)<sup>66</sup>, která se spolu s Chartou OSN stala základem uceleného souboru právních norem na ochranu lidských práv. V průběhu let byly tyto dokumenty rozšiřovány

---

<sup>63</sup> Vládní návrh, kterým se předkládají Federálnímu shromáždění ČSSR texty úmluvy a doporučení přijatých na 69. zasedání Mezinárodní konference práce v Ženevě v roce 1983 se stanoviskem vlády ČSSR ze dne 14. prosince 1984. Dostupné z: [http://www.psp.cz/eknih/1981fs/tisky/t0156\\_01.htm](http://www.psp.cz/eknih/1981fs/tisky/t0156_01.htm)

<sup>64</sup> Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-17. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2016-05-06] Dostupné z: [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_370772/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_370772/lang--en/index.htm)

<sup>65</sup> Disability Inclusion In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2016-05-06] Dostupné z: [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB316/pol/WCMS\\_191384/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB316/pol/WCMS_191384/lang--en/index.htm)

<sup>66</sup> Valné shromáždění OSN přijalo Všeobecnou deklaraci lidských práv dne 10. prosince 1948, který je jako připomínka základních práv a svobod každého člověka každoročně oslavován na celém světě jako Den lidských práv.

o ochranu ohrožených skupin osob vč. tělesně a duševně postižených osob, kterým je tak v současné době poskytována ochrana před nejrůznějšími formami diskriminace.

Všeobecná deklarace společně s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech neobsahují výslovně práva zdravotně postižených osob, neboť ještě v době jejich přijetí byly různé formy diskriminace těchto osob v mnoha společnostech považovány za běžné.

Hlavní význam Všeobecné deklarace mají pro osoby se zdravotním postižením ustanovení, která zakotvují zásadu rovnosti a zákaz diskriminace. Do čela Všeobecné deklarace je postavena zásada rovnosti, když čl. 1 stanoví, že všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv. Spolu s obecným zákazem diskriminace upraveným v čl. 2 jsou základem celkové koncepce Všeobecné deklarace a všechna práva zakotvená v této listině musí být vykládána v souladu s těmito zásadami. Čl. 2 sice nezahrnuje zdravotně postižené osoby, jedná se však o demonstrativní výčet a všechna práva zakotvená ve Všeobecné deklaraci tak nepochybně náleží také osobám se zdravotním postižením.

Mezi ustanovení důležitá pro podmínky zaměstnávání těchto osob můžeme zařadit zejména čl. 23, který v prvním odstavci zakotvuje právo všech osob na práci, svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Odstavec druhý téhož článku stanoví, že každý bez jakéhokoli rozlišování má nárok na stejný plat za stejnou práci a dále také právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu a v případě potřeby její doplnění prostředky sociální ochrany upravené ve třetím odstavci. Významný je také čl. 25, který v prvním odstavci upravuje právo všech osob na zabezpečení v případech ztráty výdělečných možností nastalé v důsledku okolností nezávislých na jeho vůli.

Vzhledem k tomu, že Všeobecná deklarace není právně závazná, ačkoliv její politická autorita je uznávána po celém světě, byly v roce 1966 přijaty dva právně závazné dokumenty, které z ní vycházejí. Jedná se o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních

právech, které v Československé socialistické republice vstoupily v platnost dnem 23. března 1976<sup>67</sup>, a došlo tak k zakotvení základních práv a svobod ve formě mezinárodních smluv.

Významným pro oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením je druhý ze jmenovaných, tedy Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Jak již bylo zmíněno výše, stejně jako Všeobecná deklarace tento dokument neobsahuje problematiku osob se zdravotním postižením výslovně, ačkoliv se všechna práva v tomto dokumentu obsažená nutně na osoby se zdravotním postižením vztahují. V čl. 2 tohoto dokumentu, podobně jako v čl. 2 Všeobecné deklarace, je upraven obecný zákaz diskriminace, který platí také pro zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení, když odstavec 2 čl. 2 stanoví, že: „...*práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech upravuje v čl. 6 vedle práva na práci zaručeného všem osobám také opatření, která musí smluvní strany učinit, aby bylo dosaženo plné uskutečnění tohoto práva a dále základní práva všech pracujících osob, tedy včetně osob se zdravotním postižením, a to konkrétně v čl. 7 právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména odměnu, která poskytuje všem pracovníkům spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování a slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto paktu. Dále tento pakt stanoví nutnost bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních podmínek, stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň a odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin, pravidelnou placenou dovolenou, jakož i odměnu ve dnech veřejných svátků.

Problematika práv osob se zdravotním postižením se začala objevovat v mezinárodním právu častěji až v 70. letech minulého století. Valným shromážděním

---

<sup>67</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ze dne 10. května 1976

OSN byly přijaty právně nezávazné normy, které se měly stát vzorem pro vztah národních společenství k zdravotně postiženým osobám. Konkrétně se jedná o Deklaraci o právech osob s mentálním postižením<sup>68</sup>, která těmto osobám přiznává v nejvyšší možné míře stejná práva, jako mají ostatní lidské bytosti, a plné právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností. Na Deklaraci o právech osob s mentální postižením dále navázala Deklarace práv zdravotně postižených osob<sup>69</sup>, která osobám se zdravotním postižením v bodě 7 přiznává právo zabezpečit a udržet si zaměstnání nebo vykonávat užitečné, produktivní a výdělečné povolání a vstoupit do odborů. Následně v bodě 8 zdůrazňuje nárok těchto osob na to, aby byly jejich specifické potřeby vzaty v úvahu na všech stupních ekonomického a sociálního plánování. Tyto dvě deklarace dále ovlivnily rozšiřování integrace těchto skupin osob v jednotlivých zemích.<sup>70</sup>

Následně byl rok 1981 vyhlášen Mezinárodním rokem osob s postižením, jehož nejdůležitějším výsledkem byl Světový akční program týkající se zdravotně postižených osob<sup>71</sup> schválený Valným shromážděním OSN v roce 1982, jehož cílem byly zejména rovné možnosti a plné zapojení osob s postižením do společenského života a rozvoje.

Jak je uvedeno již v bodě 1.1.3 této práce, dalším nezávazným dokumentem přijatým na půdě OSN byla Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením z roku 1993. Ačkoli tento dokument nemá platnost mezinárodního práva, znamená silný morální a politický závazek států provádět činnosti pro vyrovnání příležitostí osob se zdravotním postižením a je základem pro odbornou a technickou spolupráci mezi státy, OSN a ostatními mezinárodními organizacemi.

---

<sup>68</sup> Vyhlášena na Valném shromáždění OSN dne 20. prosince 1971

<sup>69</sup> Vyhlášena na Valném shromáždění OSN dne 9. prosince 1975

<sup>70</sup> VALENTA, Milan, Jan MICHALÍK a Martin LEČBYCH. *Mentální postižení: v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3829-1. s. 64

<sup>71</sup> World Programme of Action concerning Disabled Persons. A/RES/37/52. In: <https://unstats.un.org> [online]. [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/disability/A-RES-37-52.htm>

Standardní pravidla sestávají z 22 pravidel shrnujících výsledky Světového akčního programu.<sup>72</sup>

Stěžejním mezinárodním dokumentem v oblasti práv osob se zdravotním postižením je nepochybně Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, zmíněná již v kapitole 1.1.3 této práce. Úmluva zajišťuje rovnost příležitostí těchto osob se zdravými občany zejména v pohybu (bezbariérové společenské prostory), přístupu k finančním zdrojům a službám a zaručuje práva těchto osob tak, aby se mohly plně účastnit společenského života. Smluvní strany jsou zavázány k obecnému zvyšování povědomí, k odstraňování bariér a překážek, rovnosti před zákonem a přístupu ke spravedlnosti, svobodě a osobní bezpečnosti, k pomoci při přípravě pro povolání a hledání a výkonu zaměstnání.<sup>73</sup>

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením je založena na obecných zásadách, které formuluje v čl. 5 a blíže je rozvádí v následujících člancích. Úprava práv v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je založena zejména na rovnoprávnosti těchto osob s osobami zdravými a na zákazu diskriminace, které široce formuluje již Preambule této úmluvy. Blíže k zásadě rovnosti a zákazu diskriminace v kapitole 3 této práce.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se týká zejména čl. 27 s názvem Práce a zaměstnávání, na jehož základě smluvní strany Úmluvy potvrzují právo těchto osob na práci na rovnoprávném základě s ostatními, přičemž se jedná především o právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce v otevřeném, inkluzivním a pro zdravotně postižené přístupným pracovním prostředím.

Státy jsou dle Úmluvy povinny zabezpečovat a podporovat realizaci práva na práci přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zabránit diskriminaci těchto osob ve všech otázkách zaměstnávání. Tato opatření mají za úkol chránit a zajišťovat práva zdravotně postižených osob na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva

---

<sup>72</sup> Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením z roku 199. In: [www.un.org](http://www.un.org) [online]. [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>

<sup>73</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0. s. 34

na rovnoprávném základě s ostatními, přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání. Opatření dále mají podporovat pracovní příležitosti, příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, podnikání a profesnímu postupu, mají zajistit asistenci při hledání, získávání, udržení si zaměstnání a při návratu do práce. Státy by dále měly přijmout opatření, která budou podporovat zaměstnávání zdravotně postižených osob jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky. Dále by měla být zajištěna přiměřená úprava na pracovišti, podpora získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce a podpora pracovní a profesní rehabilitace osob se zdravotním postižením.

V odstavci druhém čl. 27 je stanovena povinnost států zajistit, aby osoby se zdravotním postižením nebyly drženy v otroctví či nevolnictví a aby byly na rovnoprávném základě s ostatními chráněny před nucenou nebo povinnou prací.

Na základě čl. 34 a násl. Úmluvy byl zřízen Výbor pro práva osob se zdravotním postižením za účelem kontroly plnění závazků, opatření a postupů států v souladu s Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením, a to prostřednictvím zpráv o opatřeních přijatých za účelem plnění svých závazků podle této úmluvy a o pokroku dosaženém v tomto ohledu, které státy předkládají do dvou let ode dne, kdy se staly smluvními stranami této úmluvy, a poté prostřednictvím doplňujících zpráv předkládaných nejméně každé čtyři roky a zpráv vyžádaných Výborem.

Státy Úmluvy jsou dle čl. 33 povinny ustanovit v rámci státní správy kontaktní místa pro záležitosti týkající se provádění Úmluvy a systém sestavený z nezávislých mechanismů na podporu, ochranu a monitorování provádění Úmluvy, na němž se má podílet také občanská společnost, zvláště osoby se zdravotním postižením a organizace, které je zastupují.

Vytvářením vnitrostátních podmínek k zajištění provádění a monitorování Úmluvy je pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je gestorem implementace Úmluvy v České republice, spolugestorem je pak sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany. Ustanovení upravující povinnost zajistit

monitorovací mechanismus však není bezprostředně aplikovatelné a není stanoven časový horizont, do kdy je třeba jej ustanovit.<sup>74</sup> Česká republika se s tímto problémem již dlouhodobě potýká, příslušný systém monitoringu naplňování Úmluvy však dosud nebyl ustanoven.<sup>75</sup>

Na základě dohody organizací osob se zdravotním postižením, ministrem pro lidská práva a veřejným ochráncem práv bylo dohodnuto, že sledováním naplňováním a realizace práv osob se zdravotním postižením dle Úmluvy bude pověřen Úřad veřejného ochránce práv. Veřejný ochránce práv by měl kromě podporování práv osob se zdravotním postižením navrhopat opatření směřující k jejich ochraně, zkoumat jejich situaci, zveřejňovat zprávy, vydávat doporučení a zajišťovat výměnu dostupných informací se zahraničními a mezinárodními subjekty. Činnost ochránce práv by měl doplňovat poradní sbor osob se zdravotním postižením a osob věnujících se jejich právům, čímž by byl naplněn požadavek Úmluvy zajistit participaci samotných osob se zdravotním postižením.<sup>76</sup>

Dne 26. dubna 2017 poslanecká sněmovna schválila v tzv. zkráceném čtení návrh zákona, kterým se mění zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv a který zakotvuje nové pravomoci veřejného ochránce práv týkající se monitoringu naplňování Úmluvy OSN. Návrh zákona by měl v měsíci, kdy byla dokončena tato práce, projednat Senát. V případě, že by návrh schválil, zákon by nabyl účinnosti 1. ledna 2018.<sup>77</sup>

Součástí této Úmluvy je Opční protokol, který zajišťuje možnost využívat stížnostního mechanismu v případě, kdy stát Úmluvu nedodrží. Česká republika tento protokol zatím neratifikovala, Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 - 2020<sup>78</sup> však jeho schválení obsahuje jako jedno z nutných opatření, které má být provedeno v těchto letech.

---

<sup>74</sup> Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. In: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. [cit. 2017-05-08]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/28419>

<sup>75</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 41

<sup>76</sup> Informace č.: 36 - 2017 (Monitoring Úmluvy OSN). In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) [online]. [cit. 2017-05-08]. Dostupné z <http://nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1726-informace-c-36-2017-monitoring-umluv-y-osn.html>

<sup>77</sup> Sněmovní tisk 1015. Novela zákona o Veřejném ochránci práv. In: [www.psp.cz](http://www.psp.cz) [online]. [cit. 2017-05-08]. Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=1015>

<sup>78</sup> Národní plán, s. 12



## 2.3 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v dokumentech Rady Evropy

Základním dokumentem týkajícím se lidských práv a základních svobod na půdě Rady Evropy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen Evropská úmluva).<sup>79</sup> Evropská úmluva se týká zejména občanských a politických práv, přičemž z oblasti práv sociálních upravuje pouze zákaz nucené práce a svobodu odborového sdružování. Podobně jako Všeobecná deklarace lidských práv a oba Mezinárodní pakty o lidských právech obsahuje v čl. 14 nazvaném Zákaz diskriminace deklaratorní výčet diskriminačních důvodů, který je až na nově uvedenou „příslušnost k národnostní menšině“ stejný jako ve jmenovaných dokumentech.<sup>80</sup> Proto lze soudit, že ustanovení čl. 14 Evropské úmluvy: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace na jakémkoli důvodu ...*“ lze vztáhnout také na zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Evropská úmluva byla doplněna řadou protokolů, z nichž významný pro téma této práce je Protokol č. 12<sup>81</sup>, který zásadním způsobem mění právě čl. 14. Dosavadní „*užívání práv a svobod přiznaných touto úmluvou*“ bylo nahrazeno formulací „*užívání každého práva přiznaného zákonem*“ a z akcesorického zákazu diskriminace se tak stal všeobecný a ničím neomezený zákaz diskriminace.<sup>82</sup> Česká republika podepsala Protokol č. 12 již dne 11. 4. 2000, ale zatím neratifikovala.<sup>83</sup>

---

<sup>79</sup> Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla uzavřena dne 4.11.1950 v Římě, v platnost vstoupila dne 3.9.1953.

<sup>80</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. s. 78

<sup>81</sup> Protokol č. 12 byl přijat Výborem ministrů 26. 2.2000.

<sup>82</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6 s. 79

<sup>83</sup> Protokol č. 12 byl k 11.6.2017 podepsán 38 smluvními stranami, k ratifikaci však došlo pouze u 20 smluvních stran. Čerpáno z <http://www.coe.int/en/web/conventions/>. Důvodem jsou nejspíše obavy z důsledků aplikace takto široce vymezeného zákazu diskriminace.

Významným mezinárodním dokumentem přijatým na půdě Rady Evropy, který se přímo zabývá také právy osob se zdravotním postižením, je Evropská sociální charta.<sup>84</sup> Evropská sociální charta se člení na preambuli a pět částí. V první části smluvní strany uznaly jako cíl své politiky, o který budou usilovat pomocí všech vhodných prostředků, dosažení takových podmínek, za kterých budou účinně naplňována práva a principy vyjmenované v první části a konkretizované dále v části druhé.

Tento katalog evropských hospodářských a sociálních práv, na jehož přípravě se podílela také Mezinárodní organizace práce, vymezuje pouze minimální standard, který by mohly přijmout také ekonomicky méně vyvinuté státy. Nebyla proto ani stanovena povinnost ratifikovat Chartu jako celek, ale pouze povinnost přijmout alespoň pět ze sedmi nejdůležitějších sociálních práv, a kromě nich ještě další ustanovení dle vlastní volby tak, aby ratifikace zahrnovala alespoň 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců.<sup>85</sup>

Práva osob s tělesným či duševním postižením upravuje čl. 15, který stanoví závazek smluvních stran přijmout odpovídající opatření k poskytnutí možnosti odborné přípravy pro výkon povolání, včetně zapojení specializovaných veřejných nebo soukromých institucí, je-li to nutné. Dále tento článek zavazuje smluvní strany, aby přijaly vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání. Tak mohou učinit zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a také vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.

Cílem těchto opatření je zajistit účinný výkon práva osob s postižením na odbornou přípravu k výkonu povolání a na profesní a sociální readaptaci. Je třeba zmínit, že právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci dle čl. 15 není Chartou

---

<sup>84</sup> Evropská sociální charta byla podepsána dne 12. 10. 1961 v Turínu, účinnosti nabyla v únoru 1965. Česká republika ji ratifikovala až na konci roku 1999, publikována byla pod č. 14/2000 Sb. m. s.

<sup>85</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. s. 81

zařazeno mezi sedm nejdůležitějších, Česká republika se však v souladu s čl. 20 Charty, při její ratifikaci zavázala k plnění druhého odstavce tohoto článku.<sup>86</sup>

Charta kromě čl. 15 upravujícího práva náležející pouze osobám se zdravotním postižením dále obsahuje práva v oblasti práce a zaměstnávání, která náleží všem pracovníkům, tedy zdravým i zdravotně postiženým. Jedná se o právo na spravedlivé, bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na poradenství při volbě povolání a právo na přípravu k výkonu povolání.

Charta byla postupně novelizována dodatkovými protokoly, které rozšiřovaly práva chráněná Chartou a zdokonalovaly kontrolní mechanismus. Významný je zejména pozměňující protokol přijatý 21. října 1991 v Turínu za účelem zlepšení účinnosti Charty, zvláště fungování jejího kontrolního mechanismu.

Od přijetí Charty v roce 1961 došlo v Evropě k podstatným společenským a politickým změnám, což bylo důvodem k úpravě Charty do podoby Revidované Evropské sociální charty (dále jen Revidovaná charta), která byla dne 3.5.1996 ve Štrasburku otevřena k podpisu členskými státy. Revidovaná charta obsahuje práva garantovaná Chartou, práva přijatá dodatkovými protokoly a také 8 nových článků. Počet článků upravujících práva v druhé části vzrostl z 19 na 31. V případě ratifikace si smluvní strana nově musí vybrat 6 z 9 nejdůležitějších článků.<sup>87</sup> Revidovaná charta byla podepsána již 45 smluvními státy, z nichž byla 34 státy ratifikována a na jejich území již vstoupila v platnost.<sup>88</sup> Česká republika Revidovanou chartu podepsala, ale dosud ji neratifikovala, je pro ni tedy závazná Evropská sociální charta z roku 1961.

Revidovaná charta nově zakotvila zákaz diskriminace ve formě demonstrativního výčtu diskriminačních důvodů, jako je mimo jiné zdraví, což je možné chápat jako trvalé nebo dlouhodobé narušení zdravotního stavu charakterizující zdravotní postižení i jako přechodné poruchy zdraví. Evropská sociální charta samostatné ustanovení o zákazu diskriminace neobsahovala, pouze v Preambuli bylo stanoveno, že „...*užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví,*

---

<sup>86</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.

<sup>87</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. s. 83

<sup>88</sup> Čerpáno z: <http://www.coe.int/en/web/conventions/> [cit. 15.10.2016]

*náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu...*“ Výčet diskriminačních důvodů se zdá být taxativní, přičemž zdraví či zdravotní stav v něm uveden není.

Revidovaná charta také značně upravila čl. 15 týkající se osob se zdravotním postižením. Zatímco v Evropské sociální chartě byl přístup k zaměstnání zdravotně postižených osob vymezen prostřednictvím specializovaných zprostředkovatelen práce, Revidovaná charta upřednostňuje zaměstnávání těchto osob v normálním pracovním prostředí. Stejně tak odborná příprava pro výkon povolání, poradenství a vzdělání se má primárně poskytovat v rámci obecných systémů, pouze v případech, kdy to není možné, pomocí specializovaných veřejných nebo soukromých institucí, jak již stanovila Evropská sociální charta. Smluvní strany jsou nově zavázány upravovat pracovní podmínky pro potřeby osob s postižením a podporovat jejich plné společenské začlenění, účast na životě společnosti a zajistit jejich právo na nezávislost.

V říjnu roku 2016 se ve Štrasburku konalo páté setkání Výboru expertů pro práva osob se zdravotním postižením<sup>89</sup>, který projednal a jednomyslně schválil návrh Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2017 – 2023 (dále v tomto oddíle jen „Strategie“)<sup>90</sup>. Cílem této právně nezávazné Strategie je dosáhnout rovnosti, důstojnosti a rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Má inspirovat členské státy a další subjekty ohledně jejich politik, činností a opatření k zajištění implementace Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením na národní i místní úrovni, v souladu s níž má být prováděn výklad a implementace nejvýznamnějších oblastí Strategie.

Za nejvýznamnější považuje Strategie rovnost a nediskriminaci<sup>91</sup>, zvyšování povědomí<sup>92</sup>, přístupnost<sup>93</sup>, rovnost před zákonem a ochranu před vykořisťováním,

---

<sup>89</sup> 5th meeting of the Council of Europe Committee of Experts on the Rights of Persons with Disabilities (CADHDPH). The Committee decided to hold its 6th meeting on 27-29 September 2017.

<sup>90</sup> Report of Ad Hoc Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 5th meeting, 5-7 October. In: [www.coe.int.cz](http://www.coe.int.cz). [online]. [cit. 12-01-2017] Dostupné z: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806d8ca4>

<sup>91</sup> Srov. článek 5-7 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením

<sup>92</sup> Srov. článek 8 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením

<sup>93</sup> Srov. článek 9 a 21 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením

násilím a zneužíváním<sup>94</sup>. Rovnost a nediskriminaci osob se zdravotním postižením je dle Strategie třeba podporovat zejména prostřednictvím systému vzdělávání a rozvoje, komunikace a iniciativ v oblasti zaměstnanosti. Ty je třeba zaměřit na řadu odborníků, včetně státních zaměstnanců a poskytovatelů služeb, a rozvíjet je s aktivním zapojením osob se zdravotním postižením a zástupců organizací sloužícím k ochraně a k podpoře těchto osob.

Strategie zavádí tzv. dvoukolejný přístup implementace, a to specifické projekty, kampaně, školení a aktivity organizované na národní a místní úrovni ze strany členských států a dále významné zohlednění problémů souvisejících se zdravotním postižením ve veškeré práci a aktivitách Rady Evropy.

Strategie dále nabádá ke spolupráci a výměně osvědčených postupů mezi Radou Evropy, členskými státy, zástupci vlád ve Výboru expertů pro práva osob se zdravotním postižením, mezinárodními a regionálními organizacemi, občanskými společnostmi a dalšími národními a místními subjekty.

Aby bylo možné posoudit progres při provádění Strategie na úrovni Rady Evropy a členských států, Výbor expertů pro práva osob se zdravotním postižením bude připravovat dvouleté zprávy, které bude předkládat Výboru ministrů. Tyto zprávy budou mimo jiné zohledňovat případná doporučení ze strany nezávislých monitorovacích systémů a jiných struktur v rámci Rady Evropy, judikaturu ESLP, události související s právy osob se zdravotním postižením, události, kampaně a publikační činnosti, stejně jako legislativní a strukturální změny na mezinárodní, regionální, národní a místní úrovni.<sup>95</sup>

## **2.4 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v dokumentech práva EU**

Právo Evropské unie má zcela specifické postavení v právu mezinárodním, přičemž hlavní rozdíl spočívá zejména v procesu přijímání dokumentů do vnitrostátních

---

<sup>94</sup> Srov. článek 16 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením

<sup>95</sup> Human rights: a reality for all. Draft Council of Europe Disability Strategy 2017-2023. Working document prepared by the Secretariat1 Draft Version 1.5. In: [www.coe.int](http://www.coe.int) [online]. [cit. 12-01-2017]. Dostupné z: <https://rm.coe.int/16806a3faa>.

právních řádů. Na rozdíl od mezinárodního práva, kdy je k platnosti a závaznosti smluv třeba jejich podepsání a ratifikace, dokumenty EU byly přijaty přistoupením k EU, čímž byly orgánům EU v některých oblastech poskytnuty také normotvorné pravomoci<sup>96</sup>, na základě kterých orgány EU mohou přijímat dokumenty sekundárního práva pro členské státy závazné, ať již přímo (nařízení) nebo nepřímo (směrnice).

V oblasti pracovního práva dochází k zapracování příslušných směrnic Evropské unie do právního řádu České republiky, což je patrné z § 1 písm. c) zákoníku práce, kde je stanoveno, že tento zákon zapracovává příslušné právní předpisy Evropské unie, či z § 1 zákona o zaměstnanosti, který stanoví, že úprava tohoto zákona je v souladu s právem Evropské unie. Směrnice, na něž je v těchto zákonech odkazováno, jsou důležitými nástroji sociální politiky EU.

Naproti tomu veškeré primární právo Evropské unie je pro členské státy závazné a přímo použitelné<sup>97</sup>, navíc s předností před vnitrostátními normami v případě jejich kolize.<sup>98</sup>

Preambule Smlouvy o fungování EU (původně Smlouvy o založení Evropského společenství uzavřené v roce 1957) uvádí za základní cíl svého úsilí neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek národů. Jedná se také o první základní dokument, který výslovně zmiňuje zdravotně postižené<sup>99</sup>, když podle čl. 10 se EU při vymezování a provádění svých politik a činností zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Rada EU je čl. 19 zmocněna přijmout zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě diskriminačních důvodů uvedených v čl. 10.

---

<sup>96</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2. s. 34

<sup>97</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. 2. 1963, sp. zn. 26/62 Van Gend en Loos v. Administratie der Belastingen

<sup>98</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. 7. 1964, sp. zn. 6/64 Flaminio Costa v. E.N.E.L.

<sup>99</sup> Tento pojem byl v primárním právu EU zakotven v roce 1997 přijetím Amsterodamské smlouvy, konkrétně v čl. 6a Smlouvy o založení ES (nyní ve Smlouvě o fungování EU čl. 19)

V roce 2000 na základě této nové legislativní kompetence Rada přijala směrnici o rovném zacházení v zaměstnání,<sup>100</sup> jejímž účelem je, tak jak je stanoveno v čl. 1, stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. Zdravotně postižených osob se týká zejména čl. 5, který stanoví povinnost zaměstnavatele přijmout vhodná opatření, která osobě se zdravotním postižením umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud to konkrétní případ vyžaduje a v případě, že tato opatření pro zaměstnavatele neznamenaají neúměrné břemeno. Čl. 8 Smlouvy o fungování EU umožňuje členským státům přijmout či zachovat ustanovení příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice. Do českého právního řádu byla tato směrnice transponována především zákonem č. 198/2000 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále též „antidiskriminační zákon“)<sup>101</sup>.

Dalším významným dokumentem Evropské unie je Listina základních práv Evropské unie. Jedná se o pozměněnou právně nezávaznou politickou deklaraci Charta základních práv Evropské unie, která byla uzavřena v roce 2000 v Nice. Pod názvem Listina základních práv Evropské unie byla vyhlášena v roce 2007 v souvislosti se vstupem Lisabonské smlouvy v platnost a stala se součástí primárního práva EU, tedy právně závazným dokumentem nejvyšší právní síly.

S problematikou této práce souvisí čl. 15 Listiny základních práv EU, který zaručuje každému, tedy také zdravotně postiženým osobám, právo svobodné volby povolání a právo pracovat v kterémkoli členském státě. Čl. 21 odst. 1 této listiny obsahuje zákaz jakékoli diskriminace založené mimo jiné také na zdravotním postižení. Pro zdravotně postižené osoby je však důležitý také čl. 26 nazvaný Začlenění osob se zdravotním postižením, kterým Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.

---

<sup>100</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

<sup>101</sup> Blíže viz kapitola 4 a 5.

Evropská unie přijala předpisy týkající se přístupu osob se zdravotním postižením k zaměstnání a povolání, jedná se však o dokumenty, které nemají právní sílu.<sup>102</sup>

Evropská unie tedy nepřijala žádnou komplexní normu, kterou by upravila či harmonizovala postupy a cesty k integraci osob se zdravotním postižením. Evropská komise však přijala nařízení č. 351/2014, kterým se v souladu s čl. 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie veřejné podpory za slučitelné s vnitřním trhem. Tímto nařízením je vnitrostátní podpora na zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením slučitelná s vnitřním trhem, přičemž způsobilé jsou náklady na mzdu za období, během něhož je pracovník se zdravotním postižením zaměstnáván, a intenzita podpory nesmí přesáhnout 75 % těchto nákladů. Nařízení dále upravuje podporu na úhradu dodatečných nákladů na zaměstnávání těchto osob, která je taktéž při splnění podmínek slučitelná s vnitřním trhem. Způsobilé náklady na úhradu dodatečných nákladů nařízení stanovuje taxativně a intenzita podpory nesmí přesáhnout 100 % těchto nákladů.

Dle nařízení musí mít pracovníci se zdravotním postižením nárok na nepřetržité zaměstnávání alespoň po dobu odpovídající příslušným vnitrostátním právním předpisům nebo kolektivním dohodám, které jsou pro podnik právně závazné a jimiž se pracovní smlouvy řídí.

Nařízení také definuje pojem „chráněné zaměstnání“, kterým rozumí zaměstnání v podniku, kde alespoň 30 % pracovníků tvoří pracovníci se zdravotním postižením. Procentuální hranice zastoupení zaměstnanců se zdravotním postižením v chráněném zaměstnání byl tímto nařízením snížen oproti původnímu nařízení Komise č. 800/2008, které chráněným zaměstnáním rozumělo zaměstnání v podniku, kde alespoň 50 % pracovníků tvořili pracovníci se zdravotním postižením.

Evropská komise přijala dne 15. 11. 2010 na svém zasedání v Bruselu Evropskou strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením pro roky 2010 – 2020 (dále v této podkapitole pouze Evropská strategie). Hlavním cílem Evropské strategie je posílit postavení osob se zdravotním postižením tak, aby mohly zcela využívat svých

---

<sup>102</sup> Blíže viz KOMENDOVÁ, J. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.



práv a mít úplný prospěch ze zapojení do společnosti a evropské ekonomiky, konkrétně prostřednictvím jednotného trhu.<sup>103</sup>

Evropská strategie vymezuje oblasti, ve kterých je nutné podniknout společné kroky Evropské unie a jejích členských zemí. Jako první je uveden závazek zlepšení přístupnosti zboží, služeb a pomůcek pro osoby se zdravotním postižením. Další oblastí je dosažení plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti. Pro naplnění tohoto kroku je nutné těmto osobám umožnit využívat všechny výhody občanství EU. Je nutné odstranit administrativní překážky a překážky v postojích okolí k plnému a rovnoprávnému zapojení osob se zdravotním postižením a zajištěním kvalitních komunitních služeb, včetně přístupu k osobní asistenci.

Mezi další oblasti obsažené v Evropské strategii patří rovnost (úkolem je odstranit diskriminaci na základě zdravotního postižení), zaměstnání (cílem je umožnit co největšímu počtu osob se zdravotním postižením uplatnit se na otevřeném trhu práce), vzdělání a odborná příprava (podpora inkluzivního vzdělávání a celoživotního vzdělávání), sociální ochrana (prosazování důstojných životních podmínek zdravotně postižených osob), zdraví (podpora rovného přístupu ke zdravotnickým službám a zařízením) a vnější činnost (podpora práv osob se zdravotním postižením v rámci vnější činnosti EU).

Evropská strategie dále upravuje obecné nástroje, které mají sloužit k naplnění jejích cílů. V první řadě se jedná o informační kampaně, které mají sloužit k rozšíření povědomí společnosti o otázkách zdravotního postižení a také zvyšovat znalosti samotných osob se zdravotním postižením o jejich právech a o tom, jak je využívat. Mezi další nástroje patří finanční podpora, statistika, sběr dat a monitorování a mechanismy vyžadované Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením, tedy kontaktní místa, koordinační mechanismus, nezávislý mechanismus a aktivní zapojení osob se zdravotním postižením a jejich organizací.

---

<sup>103</sup> Srov. článek 2 Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením pro roky 2010 – 2020.

### 3 Základní práva a zásady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

#### 3.1 Zásada rovnosti a zákaz diskriminace

Česká právní úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením vychází ze dvou základních zásad, jimiž jsou zásada rovnosti a zákaz diskriminace. Zásada rovnosti a ochrana před diskriminací je vzhledem ke své významnosti zakotvena již v ústavním pořádku České republiky, konkrétně v čl. 1: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.*“ a v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“).<sup>104</sup>

Ustanovení čl. 3 odst. 1 obsahuje zákaz diskriminace a jeho text vychází z mezinárodních dokumentů, jako je Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Tento článek zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Stejně jako u Všeobecné deklarace a obou Mezinárodních paktů je tento výčet diskriminačních důvodů demonstrativní. Absenci zdravotního postižení jako diskriminačního důvodu vyřešil Ústavní soud ČR tím, že ve své aplikační praxi řadí osoby se zdravotním postižením pod skupinu osob „*jiného postavení*“. Osoby se zdravotním postižením se tak mohou na základě tohoto článku dovolávat svých práv.

Zákaz diskriminace v ustanovení čl. 3 odst. 1 Listiny má akcesorickou povahu a realizuje se pouze v souvislosti s jiným ústavně zaručeným základním lidským právem nebo svobodou nebo právem zaručeným mezinárodní smlouvou, jak uvádí např.

---

<sup>104</sup> Termín ústavní pořádek byl zaveden Ústavou ČR s účinností od 1.1.1993, čímž byl vyjádřen fakt, že vedle vlastního ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, vedle něho stojí další ústavní zákony, který tvoří ústavu České republiky v širším slova smyslu. Jedná se o neuzavřený soubor všech platných ústavních zákonů. Podle čl. 3 Ústavy je součástí ústavního pořádku Listina základních práv a svobod.

nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS č. 5/1995: „*V mezinárodním i v domácím právu se postupně prosadil výklad, podle něhož principy zákazu diskriminace a rovnosti lidí v zásadě nejsou chráněny samy o sobě, ale toliko v souvislosti s porušením jiného základního práva nebo svobody, které zaručuje ústavní zákon či mezinárodní smlouva ve smyslu čl. 10 Ústavy. Ochrana normovaná v čl. 3 Listiny a v citovaných člancích obou mezinárodních smluv není tedy autonomní, ale má vůči ostatním právům (zaručeným ústavním zákonem či uvedenou mezinárodní smlouvou) povahu akcesorickou.*“

Všechna základní práva a svobody zaručené Listinou jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, tedy i právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací.

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou kromě Listiny konkretizovány v řadě zákonů. Pro oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením mají význam zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a především také antidiskriminační zákon.

Pro účely antidiskriminačního zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které tento zákon stanoví. Mezi tyto zakázané diskriminační důvody kromě rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, náboženského vyznání, víry a světového názoru antidiskriminační zákon řadí také zdravotní postižení. Diskriminaci zákon rozděluje na přímou, pokud jde o jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází ze zákonem vymezených důvodů méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci<sup>105</sup>, a dále na diskriminaci nepřímou v případě jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, je z některého ze zákonem vymezených důvodů osoba znevýhodněna oproti ustanovení. Pokud je však toto ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, o diskriminaci se

---

<sup>105</sup> Ustanovení § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona dále považuje za diskriminaci také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu, jedná se teda o případ, kdy ten, kdo diskriminuje, se pouze domnívá, že diskriminovaná osoba je nositelem zákonem vymezeného diskriminačního důvodu.

nejedná. V případě nepřímé diskriminace jde tedy o jednání, kdy se s osobou zachází méně příznivě z důvodu zdánlivě odlišného od důvodů vymezených antidiskriminačním zákonem, faktickým důvodem je však právě důvod zakázaný.

Antidiskriminační zákon obsahuje speciální případ nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení<sup>106</sup>, kdy nepřímou diskriminací rozumí také „*odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“<sup>107</sup> Toto ustanovení bylo přijato na základě čl. 5 směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tento článek upravuje institut přiměřeného uspořádání, které se poskytuje osobám se zdravotním postižením za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení. „*To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenaají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.*“<sup>108</sup> Pokud srovnáme úpravu evropské směrnice a antidiskriminačního zákona, je ochrana osob se zdravotním postižením podle antidiskriminačního zákona širší, neboť povinnost přijmout přiměřená opatření vztahuje také k možnosti využití služeb určených veřejnosti.

Dle důvodové zprávy k antidiskriminačnímu zákonu výše uvedené ustanovení antidiskriminačního zákona upravuje povinnost zaměstnavatele zohlednit specifické potřeby osob se zdravotním postižením a realizovat za daných podmínek opatření k vyrovnání znevýhodnění, zejména upravit podmínky pro výkon práce. Je tedy spojeno

---

<sup>106</sup> Vyplývá také z ustanovení čl. 2 odst. 2 b) ii a čl. 5 směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

<sup>107</sup> Srov. § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona

<sup>108</sup> Srov. čl. 5 směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

s aktivně uplatňovanými opatřeními, např. uzpůsobení pracovního místa, poskytnutí pracovních pomůcek, specifické poskytování přestávek v práci či úpravy pracovní doby či zajištění podmínek pro pobyt asistenčního psa.<sup>109</sup>

Pokud však opatření vyžadované od pasivně legitimovaných subjektů představuje nepřiměřené zatížení, o nepřímou diskriminaci osob se zdravotním postižením se nemůže jednat. Antidiskriminační zákon v § 3 odst. 3 uvádí obecná výkladová vodítka, která opatření již mohou představovat nepřiměřené zatížení. Při rozhodování je třeba vzít v úvahu míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Při posuzování přiměřenosti opatření se musí vzít úvahu zejména velikost firmy a její obrát. Mezi „velké firmy“ se řadí také stát, pokud je zaměstnavatelem či poskytovatelem služeb, lze od něj tedy vyžadovat opatření ve vysoké míře. Přiměřenost opatření také znamená, že osoba se zdravotním postižením nemá nárok vyžadovat drahé a co nejkomfortnější opatření. Postačuje, pokud opatření zabezpečí právo na rovné zacházení s osobami se zdravotním postižením.<sup>110</sup>

Právní úprava práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti bude dále rozvedena v dalších kapitolách.

### **3.2 Základní práva zaměstnanců se zdravotním postižením**

Základní práva zaměstnanců, a to zdravotně postižených i zdravých, jsou upravena v hlavě čtvrté Listiny nazvané Hospodářská, sociální a kulturní práva. Práva osob se zdravotním postižením výslovně upravuje pouze čl. 29 Listiny, významná jsou pro ně i další základní práva související s oblastí zaměstnávání, která však náleží všem zaměstnancům.

---

<sup>109</sup> ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. ISBN 978-80-87181-08-9. str. 33-34

<sup>110</sup> Tamtéž.

Pokud jde o hospodářská, sociální a kulturní práva, Listina pro většinu z nich stanoví pouze rámeček, který je dále nutno provést zákony.<sup>111</sup> Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky je garantováno čl. 28 Listiny. Obě tato práva spadají do režimu čl. 41 odst. 1 Listiny. Rozsah těchto práv je tedy regulován zákony a pouze v mezích takových zákonů je možné se těchto práv domáhat. Při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod však musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu a nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro který byla stanovena.<sup>112</sup>

Čl. 28 Listiny tedy nezakládá přímou povinnost státu na plnění, ale zavazují stát k tomu, aby přijal příslušnou kogentní úpravu ve prospěch slabší strany pracovněprávního vztahu, kterou zúží smluvní volnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a bude garantovat ochranu ústavně chráněných hodnot vyplývajících z těchto článků.<sup>113</sup>

Listina tato práva přiznává pouze zaměstnancům, jimiž se podle zákoníku práce rozumí fyzické osoby vykonávající tzv. závislou práci. Nejedná se tedy o osoby samostatně výdělečně činné, či například o osoby poskytující služby na základě smlouvy mimo režim zákoníku práce.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky je v Listině garantováno pouze velmi obecně a míru ochrany z něj není možné dovodit. Toto právo je provedeno zákoníkem práce, zejm. částí pátou nazvanou Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, dále také zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>111</sup> Práv uvedených v čl. 26, čl. 27 odst. 4, čl. 28 až 31, čl. 32 odst. 1 a 3, čl. 33 a 35 Listiny je dle článku 41 odst. 1 Listiny možné se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.

<sup>112</sup> Srov. čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod

<sup>113</sup> Tamtéž.

Právo na spravedlivou odměnu za práci je podrobněji rozvedeno taktéž zákoníkem práce, konkrétně v části šesté nazvané Odměňování. Blíže k odměňování viz kapitola 5 této práce.

Na rozdíl od práva na uspokojivé pracovní podmínky a práva na spravedlivou odměnu za práci Listina garantuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a právo na zvláštní pracovní podmínky pouze několika skupinám osob. Vedle žen a mladistvých jsou tato práva přiznána právě osobám zdravotně postiženým. Stejně jako k výše zmíněným právům je zákonodárce zmocněn k provedení práva na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky zákonem<sup>114</sup> a je možné domáhat se jich pouze v mezích takového zákona.<sup>115</sup>

Právo na zvýšenou ochranu zdraví a na zvláštní pracovní podmínky zaručené čl. 29 odst. 1 Listiny lze ve vztahu k práci chápat jako *lex specialis* k právu na ochranu zdraví podle čl. 31 Listiny a k právu na uspokojivé pracovní podmínky podle čl. 28 Listiny. Osoby zdravotně postižené tedy mohou být vzhledem k jejich zvláštním potřebám vůči obecné úpravě zvýhodněné, a to i tzv. pozitivní diskriminací, kdy dojde k záměrnému vyrovnávacímu zvýhodnění této skupiny osob oproti zdravým osobám, nejedná se tedy pouze o zákaz přímé diskriminace. Toto právo je nutné vykládat v souladu s čl. 27 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, podle něhož je, jak je již výše uvedeno, uznáno právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními. Jedná se především o právo osoby se zdravotním postižením na možnost žít se prací, kterou si svobodně zvolí, a o právo na pracovní prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením.<sup>116</sup>

Podobně jako práva zaručená čl. 29 odst. 1 Listiny jsou speciální k čl. 28 a 31 Listiny, lze práva stanovená čl. 29 odst. 2 Listiny, konkrétně právo mladistvých a osob se zdravotním postižením na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a právo na pomoc při přípravě k povolání, považovat za *lex specialis* k čl. 26 odst. 1 a 3 Listiny. Tato práva zaručují mladistvým a zdravotně postiženým zvláštní ochranu a pomoc

---

<sup>114</sup> Srov. čl. 29 odst. 3 Listiny základních práv a svobod

<sup>115</sup> Srov. čl. 1 odst. 1 Listiny základních práv a svobod

<sup>116</sup> *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6. s. 616-617, 623

při výkonu práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a práva získávat prostředky pro své živobytí prací. Podrobnosti těchto práv jsou na základě čl. 29 odst. 3 Listiny provedeny zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti a jsou rozvedeny v dalších kapitolách této práce.

Čl. 30 Listiny dále upravuje základní právo na přiměřené hmotné zabezpečení. Toto právo náleží občanům České republiky ve stáří, při ztrátě živitele a při nezpůsobilosti k práci, a to nezpůsobilosti jak přechodné, kdy se toto základní právo realizuje systémem nemocenského pojištění, tak nezpůsobilosti trvalé či dlouhodobé, kdy se právo na přiměřené hmotné zabezpečení realizuje systémem důchodového pojištění prostřednictvím invalidních důchodů.

Dle ustanovení čl. 41 odst. 1 Listiny je povinností zákonodárce provést také toto základní právo zákonem, což bylo učiněno konkrétně zákonem o důchodovém pojištění, zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, dále zákonem ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákonem ČNR č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a nakonec zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

## **4 Úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákoníku práce**

Základním předpisem pracovního práva v České republice je zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztahy, tedy právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Právní úprava pracovního práva má dvě funkce, a to ochrannou, která má za cíl zabezpečit zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky, a funkci organizační, která poskytuje zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti.<sup>117</sup>

Zákoník práce se zajisté vztahuje také na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to jak svými obecnými ustanoveními vztahující se na všechny

---

<sup>117</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Dostupný z ASPI.



zaměstnance, tak zvláštními ustanoveními vztahujícími se na zdravotně postižené osoby se zřetelem na jejich speciální potřeby a na obtížné postavení na trhu práce.

Jak je uvedeno již v kapitole 3 této práce, řada zákonů konkretizuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace a další základní práva zaručená Listinou základních práv a svobod. Jedním z nich je právě i zákoník práce, který upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v hlavě čtvrté, kde výslovně zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích<sup>118</sup> a stanovuje povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.<sup>119</sup> Ustanovení § 16 odst. 3 dále stanoví, že za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Další podrobnosti a právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.<sup>120</sup>

Jedním z mála ustanovení zákoníku práce týkajících se speciálně osob se zdravotním postižením je § 237, který stanoví, že „*Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy.*“ Jeho právním základem je ustanovení čl. 29 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, jak je uvedeno výše. Povinnosti zaměstnavatelů a vytváření potřebných pracovních podmínek dle tohoto ustanovení stanoví zákon o zaměstnanosti.

Dalším speciálním ustanovením je § 103 odst. 5 zákoníku práce, který stanoví povinnost zaměstnavatele, aby pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním

---

<sup>118</sup> Srov. § 16 odst. 2 zákoníku práce

<sup>119</sup> Srov. § 16 odst. 1 zákoníku práce

<sup>120</sup> Srov. § 16 odst. 2 a § 17 zákoníku práce

postížením, zajistil na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Zvláštní povinnost zaměstnavatele je upravena také v § 287 odst. 2 písm. f), a to povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací, pokud je zřízena, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců. Státní úřad inspekce práce může uložit sankci do výše 200.000,- Kč zaměstnavateli, který poruší informační a projednací povinnost vůči odborové organizaci.<sup>121</sup>

Významná právní úprava obsažená v zákoníku práce je úprava odměňování v části šesté. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených zákoníkem práce, nestanoví-li ten nebo zvláštní právní předpis jinak. Mzda je přitom peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci a poskytuje se podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Ustanovením § 110 zákoníku práce se konkretizuje zákaz diskriminace, když *„za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“*

Nejnižší přípustnou výší odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu je minimální mzda. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, kterým je nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (dále jen nařízení vlády o minimální mzdě). Základní

---

<sup>121</sup> Srov. § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

sazba minimální mzdy je pro rok 2017 stanovena ve výši 66 Kč za hodinu nebo 11.000,- Kč za měsíc.

Na základě iniciativy organizací osob se zdravotním postižením<sup>122</sup> a usnesení vlády č. 385 ze dne 25. května 2015 o Národním plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 – 2020 bylo s účinností od 1. ledna 2017 nařízením vlády zrušeno ustanovení § 4 nařízení vlády o minimální mzdě, které stanovilo nižší sazbu minimální mzdy pro zaměstnance s omezeným pracovním uplatněním a nyní je tak v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace stanovena pouze jedna sazba minimální mzdy i shodné sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro všechny zaměstnance bez rozdílu.

V souvislosti se zvyšováním minimální mzdy v letech 2016 a 2017 však přetrvává obava z kontraproduktivních dopadů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které mají nízký pracovní potenciál.<sup>123</sup>

## **5 Úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti je hlavním legislativním opatřením, které v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.<sup>124</sup> Státní politiku zaměstnanosti dělíme na tzv. pasivní politiku zaměstnanosti, obsahující především poskytování dávek, a aktivní politiku zaměstnanosti, která zahrnuje hlavně opatření související s aktivní tvorbou nových pracovních příležitostí a aktivizací pracovních sil. Mezi úkoly státní politiky zaměstnanosti v České republice zákon o zaměstnanosti v § 2 odst. 1 písm. j) řadí také *„opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke*

---

<sup>122</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 69

<sup>123</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 27

<sup>124</sup> Srov. § 1 zákona o zaměstnanosti

*specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.*“ Ustanovení odst. 2 část za středníkem téhož paragrafu pak stanoví, že při provádění státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje s dalšími subjekty činnými na trhu práce, mimo jiné také se sdruženími osob se zdravotním postižením.

Okruh úkolů a činností spadajících pod státní politiku zaměstnanosti se však stále vyvíjí, a to jak v souvislosti se situací na vnitrostátním trhu práce, tak v souvislosti s požadavky a podněty ze strany EU či dalšími okolnostmi.<sup>125</sup>

Stejně jako zákoník práce i zákon o zaměstnanosti v hrubých obrysech stanovuje zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a povinnost rovného zacházení. Ustanovení § 4 odst. 1 stanoví, že účastníci právních vztahů, konkrétně Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce, zaměstnavatelé a právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních předpisů<sup>126</sup> vykonávající činnost podle zákona o zaměstnanosti, jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Odstavec 2 stejného paragrafu pak zakazuje jakoukoliv diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání. Do 31.12.2011 byla úprava tohoto ustanovení obsáhlejší, když ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti obsahovalo zvláštní úpravu s vymezením pojmů jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, a dále bylo vymezeno, co se za diskriminaci nepovažuje. K okleštění tohoto ustanovení došlo po přijetí antidiskriminačního zákona.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je věnována část třetí zákona o zaměstnanosti nazvaná právě Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Upravuje především nástroje podporující pracovní uplatnění těchto osob, o kterých tato práce pojednává v následující podkapitole.

Krajské pobočky Úřadu práce vedou evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytují služby podle zákona o zaměstnanosti. Evidence obsahuje identifikační údaje o těchto osobách, údaje o omezeních v možnostech jejich pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byly uznány

---

<sup>125</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Dostupný z ASPI

<sup>126</sup> Například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

osobami se zdravotním postižením a také údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Tyto údaje jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely. Po ukončení poskytování služeb jsou krajské pobočky Úřadu práce povinny údaje týkající se evidovaných osob učinit nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.<sup>127</sup>

## **5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podporující uplatnění osob se zdravotním postižením**

### **5.1.1 Pracovní rehabilitace**

Každá osoba se zdravotním postižením, bez ohledu na stupeň či druh postižení, má právo na pracovní rehabilitaci, kterou se rozumí „*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.*“<sup>128</sup> Jedná se o moderní nástroj, který zohledňuje individuální potřeby a požadavky uchazeče o zaměstnání, zejména v případě, kdy směřuje ke konkrétní pracovní pozici nebo poptávané profesi.<sup>129</sup>

Pracovní rehabilitaci zajišťují krajské pobočky Úřadu práce, případně ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky, v případě, kdy o ni osoba se zdravotním postižením požádá. Pracovní rehabilitace může být zajištěna také na základě písemné dohody s krajskou pobočkou Úřadu práce jinou právnickou či fyzickou osobou, která se specializuje na podporu a pomoc osobám se zdravotním postižením, např. vzdělávací, poradenské či zdravotnické subjekty.

Mezi formy pracovní rehabilitace dle ustanovení § 69 odst. 3 zákona o zaměstnanosti patří zejména poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, zaměstnání či jiné výdělečné činnosti, teoretická i praktická příprava k takové činnosti, jejich zprostředkování, udržení a změna a dále také vytváření vhodných podmínek pro jejich výkon.

---

<sup>127</sup> Srov. § 68 odst. 1 až 3 zákona o zaměstnanosti

<sup>128</sup> Srov. § 69 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

<sup>129</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 43

Postup pracovní rehabilitace se uskutečňuje na základě individuálního plánu pracovní rehabilitace, který sestavuje krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením na základě jejich individuálních potřeb. Tento plán je vytvářen zejména s ohledem na její zdravotní způsobilost, na schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a také s ohledem na situaci na trhu práce. Individuální plán pracovní rehabilitace je ve své podstatě harmonogramem.

Individuální plán pracovní rehabilitace vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny, kterou vytváří úřad práce<sup>130</sup> právě za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením.

Odborná pracovní skupina za součinnosti osoby se zdravotním postižením určí předpokládaný cíl, vhodné formy uskutečnění tohoto cíle, předpokládaný časový průběh, termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.<sup>131</sup> Vychází při tom ze zdravotního stavu osoby, z jejich schopností, kvalifikace a možností uplatnění na trhu práce.<sup>132</sup> Tato skupina se skládá zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením.

Obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace je stanoven prováděcím právním předpisem<sup>133</sup> spolu s druhy nákladů spojenými s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady.

Na pracovní rehabilitaci nemusí být zařazeny pouze osoby se zdravotním postižením, ale na základě doporučení ošetřujícího lékaře také osoby, které jsou pouze v dočasné pracovní neschopnosti. Jedná se například o osoby, které utrpěly úraz a je vhodné je ještě za trvání pracovní neschopnosti připravit na jejich nové pracovní uplatnění v případě, kdy nebudou moci vykonávat práci na pozici, kterou zastávaly před utrpěním úrazu. Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení okresní

---

<sup>130</sup> Srov. § 7 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

<sup>131</sup> Srov. § 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>132</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4. Dostupná v ASPI.

<sup>133</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky také osoby, které přestaly být invalidními.

V roce 2015 bylo uzavřeno pouze 159 individuálních plánů pracovní rehabilitace, což je vzhledem k počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením velice nízký počet. Za první pololetí roku 2016 to bylo již 147 individuálních plánů, a to díky opatřením realizovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR na základě výstupů pracovní skupiny k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.<sup>134</sup>

Institut pracovní rehabilitace má potenciál stát se nejúčinnějším nástrojem zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V současné době však není dostatečně legislativně upraven, není propojen s ostatními systémy a osoby se zdravotním postižením, zaměstnavatelé i Úřad práce ČR zatím nejsou připraveni se více zapojit. Úřad práce ČR však pro roky 2017 – 2021 připravil systémový projekt, který má za cíl zejména vzdělávání zaměstnanců Úřadu práce ČR a zaměstnání odborníků ve prospěch specifické podpory segmentu osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnavatelů.<sup>135</sup> Více k pracovní rehabilitaci v podkapitole 5.1.8 této práce.

### 5.1.2 Příprava na výkon povolání

Součástí pracovní rehabilitace je příprava na výkon zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením, která může být jak teoretická, tak praktická a zahrnuje přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy a přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, která zahrnuje také vzdělávání podle školského zákona. Úřad práce a jiné osoby zajišťující pracovní rehabilitaci dále poskytují informace o možných druzích vzdělávání a uplatnění na trhu práce.

Příprava k práci je „*cílená 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*“<sup>136</sup>, která může trvat maximálně 24 měsíců. Příprava k práci může být prováděna na chráněném pracovním

---

<sup>134</sup> Teze koordinované rehabilitace osob se zdravotním postižením. In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) [online]. [cit. 2017-05-15] Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1634-informace-c-100-2016-teze-koordinovane-rehabilitace.html>

<sup>135</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 43

<sup>136</sup> Srov. § 72 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

místě, ve státních vzdělávacích zařízeních nebo vzdělávacích zařízeních provozovaných územními samosprávnými celky, církvemi a náboženskými společnostmi, občanskými sdruženími a jinými právníckými a fyzickými osobami. Přípravu k práci je možné uskutečňovat také přímo na pracovišti zaměstnavatele, které je individuálně přizpůsobeno zdravotnímu stavu osoby se zdravotním postižením.

O přípravě k práci uzavírá Úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu. V případě, že tato osoba nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží jí po dobu účasti přípravě k práci podpora při rekvalifikaci, a to i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. O nároku na podporu při rekvalifikaci rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.

Úřad práce uzavírá písemnou dohodu se subjekty, které zabezpečují pro osobu se zdravotním postižením přípravu k práci. Zaměstnavateli, který na svém pracovišti provádí přípravu k práci, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob.

Jednou z možností přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost jsou také, jak již bylo řečeno výše, specializované rekvalifikační kurzy, kterých se osoba se zdravotním postižením účastní na základě dohody o rekvalifikaci s Úřadem práce, kterou uzavírají uchazeči nebo zájemci o zaměstnání v případě zabezpečování rekvalifikace. Rozdílem však je, že tyto specializované rekvalifikační kurzy jsou zaměřeny na činnost, které je schopna vykonávat osoba se zdravotním postižením a kurzy jsou pro tyto osoby přizpůsobeny.<sup>137</sup>

### **5.1.3 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je velmi důležitým institutem, který je v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením využíván od nabytí účinnosti zákona o zaměstnanosti, tedy od 1. října 2004. Tento institut byl až do 31. 12. 2011 upraven v části třetí § 75 a násl. společně s institutem chráněné pracovní dílny, který však byl

---

<sup>137</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4. Dostupné v ASPI.



zrušen zákonem č. 367/2011 Sb. Dle důvodové zprávy k této novele se jednalo o téměř totožnou formu podpory jako je podpora chráněného pracovního místa, navíc administrativně náročná, pokud se týká zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců pro splnění podmínky zaměstnávat nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Navíc každé další rozšíření chráněné pracovní dílny je možné pouze prostřednictvím vytvořením nových chráněných pracovních míst. Cílem této změny tak bylo zjednodušit právní úpravu podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snížit administrativní náročnost. Přechodné ustanovení této novely<sup>138</sup> sjednotilo chráněná pracovní místa a pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v chráněné pracovní dílně, vytvořené nebo vymezené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, když stanovilo, že ode dne nabytí účinnosti této novely se tato pracovní místa považují za chráněná pracovní místa.

Dle důvodové zprávy k zákonu o zaměstnanosti byla úprava chráněného pracovního místa navržena na základě předchozích zkušeností za účelem hmotné stimulace zaměstnavatele, který vytváří nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vyhrazené pouze pro osoby se zdravotním postižením, které zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s Úřadem práce České republiky, který nejdříve žádost projedná a posoudí efektivnost, účelnost a hospodárnost zřizovaného chráněného pracovního místa. Úřad práce ČR dále při posuzování žádosti vychází ze situace na trhu práce a struktury dalších příspěvků a dotací poskytovaných zaměstnavateli z veřejných rozpočtů, s cílem zamezit souběhu příspěvků a dotací poskytnutých pro stejný účel<sup>139</sup>.

Zřízení chráněného pracovního místa je jedním z opatření aktivní politiky zaměstnanosti<sup>140</sup>. Úřad práce ČR na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech za splnění podmínek stanovených

---

<sup>138</sup> Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a znění pozdějších předpisů, a další související zákony, Přechodná ustanovení, bod 7

<sup>139</sup> Srov. § 75 odst. 8 poslední věta zákona o zaměstnanosti

<sup>140</sup> Srov. § 105 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti

v písemné dohodě o zřízení chráněného pracovního místa poskytuje příspěvek, který dle zmíněného ustanovení není součástí aktivní politiky zaměstnanosti.

Zaměstnavatel se uzavřením dohody o zřízení chráněného pracovního místa s Úřadem práce ČR zavazuje toto pracovní místo obsazovat osobami se zdravotním postižením po dobu tří let.<sup>141</sup> Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 19. 9. 2007, č.j. 2 Afs 173/2006 – 77 konstatoval, že „...po tuto dobu musí uvedené pracovní místo reálně fungovat, tj. být obsazeno zaměstnancem (i případně vícero různými zaměstnanci po sobě, započne-li pracovní poměr dalšího zaměstnance bezprostředně po skončení pracovního poměru předchozího zaměstnance) se změněnou pracovní schopností, který zásadně (není-li např. v pracovní neschopnosti) skutečně vykonává pro zaměstnavatele sjednaný druh práce.“ Tento judikát se vztahuje k již neplatné vyhlášce č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností, a v současném právním řádu se pojem osoby se změněnou pracovní schopností již nevyskytuje, přesto je však důležitý pro nahlížení na chráněné pracovní místo z hlediska časového. Pro trvání chráněného pracovního místa tedy není významné, kolik zaměstnanců se zdravotním postižením je na tomto místě zaměstnáno, nezbytná je však kontinuita, tedy bezprostředně po skončení pracovního poměru zaměstnance je nutné chráněné pracovní místo obsadit jinou osobou se zdravotním postižením na základě uzavření pracovního poměru.

Charakter chráněného pracovního místa může získat také pracovní místo, které je již osobou se zdravotním postižením obsazeno, pokud bude jako takové vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR. Na takové chráněné pracovní místo nemůže být poskytnut příspěvek na jeho zřízení, jeho vymezení je však nezbytné pro možnost podání žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů s ním spojených nebo pro uplatnění nároku na příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti (viz níže).

Zaměstnavatel, který hodlá uzavřít s Úřadem práce ČR dohodu o chráněném pracovním místě, musí splňovat kritéria stanovená v § 75 odst. 2 a 3 zákona

---

<sup>141</sup> Doba, po kterou je zaměstnavatel povinen obsazovat chráněné pracovní místo byla zvýšena ze dvou na tři roky zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a to s účinností ode dne 1. ledna 2012.

o zaměstnanosti. Dle těchto ustanovení není možné uzavřít dohodu o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa se zaměstnavatelem, který v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti<sup>142</sup> provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu podle § 78 odst. 2 písm. b) nebo c), vůči kterému bylo zahájeno trestní stíhání z trestného činu podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti, kterému byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce<sup>143</sup> nebo se zaměstnavatelem, na kterého byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce. Dohodu o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa dále není možné se zaměstnavatelem uzavřít, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.

#### **5.1.4 Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**

V případě uzavření písemné dohody o zřízení chráněného pracovního místa mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem poskytuje Úřad práce příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa zaměstnavateli. Pokud je dohoda uzavřena s osobou se zdravotním postižením vykonávající samostatnou výdělečnou činnost, je příspěvek poskytován přímo této osobě. Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa stanoví bližší podmínky pro poskytnutí příspěvku. Mezi tyto podmínky patří povinnost chráněné pracovní místo provozovat a obsazovat ho osobami se zdravotním postižením.

Příspěvek poskytnutý Úřadem práce lze použít pouze na úhradu v dohodě sjednaných a prokazatelných nákladů spojených se zřízením chráněného pracovního místa. Není však možné tento příspěvek použít na výdaje vynaložené před datem uzavření dohody. Druhy uznatelných nákladů jsou uvedeny v § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>142</sup> Srov. § 75 odst. 7 zákona o zaměstnanosti

<sup>143</sup> Ministerstvo může splnění této podmínky v případech hodných zvláštního zřetele prominout, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000,- Kč.

Výše jednotlivých příspěvků se odvíjí od násobku průměrné mzdy v národním hospodářství<sup>144</sup>, od míry zdravotního postižení a také od počtu zřízených pracovních míst. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa tak může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství pro osobu se zdravotním postižením a maximálně dvanáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa činit až desetinásobek výše uvedené průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením a až čtrnáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Jak již bylo uvedeno výše, aby měl zaměstnavatel nárok na příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, je povinen ho obsazovat osobami se zdravotním postižením po dobu tří let. Tento závazek zaměstnavatele často značně odrazuje od uzavření dohody o zřízení chráněného pracovního místa a zcela zřejmě tak nevyhovuje současným potřebám moderního trhu práce.<sup>145</sup>

Ustanovení § 75 odst. 6 zákona o zaměstnanosti stanoví podmínku tzv. bezdlužnosti pro poskytnutí příspěvku. Zaměstnavatel nesmí mít v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výjimkou jsou případy, kdy bylo zaměstnavateli povoleno splácení ve splátkách a se splácením není v prodlení, nebo v případě, kdy mu bylo povoleno posečkání daně. Příspěvek se dále neposkytuje zaměstnavateli po dobu 3 let od uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce.

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 75 odst. 7 a 8 dále stanoví náležitosti žádosti o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádosti o vymezení chráněného pracovního místa.

---

<sup>144</sup> Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

<sup>145</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 42

### **5.1.5 Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**

Na již zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo může na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, Úřad práce poskytnout také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Jeho roční výše může činit nejvíce 48 000 Kč.<sup>146</sup>

Zákon o zaměstnanosti v § 76 odst. 1 až do 30. 9. 2015 stanovil, že dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Tuto podmínku v současné době zákon nevyžaduje.

Žadatel o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa musí splnit podmínku tzv. bezdlužnosti podle ustanovení § 75 odst. 6 zákona o zaměstnanosti (viz předchozí oddíl této práce).

Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je vyřizována obdobným způsobem jako žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.<sup>147</sup>

Tento příspěvek nelze poskytnout na pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele, pro zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, nebo pokud chráněné pracovní místo zřídila či vymezila agentura práce, pokud je toto pracovní místo obsazeno zaměstnancem se zdravotním postižením a tento zaměstnanec je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.<sup>148</sup>

Nevýhodou tohoto nástroje je jeho administrativní náročnost. O příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je totiž nutné

---

<sup>146</sup> Srov. § 76 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti

<sup>147</sup> Náležitosti žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa jsou stanoveny v § 76 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, další podmínky jsou upraveny v § 76 odst. 5.

<sup>148</sup> Srov. § 76 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

žádat Úřad práce každé čtvrtletí. Kladem je však záruka dlouhodobé podpory v případě splnění podmínek.<sup>149</sup>

## **5.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Zaměstnavatelé, kteří na chráněných pracovních místech zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, mají nárok na částečnou úhradu vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Tento příspěvek nahrazuje až 75 %<sup>150</sup> skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru, včetně pojistného na sociální zabezpečení, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Horní hranice tohoto příspěvku je však omezena, a to na 9 500 Kč v případě osob invalidních v prvním až třetím stupni a na 5 000 Kč, pokud jde o osobu zdravotně znevýhodněnou.

Zaměstnavatel může uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším vynaloženým nákladům v kalendářním čtvrtletí, nejvýše však o 2 700 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance invalidního v prvním až třetím stupni a o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Toto zvýšení však nelze uplatnit, pokud jde o chráněné pracovní místo mimo pracoviště zaměstnavatele nebo o zaměstnance agentury práce dočasně přiděleného k výkonu práce k uživateli.<sup>151</sup>

Příspěvek je spojen s poměrně vysokými administrativními nároky. Je poskytován na základě písemné žádosti, která musí být podávána každé čtvrtletí.

---

<sup>149</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 42

<sup>150</sup> V souladu s nařízením Evropské komise č. 351/2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie veřejné podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

<sup>151</sup> Srov. §78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

### **5.3 Navrhované změny zákona o zaměstnanosti**

Dne 23. března 2017 byl Poslanecké sněmovně předložen návrh novely zákona o zaměstnanosti, který se z velké části dotýká právě oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Touto novelou má být nahrazen systém vymezení jednotlivých chráněných pracovních míst uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Důvodem k této změně je dle důvodové zprávy především snížení administrativní zátěže podnikatelů i Úřadu práce, kdy namísto 6 000 až 30 000 ročně vymezovaných chráněných pracovních míst bude docházet k uzavření přibližně 2 500 dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tyto dohody bude uzavírat zaměstnavatel s Úřadem práce na dobu 3 let, respektive po splnění zákonem stanovených podmínek na dobu neurčitou.

K zpřehlednění systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením má dále přispět vymezení institutu chráněného pracovního trhu práce, který je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a kteří mají s Úřadem práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Institut uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce by měl dle důvodové zprávy zároveň zajistit, že do systému podpory chráněného trhu práce nevstoupí subjekty, které by zneužívaly poskytovanou podporu.

Stávající příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa bude v případě přijetí novely nahrazen příspěvkem na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, který bude poskytován zaměstnavateli, který zřídí pro osobu se zdravotním postižením pracovní místo na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce a nebudou se na něj vztahovat podmínky určené pro chráněný trh práce.

Novela dále zvyšuje příspěvek, kterým jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Pokud jde osoby invalidní v prvním až třetím stupni, příspěvek může činit až 10 500 Kč. V případě zaměstnání osoby zdravotně znevýhodněné zůstává náhrada vynaložených prostředků ve stejné výši, tedy 5 000 Kč měsíčně. Zaměstnavateli bude nově náležet také paušální částka ve výši 1 000,- Kč měsíčně na náklady vynaložené

zaměstnavatelem na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá.

Některé další navrhované změny zákona o zaměstnanosti budou zmíněny v dalších kapitolách této práce.

## **5.4 Koordinace rehabilitace osob se zdravotním postižením**

Dne 11.10.2016 se uskutečnilo jednání na Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky, které se týkalo možností řešení koordinace jednotlivých oblastí rehabilitace osob se zdravotním postižením (jedná se o rehabilitace léčebnou, pracovní, sociální, pedagogickou a výchovnou).<sup>152</sup> Výsledkem tohoto jednání je dokument nazvaný Teze koordinované rehabilitace osob se zdravotním postižením (dále jen Teze koordinované rehabilitace) vycházející z materiálu, který byl připravován již po roce 2010 bývalým náměstkem ministra práce a sociálních věcí Davidem Kafkou.

Dle Tezí koordinované rehabilitace současné právní předpisy poskytují dostatečnou oporu pro poskytování jednotlivých oblastí rehabilitace, vč. pracovní rehabilitace.<sup>153</sup> Problémem je však nedostatečná návaznost jednotlivých oblastí rehabilitace, jejíž příčinou je mimo jiné resortní pojetí jednotlivých oblastí rehabilitace, nedůsledná aplikace stávajících právních předpisů a malá informovanost potenciálních klientů o přínosech pracovní a sociální rehabilitace.<sup>154</sup>

Navrhované řešení je založeno na využití stávajících věcných a právních úprav a na současném vymezení jednotlivých oblastí rehabilitace ve speciálních zákonech. Koordinace rehabilitace by se měla zaměřit na vyhledávání osob se zdravotním postižením, které potřebují pracovní, sociální, nebo pedagogickou a výchovnou rehabilitaci, a poskytovat těmto osobám individuální poradenství v oblasti rehabilitace. Dalším úkolem je zhodnotit schopnosti a potřeby osob se zdravotním postižením

---

<sup>152</sup> Informace č.: 100 – 2016 (teze koordinované rehabilitace: In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) cit 2017-05-21. Dostupné z <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1634-informace-c-100-2016-teze-koordinovane-rehabilitace.html>

<sup>153</sup> Teze koordinované rehabilitace osob se zdravotním postižením. In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) [online]. [cit. 2017-05-15] Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1634-informace-c-100-2016-teze-koordinovane-rehabilitace.html>, s. 5

<sup>154</sup> Tamtéž.



z hlediska vhodnosti příslušné oblasti rehabilitace, příp. zajistit přestupy mezi nimi.<sup>155</sup> Je nutné poskytovat vhodnou, včasnou a cílenou rehabilitaci. Navržená opatření musí odpovídat schopnostem a potřebám osoby se zdravotním postižením, která s nimi musí souhlasit.<sup>156</sup>

Dle autorů výše zmiňované Odborné studie je však tento návrh důkazem nepochopení podstaty problému. Teze koordinace rehabilitace jsou zaměřeny primárně na řešení organizační působnosti a způsobu financování koordinace rehabilitace, avšak nezohledňují kompetenční bariéry systémů zdravotnictví, sociálních věcí, služeb zaměstnanosti a případně také samosprávních územních celků.<sup>157</sup>

Rehabilitace osoby se zdravotním postižením by měla postupovat podle individualizovaného Plánu podpory, který stanoví její pracovní či rehabilitační potenciál a vymezení její potřeby. Plán podpory má sloužit Úřadu práce ČR a dalším poskytovatelům rehabilitace podklady pro poskytování cílených individualizovaných služeb v souladu s potřebami konkrétní osoby.

Cílem koordinace rehabilitace osob se zdravotním postižením, které jsou pouze prvotním pracovním nástinem věcného záměru řešení této problematiky, je efektivní využívání prostředků rehabilitace, a to prostřednictvím zejména zajištěním včasnosti vstupu jednotlivých osob se zdravotním postižením do systému, návaznosti postupů a individualizace řešení potřeb.<sup>158</sup>

---

<sup>155</sup> Teze koordinované rehabilitace osob se zdravotním postižením. In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) [online]. [cit. 2017-05-15] Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1634-informace-c-100-2016-teze-koordinovane-rehabilitace.html>. s. 12

<sup>156</sup> Tamtéž.

<sup>157</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 46

<sup>158</sup> Teze koordinované rehabilitace osob se zdravotním postižením. In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) [online]. [cit. 2017-05-15] Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1634-informace-c-100-2016-teze-koordinovane-rehabilitace.html>. s. 21

## 6 Práva a povinnosti zaměstnavatelů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

### 6.1 Práva zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se mohou dle ustanovení § 79 zákona o zaměstnanosti obracet na krajské pobočky Úřadu práce ČR s žádostí o poskytnutí informací a poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které se mohou týkat například vytváření vhodných pracovních podmínek či přizpůsobování pracoviště. Krajské pobočky Úřadu práce ČR dále poskytují součinnost při vyhrazování pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením, při jejichž vytipování krajské pobočky Úřadu práce ČR spolupracují s příslušnými odborníky.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR poskytují poradenství a součinnost při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, informují zaměstnavatele o možnostech jejich obsazení osobami se zdravotním postižením z řad uchazečů o zaměstnání a dále také poskytují spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro tyto osoby.<sup>159</sup> Krajské pobočky Úřadu práce ČR jsou povinny zaměstnavatelům tyto služby na jejich žádost poskytnout.<sup>160</sup>

Úřad práce ČR je jedinou složkou státní správy, která má za úkol poskytovat zaměstnavatelům informace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vzhledem k nedostatečným personálním a časovým možnostem se však zabývá především efektivním vynakládáním výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, navíc v kombinaci s agendou nepojistných sociálních dávek.<sup>161</sup> Úřad práce ČR ani jiná koordinovaně působící instituce tak na rozdíl od většiny vyspělých zemí nenabízí

---

<sup>159</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0. str. 115

<sup>160</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4. Dostupný z ASPI.

<sup>161</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 36

zaměstnavatelům praktickou pomoc k získávání informací nezbytných pro personální a manažerskou práci zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením.<sup>162</sup>

## 6.2 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou na základě § 80 zákona o zaměstnanosti povinni podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhražováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.<sup>163</sup> Je však nutné zhodnotit, zda je předmět a charakter činnosti zaměstnavatele pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením vhodný.

Zaměstnavatelé jsou dále povinni spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace<sup>164</sup>, a to zejména vytvářením podmínek pro úspěšné absolvování pracovní rehabilitace.<sup>165</sup>

Mezi další povinnosti patří povinnosti sloužící pro statistické a kontrolní účely, a to povinnost vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením<sup>166</sup> a povinnost vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby.<sup>167</sup>

## 6.3 Povinný podíl osob se zdravotním postižením

Nástroje, které slouží k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se nevyužívají pouze na chráněném pracovním trhu, ale také mimo něj, tedy na tzv. otevřeném trhu práce.

Významným nástrojem, který se však týká pouze zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, je tzv. povinný podíl osob se zdravotním postižením upravený v § 81 zákona o zaměstnanosti. Cílem tohoto

---

<sup>162</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 40

<sup>163</sup> Srov. § 80 písm. a) zákona o zaměstnanosti

<sup>164</sup> Srov. § 80 písm. b) zákona o zaměstnanosti

<sup>165</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4. Dostupné z ASPI.

<sup>166</sup> Srov. § 80 písm. c) zákona o zaměstnanosti

<sup>167</sup> Srov. § 80 písm. d) zákona o zaměstnanosti

nástroje je motivovat zaměstnavatele k přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši alespoň 4% celkového počtu svých zaměstnanců. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců<sup>168</sup>.

Výše specifikovanou povinnost zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením je nutné chápat jako motivační nástroj, nikoli povinnost, která musí být bezpodmínečně splněna. Ačkoliv se jedná o nejeftivnější formu podpory v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením<sup>169</sup>, zákon umožňuje náhradní řešení upravená v § 81 odst. 2 písm. b) a c) a připouští také jejich vzájemnou kombinaci. Vedle skutečného zaměstnávání osob zdravotně postižených v pracovním poměru se jedná o řešení v podobě finančního odvodu do státního rozpočtu<sup>170</sup> a o tzv. náhradní plnění, kdy zaměstnavatel povinnost splní odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům či odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou samy osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ) a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Cílem náhradního plnění je podpořit odbyt výrobků zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením a zvýšit tak zaměstnanost této skupiny osob.

Každý zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 osob je oprávněn se sám rozhodnout, který ze zákonem stanovených způsobů splnění povinnosti povinného podílu využije. Plnění odvodem do státního rozpočtu by však mělo být až krajním řešením a je určeno zejména pro ty zaměstnavatele, kteří osoby se zdravotním postižením nemohou přímo zaměstnávat vzhledem k charakteru své činnosti, ani nemohou využít formu plnění dle § 81 odst. 2 písm. b), tedy odebrání výrobků nebo služeb či zadávání zakázek.

---

<sup>168</sup> Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců je upraven v § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>169</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4. Dostupné v ASPI.

<sup>170</sup> Za rok 2016 činí výše odvodu za jednoho přepočteného zaměstnance 67 500,- Kč.

Velkým minusem odvodů do státního rozpočtu je absence účelového fondu, který by zajistil využití finančních prostředků ve prospěch podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ačkoliv se již objevily opakované návrhy k jeho vytvoření. V současné době se takto vybrané finanční prostředky stávají neidentifikovatelnou součástí státního rozpočtu a není možné zjistit jejich konkrétní využití.<sup>171</sup>

Ustanovení § 83 upravuje povinnost zaměstnavatele každoročně, vždy nejpozději do 15. února, ohlašovat krajské pobočce Úřadu práce, v jaké výši a jakými způsoby povinný podíl splnil.

Povinnost zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením je „solidární povinností“, za kterou sice stát nabízí jako protihodnotu slevy na dani<sup>172</sup> a úspory za odvody do státního rozpočtu ve výši cca 63 tisíc Kč za jedno pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení a provozní náklady chráněného pracovního místa, ale pro splnění této povinnosti, na rozdíl od většiny vyspělých zemí, neposkytuje zaměstnavatelům potřebnou praktickou odbornou pomoc pro personální a manažerskou práci s osobami se zdravotním postižením a zaměstnavatelé tak v důsledku „obav z neznámého“ využívají převážně tzv. náhradní plnění, tedy nákup zboží a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.<sup>173</sup>

Pokud jde o zaměstnavatele zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením a osoby samostatně výdělečně činné, které jsou osobami se zdravotním postižením a nemají žádné zaměstnance, mohou požádat o zařazení do Katalogu organizací zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných<sup>174</sup>, který vede Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Možnost těchto zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných poskytnout své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pro účely splnění povinnosti povinného podílu je v kalendářním roce omezena do výše odpovídající 36násobku

---

<sup>171</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR

<sup>172</sup> Blíže viz kapitola 6.2 této práce.

<sup>173</sup> Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 40

<sup>174</sup> Katalog je dostupný online z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp> [cit. 11.3.2015]

průměrné mzdy v národním hospodářství<sup>175</sup> za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Z tohoto ustanovení vyplývá, že v případě, kdy zaměstnavatel v předchozím kalendářním roce nezaměstnával žádnou osobu se zdravotním postižením, nebo v případě, že v daném kalendářním roce zaměstnavatel nově vznikl, nemůže pro účely plnění povinného podílu poskytovat výrobky nebo služby či plnit zadané zakázky.<sup>176</sup> Toto omezení bylo do zákona o zaměstnanosti včleněno novelou č. 367/2011 Sb. Důvodem zavedení tohoto omezení byl dle důvodové zprávy „*negativní jev tzv. přefakturace, při které jsou přes některé tyto zaměstnavatele<sup>177</sup> přefakturovávány výrobky v neomezeném množství, aniž by se na nich podílely osoby se zdravotním postižením.*“<sup>178</sup> O této problematice bude pojednáno v podkapitole 8.2 této práce.

Návrh novely zákona o zaměstnanosti předložený vládou 23. března 2017 předpokládá snížení dosavadního 36násobku poskytovaného plnění na 28násobek. Tato možnost poskytovat své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pro účely splnění povinnosti povinného podílu se má týkat zaměstnavatelů, kteří budou uznáni jako zaměstnavatelé na chráněném trhu práce.<sup>179</sup>

Zaměstnavatelé poskytující výrobky a služby jsou podle stávající právní úpravy povinni vést o poskytnutém plnění evidenci a stanovuje její obsahové náležitosti, tj. identifikační údaje odběratele, cena a datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu.

---

<sup>175</sup> Limit pro využití náhradního plnění se vypočte z průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

<sup>176</sup> Stanovisko MPSV k § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ke znění účinnému od 1. 1. 2012. In <https://portal.mpsv.cz> [online]. [cit. 2017-04-30]. Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/vyklad\\_81\\_odst\\_3\\_zak\\_435\\_2004](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_81_odst_3_zak_435_2004)

<sup>177</sup> Zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením.

<sup>178</sup> V současné době je na půdě Poslanecké sněmovny projednávána novela zákona o zaměstnanosti, která jako další podmínku zavádí povinnost nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění vložit do evidence vedené pro tento účel Ministerstvem práce a sociálních věcí údaje o poskytnutém plnění. Pouze takové plnění si bude moci odběratel započíst pro účely plnění povinného podílu odběrem výrobků, služeb nebo zadáním zakázek.

<sup>179</sup> Více viz kapitola 5.1.7 této práce.

## 7 Ostatní nástroje podporující pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením

### 7.1 Zákon o zadávání veřejných zakázek

Mezi motivační nástroje, které mají stimulovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, můžeme zařadit zvýhodnění při zadávání veřejných zakázek, které je upraveno v § 38 zákona o zadávání veřejných zakázek<sup>180</sup>.

Toto zvýhodnění spočívá v možnosti zadavatele veřejné zakázky stanovit v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení, že se zadávacího řízení může účastnit pouze dodavatel zaměstnávající na chráněných pracovních místech alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu jeho zaměstnanců.

Tato úprava je účinná od 1. 10. 2016, kdy byl zrušen dřívější zákon upravující veřejné zakázky<sup>181</sup> a oproti tomuto zákonu vyhrazené veřejné zakázky definuje prostřednictvím chráněných pracovních míst. Dle důvodové zprávy k tomuto zákonu „zadavatel může vyhrazené veřejné zakázky zadávat jak v podlimitním, tak nadlimitním režimu, tj. vyhrazené veřejné zakázky nejsou limitovány předpokládanou hodnotou veřejné zakázky nebo druhem řízení, ve kterém má být veřejná zakázka zadána, a představují další podmínku účasti v zadávacím řízení.“

Novým zákonem o zadávání veřejných zakázek však došlo ke zrušení cenového zvýhodnění podlimitních zakázek pro dodavatele z řad zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců, z nichž bylo více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením. Cenové zvýhodnění spočívalo v tom, že při hodnocení nabídek byla rozhodná výše nabídkové ceny takového dodavatele snižena o 15 %.

V praxi je vyhrazení zakázek pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením zatím využíváno minimálně, jelikož právní úprava tohoto

---

<sup>180</sup> zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek

<sup>181</sup> zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

postupu zatím není metodicky jasná a z důvodu obav z námitek, soudních sporů, odpovědnosti státní správy a samosprávy je předpokládán pouze pomalý náběh.<sup>182</sup>

## 7.2 Zákon o daních z příjmů

Jednu z dalších výhod pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen zákon o daních z příjmů). Jedná se o daňové úlevy umožňující zaměstnavateli podle § 35 zákona o daních z příjmů uplatnit slevy na dani z příjmů za každého zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

Slevou na dani se rozumí částka, která se odečítá až z výsledné daně z příjmů za příslušné zdaňovací období. Dle ustanovení § 35 odst. 1 zákona o daních z příjmů je zaměstnavatel oprávněn snížit daň za zdaňovací období o částku ve výši 18 000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením (pokud jde o invaliditu 1. a 2. stupně) a částku ve výši 60 000,- Kč, je-li zaměstnanec osobou s těžším zdravotním postižením (pokud jde o invaliditu 3. stupně). Uvedené výše slevy na dani na tyto zaměstnance však byly stanoveny novelou zákona o daních z příjmů již v roce 2001 a od té doby jejich výše nebyla změněna. Motivační účinek této slevy na dani se od jejího stanovení vzhledem k inflaci snížil o více než polovinu<sup>183</sup> a svou funkci tak plní se stále se snižující účinností. Většina zaměstnavatelů považuje slevu na dani příjemnou, avšak její výši za nedostačující a pro snížení daně z příjmů tak využívají jiné, efektivnější možnosti.<sup>184</sup>

Zákon o daních z příjmů v § 35 odst. 1 až do 31. 12. 2010 obsahoval druhý typ slevy na dani pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel, který byl právnickou osobou a zaměstnával alespoň 25 zaměstnanců, ze kterých bylo více než 50 % osobami se zdravotním postižením, mohl snížit daň o polovinu daně vypočítané ze základu daně vykázaného z činností tohoto

---

<sup>182</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 43

<sup>183</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 34

<sup>184</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 62



zaměstnavatele. Tento typ slevy na dani byl zrušen zákonem č. 346/2010 Sb.<sup>185</sup>, a to z důvodu, že „daňovou správou bylo v mnoha případech identifikováno jednání některých poplatníků, které lze považovat za účelové zneužívání tohoto ustanovení. Existují situace, kdy se v rámci skupiny vytváří dceřiné společnosti, na které jsou převáděny výnosy od jiných členů skupiny a zároveň tyto dceřiné společnosti za účelem aplikace této slevy na dani zaměstnávají příslušný počet zaměstnanců se zdravotním postižením. Z toho lze odvodit, že de facto dochází ke zneužívání této slevy, protože smyslem této slevy je stimulace zaměstnavatelů za účelem zaměstnávání zdravotně postižených osob a kompenzace snížených výnosů a zvýšených nákladů z titulu zaměstnávání zdravotně postižených osob a nikoli výrazné snížení daňové povinnosti za účelem příslušného zvýšení objemu zisku po zdanění k rozdělení formou dividend či podílů na zisku,“ jak uvádí důvodová zpráva k tomuto zákonu. Důvodová zpráva dále uvádí, že byla provedena analýza u téměř 40 poplatníků, kteří tuto slevu uplatňují ve výši nad 1 mil. Kč, a pouze u pěti z těchto poplatníků bylo možné konstatovat, že hlavním účelem jejich jednání není daňová optimalizace.

Sleva na dani z příjmu právnických osob je však stále jediným jednoznačným a plošně účinným stabilním nástrojem pozitivní motivace zaměstnavatelů vykazujících zisk, jehož efektivnost však klesá se zvyšující se inflací, jak je uvedeno již výše.

Zákon o daních z příjmů zvýhodňuje také samotné osoby se zdravotním postižením, a to základní slevou na invaliditu ve výši 2 520 Kč, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění nebo zanikl-li nárok na tento invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu, a dále rozšířenou slevou na invaliditu ve výši 5 040 Kč, jedná-li se o poplatníka pobírajícího důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění. Pokud se jedná o držitele průkazu ZTP/P, má tento nárok na slevu na dani ve výši 16 140 Kč.

---

<sup>185</sup> Zákon, kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

## 8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi

### 8.1 Problémy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ovlivňují skutečnosti pramenící ze zdravotního postižení jak na straně osoby se zdravotním postižením, tak na straně zaměstnavatele. Na straně osoby se zdravotním postižením se jedná, stejně jako i u osob zdravých, o její vlastnosti, schopnosti, dovednosti a především o obor a stupeň vzdělání, které jsou velmi individuální a které jsou výrazně ovlivňovány právě druhem a stupněm postižení konkrétní osoby.<sup>186</sup> Osoby se zdravotním postižením mají vzhledem ke svým specifickým potřebám přístup ke vzdělání značně zhoršen.

Jak vyplývá z výsledků Výběrového šetření zdravotně postižených osob z roku 2013<sup>187</sup>, ačkoliv se snižují podíly zdravotně postižených osob bez vzdělání a se základním vzděláním a podíly těchto osob se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním se naopak zvyšují, skupina zdravotně postižených osob dosahuje stále nižší úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání oproti celkové populaci České republiky. Nízký dosažený stupeň vzdělání je jedním z nejvýznamnějších faktorů ovlivňujících uplatnění na trhu práce a jedním z hlavních důvodů, proč osoby se zdravotním postižením představují tak významný podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob v rámci České republiky.

Mezi další podceňované, avšak významné faktory ovlivňující rozhodování osob se zdravotním postižením, zda vůbec usilovat o zaměstnání, patří osobní zázemí, motivace k práci a riziko „ztráty invalidity“ nebo snížení stupně invalidity a výše invalidního důchodu po přijetí do zaměstnání a následném novém posouzení Lékařskou posudkovou službou okresních správ sociálního zabezpečení.<sup>188</sup> Ke snížení stupně invalidity a výše invalidního důchodu, či k jeho odebrání může dojít v případě, kdy osoba se zdravotním postižením pracuje v plném pracovním úvazku (ať již v jednom

---

<sup>186</sup> FOLTÝN, Petr. Problematika legislativní ochrany osob se zdravotním postižením při jejich zaměstnávání. Brno, 2014. 108 s. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Dostupné z [https://is.muni.cz/th/206385/pravf\\_r/](https://is.muni.cz/th/206385/pravf_r/).

<sup>187</sup> Blíže viz kapitola 9.1 této práce.

<sup>188</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 33

zaměstnání či formou vícečetných pracovních poměrů) a nedochází ke zhoršování jejího stavu. Za adaptovanou se totiž osoba považuje, jestliže nabyla, popřípadě znovu nabyla schopnosti a dovednosti, které jí spolu se zachovanými tělesnými, smyslovými a duševními schopnostmi umožňují vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti.<sup>189</sup> Zaměstnáním na plný pracovní úvazek je prokázáno významné obnovení rozsahu její výdělečné schopnosti a adaptace na zdravotní postižení. V souvislosti s možným snížením stupně invalidity po přijetí do zaměstnání souvisí také riziko na straně zaměstnavatele, a to z hlediska započtení povinného dílu a z hlediska možnosti získat finanční podporu na pracovní místo obsazené zaměstnancem se zdravotním postižením.<sup>190</sup>

I v případě, kdy je osoba se zdravotním postižením dostatečně motivována k přijetí zaměstnání a usiluje o něj, při vstupu na trh práce jí brání technické překážky, vč. dopravy do zaměstnání (potřeba bezbariérovosti a dostupnosti veřejné dopravy) a komunikační bariéry mezi touto osobou, jeho (potenciálním) zaměstnavatelem a kolegy. Pokud jde o osobu dlouhodobě nezaměstnanou, problémem je také ztráta pracovních návyků a nedostatečná účinnost pracovní rehabilitace, která se však týká i osob, které například utrpěly úraz a nemohou se vrátit na původní pracovní pozici. Jako významný problém se také ukazuje nedostatečná informovanost o potřebách trhu práce a reálných očekáváních.<sup>191</sup> V mnohých případech je navíc nutné individuální přizpůsobení pracovních podmínek u zaměstnavatele (např. využívání kompenzačních pomůcek, pracovní přestávky).

Významné jsou tedy také bariéry na straně zaměstnavatele. Ve velké míře zaměstnavatelé nemají dostatek informací o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením, o druzích zdravotního postižení a jejich specifikách, neví, jaké pracovní pozice mohou zájemcům s různými druhy zdravotního postižení nabízet. Dále postrádají informace, jak přizpůsobit pracovní prostředí osobám se zdravotním postižením, o kompenzačních pomůckách, a v častých případech nevědí, jak s těmito osobami komunikovat.

---

<sup>189</sup> Srov. § 39 odst. 7 zákona o důchodovém pojištění

<sup>190</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 34

<sup>191</sup> Viz kapitola 5.1.1.

Zaměstnavatelé jsou přesvědčení, že zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je příliš složité a nevýhodné, mají zažitě určité předsudky. Například se obávají, že z důvodu ochrany v pracovně-právních vztazích je obtížné s osobami se zdravotním postižením ukončit pracovní poměr, ačkoliv zákon žádné takové opatření neobsahuje, nebo se domnívají, že osoby se zdravotním postižením jsou častěji v pracovní neschopnosti a jejich práce by tak často musela být zajišťována náhradním způsobem. Ani tento případ však statistiky nepotvrzují.<sup>192</sup>

Výše uvedené skutečnosti potvrdila také generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková: „*I když už naše společnost udělala ve srovnání s dobou minulou jisté pokroky, někteří zaměstnavatelé si bohužel stále myslí, že lidé se zdravotním postižením nepotřebují a nedokážou pracovat. Že by byli pro firmu přítěží. Přitom často stačí jen vhodně upravit pracovní prostředí, zařazení nebo pracovní dobu a mohou tak získat spolehlivého zaměstnance, jehož pracovní výkon bude srovnatelný s tím, jaký odvádí jeho ‚zdravý‘ kolega.*“<sup>193</sup>

Přesto však v České republice existují firmy, které se přizpůsobily podmínkám potřebným pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odbouraly zmíněné překážky a získaly tak loajální zaměstnance, kteří si své práce velmi váží a jsou pro ně významným přínosem.<sup>194</sup>

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v České republice považováno za věc charitativní povahy, na osoby se zdravotním postižením je tak nahlíženo jako na objekty charity, zdravotní péče a sociální ochrany, ačkoliv by se na ně mělo hledět jako na subjekty práv, které rozhodují o svých životech na základě svobodného a informovaného souhlasu, stejně jako na aktivní členy společnosti. Zaměstnávání těchto osob je dosud manažersky nezvládnutým problémem, který právní úprava v České republice neupravuje komplexně. Osoby se zdravotním postižením mohou hledat pracovní uplatnění buď na otevřeném trhu práce, ve specializovaných

---

<sup>192</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 33-34

<sup>193</sup> Zaměstnávat zdravotně postižené se vyplatí, kolik vám dá stát? In: [www.penize.cz](http://www.penize.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z <http://www.penize.cz/zamestnani/286838-zamestnavat-zdravotne-postizene-se-vyplati-kolik-vam-da-stat>

<sup>194</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR

organizacích vytvořených pro zaměstnávání těchto osob nebo na chráněném pracovním místě.<sup>195</sup>

Evropská unie i vláda České republiky tomuto problému věnují velkou pozornost. Zaměstnavatelům stát poskytuje ekonomické i jiné výhody (viz předchozí kapitoly), které je mají motivovat zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, v České republice však zatím bez patrných výsledků.

Aby mohl být člověk se zdravotním postižením zcela zapojen do společnosti, je nutné ho zapojit také pracovně. O tom, zda současné ekonomické a administrativní nástroje, jsou dostatečné, se vedou již několikaleté diskuze. V řadě vyspělých zemí již byl například systém poměrného dílu zaměstnanců se zdravotním postižením nahrazen jinými opatřeními založenými na pozitivní motivaci zaměstnavatelů i zaměstnanců, která je v praxi efektivnější a trvalejší než negativní motivace, kterou představuje právě většina nástrojů české legislativy.<sup>196</sup>

Podmínkou účinnosti opatření založených na pozitivní motivaci je však důkladná a poměrně náročná příprava, vytvoření podpůrné infrastruktury, změna myšlení zaměstnavatelů a zejména potřebná osvěta, pro kterou ale zatím u nás není dostatek vůle a podpory.<sup>197</sup> Úspěšnost zahraničních systémů je založena na soustavné práci s postiženými i se zaměstnavateli při důsledném respektování jejich individuálních potřeb.<sup>198</sup>

Velká část osob se zdravotním postižením považuje jako hlavní motivační faktor finanční ohodnocení. Sečteme-li však výši přiznaného invalidního důchodu, příspěvků a dávek pro osoby se zdravotním postižením, které jsou méně kvalifikovány, je tato částka výrazně vyšší než mzda, kterou by taková osoba měla v případě přijetí zaměstnání. To je navíc spojeno s rizikem ztráty nebo poklesu invalidního důchodu jako reakce posudkové služby.<sup>199</sup>

Zaměstnavatelé mají možnost využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jak ale ukazují výzkumy, tyto nástroje jsou pro většinu zaměstnavatelů neznámé a pro

---

<sup>195</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR

<sup>196</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 23

<sup>197</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 23

<sup>198</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 24

<sup>199</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 45

zaměstnavatele, kteří nějaké znalosti mají, jsou nemotivující, a to zejména z důvodu časově dlouhé administrace a nejistoty výsledku.

## **8.2 Porušování právních předpisů upravujících zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnavatelé naopak vyhledávají možnosti, jak zejména finančních výhod zneužít ve svůj prospěch. Policie České republiky tak často vyšetřuje mnohamilionové podvody zejména kolem dotací na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### **8.2.1 Dotační podvody**

Případem mimořádným zejména svým rozsahem je trestní stíhání šestnácti obchodních společností a tří fyzických osob, které bylo zahájeno počátkem roku 2014 po dlouhodobém intenzivním prověřování, přičemž podle závěrů kriminalistů Útvaru odhalování korupce a finanční kriminality mělo dojít v období od ledna 2008 do června 2012 ke způsobení škody ve výši cca 600 mil. Kč.<sup>200</sup> Tyto osoby dle Útvaru odhalování korupce a finanční kriminality tvořily organizovanou skupinu, která formálně zaměstnávala vysoký počet osob se zdravotním postižením (v řádech tisíců) s cílem získat na každého zaměstnance příspěvek, přičemž většina těchto pracovníků nevykonávala vůbec žádnou práci, nebo objem jimi vykonané práce byl zcela minimální. Požadovaný příspěvek činil 8 tis. Kč, zaměstnancům se však byla údajně vyplácena mzda ve výši maximálně 2 tis. Kč.

Dle výsledků prověřování této trestné činnosti byla většina obviněných společností založena pouze formálně a zisk těchto společností tvořily pouze vyplacené příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.<sup>201</sup>

Výše uvedený případ není ojedinělý, ač je výjimečný svým rozsahem. O trestních stíháních osob obviněných ze spáchání trestného činu dotačního podvodu tohoto typu se můžeme informovat na oficiálních stránkách Policie ČR.<sup>202</sup>

---

<sup>200</sup> Obvinění 16 právnických osob. In: [www.policie.cz](http://www.policie.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z <http://www.policie.cz/clanek/obvineni-16-pravnickych-osob.aspx>

<sup>201</sup> Tamtéž.

Jako jeden z novějších případů trestné činnosti, kdy byly osoby odsouzené ze spáchání dotačního podvodu v souvislosti s příspěvky na osoby se zdravotním postižením, je možné uvést rozsudek Okresního soudu v Pardubicích ze dne 16.6.2015<sup>203</sup>, kterým byl obvinění uznán vinným ze spáchání dotačního podvodu.<sup>204</sup>

Obviněný v písemných žádostech o poskytnutí státního příspěvku na podporu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením dle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti úmyslně a opakovaně uváděl nepravdivé anebo hrubě zkreslené údaje, u některých zaměstnanců vykazoval buď jejich odpracované hodiny, nebo nepravdivé mzdové náklady na tyto zaměstnance. Na základě žádostí s nepravdivými údaji následně neoprávněně získal a čerpal státní finanční příspěvky určené pro zaměstnavatele, z nichž dotyčným zaměstnancům vyplácel jen symbolické mzdy. Současně za účelem zastření své činnosti a docílení toho, aby pro účely případné tzv. papírové kontroly měl účetně vše v pořádku, odváděl státu za tyto zaměstnance povinné odvody jak na daních, tak i zdravotním, a sociálním pojištění, přičemž zbývající většinou část z poskytnutých příspěvků si ponechal pouze pro svoji potřebu. Obviněný svým jednáním způsobil Úřadu práce ČR škodu ve výši 1.162.816,90 Kč. Na základě odvolání byl zrušen jeden z výroků o trestu<sup>205</sup> a dovolání obviněného Nejvyšší soud dne 31.8.2016 odmítl jako neopodstatněné<sup>206</sup>. O ústavní stížnosti podané dne 29.12.2016 do uzavření této práce nebylo rozhodnuto.

### **8.2.2 Obcházení zákona při plnění povinného podílu tzv. náhradním plněním**

Podvody s příspěvky na zdravotně postižené zaměstnance však nejsou jediným způsobem, kterým zaměstnavatelé zneužívají úpravu podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé, kteří neplní povinný podíl přímo zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, mohou buď zaplatit tzv. invalidní daň

---

<sup>202</sup> Jako příklady je možné uvést: <http://www.policie.cz/clanek/dva-podnikavci-parazitovali-na-postizenych-zamestnancich.aspx>, <http://www.policie.cz/clanek/trimilionovy-dotacni-podvod.aspx>, <http://www.policie.cz/clanek/osoby-se-zdravotnim-postizenim-pouzila-k-podvodu.aspx>

<sup>203</sup> Rozsudek Okresního soudu v Pardubicích ze dne 16.6.2015, sp.zn. 13 To 135/2015

<sup>204</sup> Srov. § 212 odst. 1, 5 písm. c) zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>205</sup> Usnesení Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. 13 To 135/2015

<sup>206</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. 4 Tdo 1117/2016

(viz oddíl 5.2.3 této práce), nebo využít druhou z možností tzv. náhradní plnění (viz oddíl 5.2.3 této práce), jejímž cílem je podpořit odbyt výrobků zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením a zvýšit tak zaměstnanost této skupiny osob.<sup>207</sup>

Společnosti zaměstnávající stanovený podíl osob se zdravotním postižením spolu se zaměstnavateli plnícími povinný podíl formou náhradního plnění našly další způsob, kterým se dá obejít zákon. Zaměstnavatelé odebírající výrobky či služby od společností zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením, logicky dávají přednost nákupu praktických a potřebných věcí před svíčkami a dalšími dekorativními předměty, které osoby se zdravotním postižením často vyrábějí. Na základě této preference odběratelů začaly vznikat také účelově založené společnosti či družstva zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, které však pouze nakoupí běžné zboží a služby a s přírůžkou je přefakturují zájemcům o nákup zboží od společností zaměstnávajících stanovený podíl osob se zdravotním postižením.<sup>208</sup>

Tyto účelově založené společnosti opravdu zaměstnávají stanovený podíl osob se zdravotním postižením, zisk však netvoří na tom, co skutečně tyto osoby vyrobí, ale z přefakturace jiného zboží či služeb, na nichž se tyto osoby vůbec nepodílí. Hana Potměšilová z Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvádí: „*Firma například zaměstnává 30 osob se zdravotním postižením, většina z nich se věnuje třídění elektroodpadu, k tomu má pár zdravotně postižených pracovníků v informatice.*“ Na tomto základě se společnost může tvářit, že předmětem její činnosti je obor v informatice a může tak nakoupit software od dodavatele a přeprodát ho jako práci zdravotně postižených osob dále odběratelům. Zisk tak tvoří na základě této přefakturace, kdy za každého ze zaměstnanců se zdravotním postižením

---

<sup>207</sup> Stanovisko k plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <https://portal.mpsv.cz> [online]. [cit. 2017-05-04]. Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/navrh\\_stanoviska\\_pgf\\_81\\_2](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/navrh_stanoviska_pgf_81_2)

<sup>208</sup> Konec podvodů s nezaměstnáváním postižených. Ministerstvo chystá registr. In: [ekonomika.idnes.cz](http://ekonomika.idnes.cz) [online]. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z [http://ekonomika.idnes.cz/ministerstvo-prace-chce-zarazit-podvody-se-zamestnavanim-zdravotne-postizenych-gie-ekonomika.aspx?c=A160703\\_223324\\_ekonomika\\_jvl](http://ekonomika.idnes.cz/ministerstvo-prace-chce-zarazit-podvody-se-zamestnavanim-zdravotne-postizenych-gie-ekonomika.aspx?c=A160703_223324_ekonomika_jvl)



může nabízet tzv. náhradní plnění v přepočtu až za 900 tis. Kč ročně. Skutečná činnost osob se zdravotním postižením může být i ztrátová.<sup>209</sup>

V souvislosti s plněním povinnosti povinného podílu tzv. náhradním plněním dochází také k dalšímu obcházení zákona. Hana Potměšilová z Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením toto jednání popisuje takto: „*Podvodná firma se zdravotně postiženými pracovníky v prosinci dodá fakturu na software, papírově zboží předá a v lednu ho odběratel následně vyreklamuje, takže většinu peněz jim vrátí zpátky.*“<sup>210</sup> Existují tedy případy, kdy zaměstnavatelé využijí nabídku účelově založené společnosti zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, od níž nakoupí výrobky, fakturu doloží na Úřad práce ČR a vzápětí zboží vyreklamují a částku obdrží zpět.

Podle Jiřího Macíčka, náměstka generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce, však tento úřad dosud případ s reklamací náhradního plnění zatím neřešil a bez důkladné kontroly účetnictví či bez konkrétního podnětu ke kontrole je problematické takový postup odhalit.<sup>211</sup>

### **8.2.3 Evidence tzv. náhradního plnění**

Částečným řešením podvodů týkajících se plnění povinného podílu by mohla být novela zákona o zaměstnanosti, která je v současné době projednávána na půdě Poslanecké sněmovny<sup>212</sup> a která v případě jejího schválení zavede evidenci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, jejímž správcem bude Ministerstvo práce a sociálních věcí.

---

<sup>209</sup> Firmy našly figl na invalidní daň. Zboží od postižených vyreklamují. In: ekonomika.idnes.cz [online]. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z [http://ekonomika.idnes.cz/velke-firmy-nechteji-zamestnavat-postizene-radeji-podvadeji-p58-/ekonomika.aspx?c=A160118\\_174315\\_ekonomika\\_jvl](http://ekonomika.idnes.cz/velke-firmy-nechteji-zamestnavat-postizene-radeji-podvadeji-p58-/ekonomika.aspx?c=A160118_174315_ekonomika_jvl)

<sup>210</sup> Stanovisko k plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti In: <https://portal.mpsv.cz> [online]. [cit. 2017-05-21] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/navrh\\_stanoviska\\_pgf\\_81\\_2](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/navrh_stanoviska_pgf_81_2)

<sup>211</sup> Tamtéž.

<sup>212</sup> Vládní návrh novely zákona o zaměstnanosti, která byla Poslanecké sněmovně předložena 16. 9. 2016; sněmovní tisk č. 911. Návrh zákona byl dne 8.6.2017 na 7. schůzi Senátu schválen.

Zavedením evidence náhradního plnění dle důvodové zprávy k tomuto zákonu reaguje na potřebu ověření, zda dodavatel v rámci náhradního plnění neposkytuje své výrobky, služby nebo zakázky nad rámec limitu stanoveného zákonem o zaměstnanosti a na potřebu snadnější kontroly ze strany orgánů kontroly, zda odběratel, který plní povinný podíl náhradním plněním, si započítal jen ty dodávky, které mu byly dodány dodavatelem náhradního plnění, včetně jejich započítatelného rozsahu.

Novela stanovuje povinné údaje obsažené v této evidenci, za jejichž správnost bude odpovídat dodavatel<sup>213</sup>, a které bude Ministerstvo práce a sociálních věcí uchovávat v evidenci po dobu 6 let od jejich vložení, a to identifikační údaje dodavatele a odběratele, cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek započítatelnou do plnění povinného podílu, datum dodání, číslo dokladu, datum zaplacení a čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Údaje o výši limitu a o průběžném stavu jeho plnění bude veřejně přístupný.

Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné, kteří jsou poskytovateli tzv. náhradního plnění, budou povinni vložit stanovené údaje do evidence do 60 dnů ode dne nabytí účinnosti této novely, a to tak, aby tato evidence obsahovala kompletní údaje k příslušnému kalendářnímu roku.

---

<sup>213</sup> Dle důvodové zprávy se jedná o odpovědnost dodavatele ve vztahu k odběrateli (dodavatelsko-odběratelské vztahy), přičemž zákon o zaměstnanosti neobsahuje možnost sankcionování dodavatelů.

## 9 Statistické údaje

V současné době nejsou k dispozici dostatečné statistické údaje týkající se osob se zdravotním postižením. Podle výše zmiňované odborné studie zabývající se osobami se zdravotním postižením na trhu práce v ČR a dopady přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením<sup>214</sup> neexistuje relevantní statistika o počtu osob se zdravotním postižením v produktivním věku, výběrová šetření, dílčí statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce ČR, ze kterých vychází následující podkapitoly, je třeba brát s jistou opatrností. Jako příklad Odborná studie uvádí, že ne všechny nezaměstnané osoby se zdravotním postižením, které jsou schopné pracovat a mají zájem pracovat, jsou evidovány jako uchazeči o zaměstnání a naopak.

Aby však mohla být politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením efektivní, je třeba mít k dispozici co nejpřesnější statistická data, bez nichž není možné správně nastavit parametry pro budoucí efektivní systém. Nedostatek statistických dat se projevil např. v roce 2011, kdy byl politicky stanoven limit pro poskytování výrobků a služeb pro účely splnění povinnosti povinného podílu je v kalendářním roce na výši odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.<sup>215</sup>

### 9.1 Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013

Český statistický úřad ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky České republiky již podruhé uskutečnil výběrové šetření osob se zdravotním postižením<sup>216</sup>. Poprvé bylo toto výběrové šetření realizováno v roce 2007. Cílem výběrového šetření bylo zejména získat informace, které by přispěly k seriózním úvahám a strategickým rozhodnutím o dalším zlepšování dosavadní úrovně a podmínek života osob se zdravotním postižením.

---

<sup>214</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR

<sup>215</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, s. 71

<sup>216</sup> Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013. In: [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. [cit. 2017-04-03] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvsb>

Mezi významná zjištění patří skutečnost, že v České republice bylo ke dni 31. 12. 2012 bylo celkem 1 077 673 osob se zdravotním postižením, což v té době činilo 10,2% z celkového počtu obyvatel České republiky, přičemž ženy tvoří nepatrně vyšší podíl mezi osobami se zdravotním postižením, a to 52,4 %, muži tedy tvoří 47,6 %. Pro věkovou strukturu typicky platí – podíl postižených je vyšší, čím vyšší je věková kategorie osob.

Pro oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením je také významná informace, že skupina zdravotně postižených osob dosahuje nižší úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání oproti celkové populaci České republiky, jak je zřejmé z Tabulek č. 2 a 3 v Příloze č. 1. V roce 2013 kdy bylo realizováno Výběrové šetření, bylo 5,7 % osob se zdravotním postižením bez jakéhokoliv vzdělání, přičemž z celkového počtu obyvatel České republiky bylo bez vzdělání pouhých 0,5 %. Více než 1/4 osob se zdravotním postižením dosáhla pouze základního vzdělání, další 1/4 středního vzdělání bez maturity, 21 % dosáhlo středního vzdělání s maturitou, vyššího odborného vzdělání 1,2 % (tato hodnota se významně neodlišuje od podílu celkové populace České republiky s vyšším odborným vzděláním) a vysokoškolského vzdělání dosáhlo 7,1 % z osob se zdravotním postižením.

Co se týče úrovně vzdělání celkové populace České republiky, vysokoškolského dosáhlo 12,5 %, středního s maturitou 29,9 %, středního bez maturity 33 % a základního na rozdíl od 28 % zdravotně postižených osob pouhých 17,6 %, z nichž 28,5 % jsou osoby ve věku 15 – 29 let.

Jednou z oblastí výběrového šetření byla ekonomická aktivita zdravotně postižených osob. Z Tabulky č. 1 v Příloze č. 1 vyplývá, že 69% celkového počtu osob se zdravotním postižením byly k 31. 12. 2013 nepracující důchodci či důchodkyně, 9% tvořila skupina zaměstnané osoby a osoby samostatně výdělečně činné a dále 8,6% tvořily pracující důchodci či důchodkyně. Poměry těchto skupin se významně odlišují od poměrů u celkové populace ČR, když nepracující důchodci či důchodkyně v celkové populaci České republiky tvoří 25,8%.

Zajímavé je srovnání výběrového šetření z let 2007 a 2013. Podíl počtu osob se zdravotním postižením na celkové populaci České republiky se zvýšil z 9,9% na 10,2%. Snížily se podíly zdravotně postižených osob bez vzdělání a se základním vzděláním, podíly těchto osob se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním se

naopak zvýšily. Pozitivním výsledkem je také pokles podílu nepracujících důchodců či důchodkyň o 2,2% a nárůst pracujících důchodců a důchodkyň o 5%. Skupina zaměstnaných či osob samostatně výdělečně činných však zaznamenala pokles o 3,9%.

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 – 2020 stanovil jako úkol s termínem do 30.6.2019 provést další výběrové šetření o počtu a struktuře osob se zdravotním postižením. Na tomto výběrovém šetření se bude podílet Český statistický úřad ve spolupráci s Ústavem zdravotnickým informací a statistiky.

## 9.2 Chráněná pracovní místa 2015

Ministerstvo práce a sociálních věcí každý rok na základě statistických údajů trhu práce v České republice poskytnutých Úřadem práce ČR publikuje Statistickou ročenku z oblasti práce a sociálních věcí. Nejaktuálnější je ke dni uzavření této práce Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015 (dále jen Statistická ročenka) publikovaná v květnu 2016, která poskytuje statistické údaje za rok 2015.

Ze Statistické ročenky (viz tabulka v Příloze č. 2) vyplývá, že v roce 2015 bylo zřízeno 871 chráněných pracovních míst, včetně 23 chráněných pracovních míst zřízených pro samostatně výdělečně činné osoby se zdravotním postižením, což je o 304 méně, než v roce 2014, kdy bylo chráněných pracovních míst zřízeno 1115.<sup>217</sup> Chráněných pracovních míst bylo na konci roku 2015 celkem 2 493, přičemž na ně bylo za rok 2015 umístěno 1255 uchazečů.

Chráněných pracovních míst za účelem poskytnutí příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti, popř. příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, bylo v roce 2015 vymezeno 24 465, což je více než čtyřikrát tolik, kolik v roce 2014, kdy jich bylo vymezeno 5 980.

---

<sup>217</sup> Statistická ročenka trhu práce v ČR 2014. In: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. [cit. 2014-04-03] Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV\\_rocenka\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf)

### 9.3 Nezaměstnanost a struktura uchazečů v evidenci Úřadu práce

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí nabízí zpracované údaje o zaměstnanosti v České republice, měsíční a čtvrtletní statistiky, strukturu uchazečů o zaměstnání, vývoje nezaměstnanosti sahající až k roku 1995 a podíl nezaměstnaných osob.

Tabulka č. 4 v Příloze č. 3, která vychází z údajů integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, ukazuje, že podíl uchazečů o zaměstnání registrovaných na Úřadu práce ČR každoročně klesá, když v závěru roku 2012 bylo nezaměstnaných celkem 545 311 osob a ke dni 28. 2. 2017<sup>218</sup> to bylo již 380 208 osob. Z toho je 54 710 nezaměstnaných osob osobami se zdravotním postižením, což je celkem 14,3 % z celkového počtu nezaměstnaných, což je oproti roku 2012, kdy podíl činil 11,4 %, podstatné zhoršení vzhledem ke snaze tento podíl snižovat. Celková nezaměstnanost v České republice od roku 2012 do 28. 2. 2017 poklesla o 30 %, nezaměstnanost osob se zdravotním postižením však o pouhých 11,8 %. Pokud se podíváme na statistiku od roku 2006 do roku 2010, počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením vzrostl o 21%, výdaje státního rozpočtu však za stejné období vzrostly o 76%. Dá se říci, že nástroje politiky zaměstnanosti mají pozitivní výsledky, avšak efektivita těchto nástrojů klesá.<sup>219</sup>

Tabulka č. 5 v Příloze č. 3 ukazuje taktéž vývoj od roku 2012 do 28. 2. 2017, a to konkrétně strukturu uchazečů o zaměstnání. Kromě počtu uchazečů o zaměstnání celkem a uchazečů se zdravotním postižením uvádí konkrétní počty uchazečů s jednotlivými stupni invalidity, vč. původního rozlišení na plně invalidní a částečně invalidní osoby a také osoby zdravotně znevýhodněné. Jednoznačně nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením tvoří osoby s 1. stupněm invalidity, a to 32 360 ke dni 28. 2. 2017, což je více než polovina celkového počtu osob se zdravotním postižením evidovaných jako uchazeči o zaměstnání.

---

<sup>219</sup> Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 - 2020

## Závěr

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je velice obsáhlá a není tak možné všechny poznatky vyplývající z vývoje právní úpravy, zkušeností, praxe, prováděných studií a analýz shrnout do jedné diplomové práce. Proto jsem se v devíti ucelených kapitolách zabývala především současnou právní úpravou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice a v mezinárodních dokumentech a vybranými problémy, se kterými se právní úprava potýká v praxi, a případnými návrhy jejich řešení.

Českou republiku je možné řadit mezi státy, které vnímají zvýšenou odpovědnost za odstraňování bariér, které brání osobám se zdravotním postižením v integraci do společnosti a v účasti na plnohodnotném životě. V posledních 25 letech Česká republika vyvíjela úsilí o postupné řešení dílčích oblastí týkajících se bezprostředně osob se zdravotním postižením.

Vývoj právní úpravy významným způsobem ovlivňují národní plány, které formulují a nastavují politiku státu ve vztahu k osobám se zdravotním postižením. Stanovují konkrétní opatření, která byla vybrána jako prioritní pro dané období. Od roku 2009, kdy v České republice vstoupila v platnost Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, se tyto plány zejména snaží naplňovat požadavky stanovené touto Úmluvou. Úmluva sice nezakládá práva či nároky, které by nebyly již dříve formulovány v jiných úmluvách, ale výslovně stanoví práva způsobem, který zohledňuje specifickou situaci a potřeby osob se zdravotním postižením.

Aktuální plán byl předložen na počátku roku 2015. Jedná se o Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 – 2020. Tento plán považuje situaci v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením za nepříznivou.

Skupina osob se zdravotním postižením je považována za jednu z nejzranitelnějších na trhu práce, a to z důvodu přebytku pracovní síly a nedostatečné konkurenceschopnosti této skupiny. Proto je podpoře zaměstnanosti těchto osob dlouhodobě věnována zvýšená pozornost. Byl vybudován systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce, a to nejen systém podpory těchto osob, ale

také jejich zaměstnavatelů. Tento systém se stále vyvíjí, jednotlivé instituty podpory se mění v souvislosti s aktuálním vývojem v dané oblasti.

Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením obsahuje jak prvky aktivní politiky zaměstnanosti, tak pasivní, v kombinaci s pobídkovými i sankčními opatřeními.

Po zhodnocení právní úpravy nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením docházím k závěru, že právní úprava je nastavena v zásadě dobře, problémem je však realizace jejího obsahu a ve zvýšené míře také možnosti obcházení zákona, které jsou často využívány v neprospěch osob se zdravotním postižením a snižují tak efektivnost nástrojů podpory zaměstnanosti těchto osob.

Vysoký potenciál stát se opravdu účinným nástrojem v oblasti zaměstnanosti má pracovní rehabilitace. Stávající právní předpisy však nejsou zcela důsledně aplikovány v praxi a schází zejména propojenost pracovní rehabilitace s dalšími druhy rehabilitace osob se zdravotním postižením. Praxe a porovnání se zahraničními zkušenostmi<sup>220</sup> potvrzují nutnost včasného řešení, návaznost, koordinace a efektivnosti pracovní rehabilitace. Šance na získání pracovního uplatnění osoby se zdravotním postižením se značně snižují se ztrátou pracovních návyků, která se projevuje po 6 – 18 měsících neaktivity. Problémem je tedy včasnost vstupu do pracovní rehabilitace po ukončení léčby např. po nemoci či úrazu.

Klíčovým se jeví zvýšení zainteresovanosti ošetřujících lékařů, kteří mají o osobách se zdravotním postižením dostatek informací pro zjištění individuálních potřeb, schopností a možností při dalším uplatnění na trhu práce.

V současné době již probíhají přípravy zavedení systému koordinace rehabilitace<sup>221</sup>, na jejímž počátku by měl stát především lékař, který bude ve stanovených intervalech hodnotit stav osoby se zdravotním postižením a ve vhodnou dobu vydá doporučení k poskytování pracovní rehabilitace.

Nezbytné je také pokládat důraz na individuální přístup. Osoba se zdravotním postižením by měla být posouzena individuálně, co se týče jejích schopností a možností

---

<sup>220</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR

<sup>221</sup> Teze koordinované rehabilitace osob se zdravotním postižením. In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) [online]. [cit. 2017-05-15] Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1634-informace-c-100-2016-teze-koordinovane-rehabilitace.html>



na trhu práce, mělo by jí být poskytováno všestranné poradenství, pomoc při řešení problémů na pracovišti a případně také dohled v úvodní etapě zaměstnání. Rehabilitace by měla být v budoucnu poskytována na základě Plánu podpory, což je vysoce individualizovaný dokument, který stanoví pracovní či rehabilitační potenciál osoby a vymeze její specifické potřeby.

Aby systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl účinný, je třeba zajistit koordinovanou spolupráci vlády, sociálních a zainteresovaných partnerů z oblasti ekonomiky, odborů, zaměstnavatelů, nositelů rehabilitace a sdružení osob se zdravotním postižením v otázkách uplatnění těchto osob na trhu práce. Vhodné by bylo zejména navázání systematické podpory se vstřícnými a aktivními zaměstnavateli a poskytování pracovní rehabilitace za jejich přímé účasti.

Zaměstnavatelům by však mělo být poskytováno poradenství a pomoc v oblasti možností podpor, technické pomoci, úpravy pracoviště apod. Jediným subjektem poskytujícím poradenství a součinnost v této oblasti je Úřad práce ČR, avšak vzhledem k jeho nedostatečným personálním a časovým možnostem není tato pomoc v současné době dostatečně efektivní.

Situaci v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením výrazně komplikuje neexistence relevantních statistik o počtu osob se zdravotním postižením v produktivním věku.<sup>222</sup> Na základě existujících statistik není snadné nastavit parametry pro skutečně efektivní systém politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Jedním z nezbytných předpokladů pro efektivně fungující systém je správně nastavený monitorovací systém, získávání a vyhodnocování nezbytných dat pro správné rozhodování o dalším vývoji v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

---

<sup>222</sup> Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR

## Použitá literatura a prameny

### Knižní publikace

ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. Aktuální legislativa. 352 s. ISBN 978-80-247-3724-9.

ČERMÁK, M. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. 64 s. ISBN 978-80-87181-08-9.

KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. 208 s. ISBN 978-80-7400-474-2.

KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4. Dostupná v ASPI.

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6

TOMEŠ, I., GALVAS, M., KOLDINSKÁ, K., MITLÖHNER, M., MOJŽÍŠOVÁ, A., VÍŠEK, P. *Sociální právo České republiky*. 2. přepr. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 340 s. ISBN 978-80-7478-941-0.

VALENTA, Milan, MICHALÍK, Jan a LEČBYCH, Martin. *Mentální postižení: v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). 349 s. ISBN 978-80-247-3829-1.

VESELÝ, J., TOMEŠ, I., HLOUŠEK, J., MACHOVÁ, J., GALVAS, M., HALÍŘOVÁ, Gabriela, ŠIMÁK, Martin. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde Praha, 2013. 312 s. ISBN 978-80-7201-915-1.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 800 s. ISBN 978-80-7478-033-2. Dostupný v ASPI.

VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. Dostupný z ASPI.

## **Elektronické zdroje**

Complete list of the Council of Europe's treaties. In: [www.coe.int](http://www.coe.int) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list>

ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. 64 s. ISBN 978-80-87181-08-9. Dostupné z: [http://svp-vzacnaonemocneni.cz/portal/wp-content/uploads/1-Cermak\\_Projevy\\_a\\_formy\\_diskriminace\\_OZP.pdf](http://svp-vzacnaonemocneni.cz/portal/wp-content/uploads/1-Cermak_Projevy_a_formy_diskriminace_OZP.pdf)

Disability Inclusion In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB316/pol/WCMS\\_191384/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB316/pol/WCMS_191384/lang--en/index.htm)

Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-17. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_370772/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_370772/lang--en/index.htm)

Draft Council of Europe Disability Strategy 2017 – 2013. In: [www.coe.int](http://www.coe.int) [cit. 2017-04-05] Dostupné z: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806a3faa>

Doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2016-03-05] Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312506:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506:NO)

Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dostupná v ASPI.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu novely zákona o zaměstnanosti, který byl Poslanecké sněmovně předložen 16. 9. 2016; sněmovní tisk č. 911. In: [www.psp.cz](http://www.psp.cz) [online]. [cit. 07-03-2017] Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=911>

Důvodová zpráva k zákonu č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupná v ASPI.

Důvodová zpráva k zákonu č. 346/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupná v ASPI.

Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupná v ASPI.

Důvodová zpráva k zákonu č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Dostupná v ASPI.

Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupná v ASPI.

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupná v ASPI.

Dva podnikavci parazitovali na postižených zaměstnancích. In: [www.policie.cz](http://www.policie.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z <http://www.policie.cz/clanek/dva-podnikavci-parazitovali-na-postizenych-zamestnancich.aspx>

Firmy našly figl na invalidní daň. Zboží od postižených vyreklamují. In: [ekonomika.idnes.cz](http://ekonomika.idnes.cz) [online]. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z

[http://ekonomika.idnes.cz/velke-firmy-nechteji-zamestnavat-postizene-radeji-podvadeji-p58-/ekonomika.aspx?c=A160118\\_174315\\_ekonomika\\_jvl](http://ekonomika.idnes.cz/velke-firmy-nechteji-zamestnavat-postizene-radeji-podvadeji-p58-/ekonomika.aspx?c=A160118_174315_ekonomika_jvl)

Charta OSN. In: [www.osn.cz](http://www.osn.cz) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/charta-organizace-spojonych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf>

ILO. Origins and history. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

Informace č.: 100 – 2016 (teze koordinované rehabilitace: In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) cit 2017-05-21. Dostupné z <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1634-informace-c-100-2016-teze-koordinovane-rehabilitace.html>

LANGER, Radim: Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav v sociálních systémech. *Práce a mzda* [online], 2015, č.3, str. 8 [cit. 2017-04-05]. Přístupný v ASPI.

Konec podvodů s nezaměstnáváním postižených. Ministerstvo chystá registr. In: [ekonomika.idnes.cz](http://ekonomika.idnes.cz) [online]. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z [http://ekonomika.idnes.cz/ministerstvo-prace-chce-zarazit-podvody-se-zamestnavanim-zdravotne-postizenyh-gie-/ekonomika.aspx?c=A160703\\_223324\\_ekonomika\\_jvl](http://ekonomika.idnes.cz/ministerstvo-prace-chce-zarazit-podvody-se-zamestnavanim-zdravotne-postizenyh-gie-/ekonomika.aspx?c=A160703_223324_ekonomika_jvl)

KRHUTOVÁ, L. Mediální prezentace lidí se zdravotním postižením se zaměřením na analýzu pojmů. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením CR, 2007, s. 74. In: [www.apzp.cz](http://www.apzp.cz) [online]. [cit. 2017-04-05] je dostupné z:

<http://www.apzp.cz/userfiles/4263/files/Krh%C5%AFtov%C3%A1%20Lenka%20-%20Studie%20o%20medi%C3%A1ln%C3%AD%20prezentaci%20OZP.pdf>

Managing disability in the workplace: ILO code of practice. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_103324/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm)

*Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. Přeložil Jan PFEIFFER, přeložil Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-

1587-2. [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/obsah/mezinarodni-klasifikace-funkcnich-schopnostidisability-a-zdravimkf-1982\\_3.html](http://www.mzcr.cz/obsah/mezinarodni-klasifikace-funkcnich-schopnostidisability-a-zdravimkf-1982_3.html)

Obvinění 16 právnických osob. In: [www.policie.cz](http://www.policie.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z <http://www.policie.cz/clanek/obvineni-16-pravnickyh-osob.aspx>

Osoby se zdravotním postižením použila k podvodu. In: [www.policie.cz](http://www.policie.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/osoby-se-zdravotnim-postizenim-pouzila-k-podvodu.aspx>

R168 - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168). In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312506:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506:NO)

Report of Ad Hoc Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 5th meeting, 5-7 October. In: [www.coe.int](http://www.coe.int) [cit. 2017-04-05] Dostupné z: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806d8ca4>

RYCHTÁŘ, K., SOKOLOVSKÝ, T. a kol. spolupracovníků CVIV Ostrava. Odborná studie: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením; Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, 2016. In: [www.nfozp.cz](http://www.nfozp.cz) [online]. [cit. 2017-04-30] Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v-R---ASO---final.pdf>

Smlouva o fungování EU. In: [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu) [cit. 2017-04-05] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Soud řeší dotační podvod se zaměstnáváním postižených. In: [ekonomika.idnes.cz](http://ekonomika.idnes.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z <http://moravskoslezsky.denik.cz/zlociny-a-soudy/soud-resi-dotacni-podvod-se-zamestnavanim-handicapovanych-20160317.html>

Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením z roku 199. In: [www.un.org](http://www.un.org) [online]. [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>

Stanovisko k plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <https://portal.mpsv.cz> [online]. [cit. 2017-05-04]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/navrh\\_stanoviska\\_pgf\\_81\\_2](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/navrh_stanoviska_pgf_81_2)

Stanovisko MPSV k § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ke znění účinnému od 1. 1. 2012. In <https://portal.mpsv.cz> [online]. [cit. 2017-04-30]. Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/vyklad\\_81\\_odst\\_3\\_zak\\_435\\_2004](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_81_odst_3_zak_435_2004)

Statistická ročenka trhu práce v ČR 2014. In: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV\\_rocenka\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf)

Statut Rady Evropy. In: [www.mzv.cz](http://www.mzv.cz) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: [http://www.mzv.cz/jnp/cz/mzv/prilohy\\_zu/coe\\_strasbourg-content-shared-files-statut\\_rady\\_evropy.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/mzv/prilohy_zu/coe_strasbourg-content-shared-files-statut_rady_evropy.html)

Teze koordinované rehabilitace osob se zdravotním postižením. In: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) [online]. [cit. 2017-05-15] Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1634-informace-c-100-2016-teze-koordinovane-rehabilitace.html>

The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. In: [www.un.org](http://www.un.org) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>

Třímiliónový dotační podvod. In: [www.policie.cz](http://www.policie.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z <http://www.policie.cz/clanek/trimilionovy-dotacni-podvod.aspx>

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. In: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva\\_CJ\\_rev.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf)

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. In: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. [cit. 2017-05-08]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/28419>

Vládní návrh, kterým se předkládají Federálnímu shromáždění ČSSR texty úmluvy a doporučení přijatých na 69. zasedání Mezinárodní konference práce v Ženevě v roce 1983 se stanoviskem vlády ČSSR ze dne 14. prosince 1984. [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: [http://www.psp.cz/eknih/1981fs/tisky/t0156\\_01.htm](http://www.psp.cz/eknih/1981fs/tisky/t0156_01.htm)

Vládní návrh zákona, který byl Poslanecké sněmovně předložen 16. 9. 2016; sněmovní tisk 911.

Vše o OSN: historie, struktura, financování. Praha: Informační centrum OSN, 2014. 15 s. ISBN 978-80-86348-18-6. [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2014/12/vse-o-osn-historie.pdf>

Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013. In: [www.czso.cz](http://www.czso.cz) <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

World Programme of Action concerning Disabled Persons. A/RES/37/52. In: <https://unstats.un.org> [online]. [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: <https://unstats.un.org/unsD/demographic/sconcerns/disability/A-RES-37-52.htm>

Základní informace o EU. In: <https://europa.eu/> [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: [https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief\\_cs](https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_cs)

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, podklad pro teoretickou část výukového DVD; Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1 projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ; Registrační číslo projektu: CZ.1.04/5.1.01/12.00069; Zpracoval řešitelský tým partnera projektu Václav Krása a Bohumil Miškovská, Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, o.s. In: [www.diverzitaproozp.cz](http://www.diverzitaproozp.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <https://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA%20C4%8D.%201%20-%20Zam%20C4%9Bstn%20C3%A1v%20C3%A1n%20C3%AD%20osob%20se%20zdravotn%20>



C3%ADm%20posti%C5%BEen%C3%ADm%20v%20%C4%8Cesk%C3%A9%20repu  
blice.doc

Zaměstnávání OZP – plnění povinného podílu. In: <https://portal.mpsv.cz> [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/zamestnavani\\_ozp](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/zamestnavani_ozp)

Zaměstnávat zdravotně postižené se vyplatí, kolik vám dá stát? In: [www.penize.cz](http://www.penize.cz) [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z <http://www.penize.cz/zamestnani/286838-zamestnavat-zdravotne-postizene-se-vyplati-kolik-vam-da-stat>

## **Právní předpisy**

nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014, o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES

sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/200 Sb.m.s., kterou sděluje, že dne 18. října 1961 byla v Turínu přijata Evropská sociální charta.

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

Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů

usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ze dne 10. května 1976

vyhláška Ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159)

vyhláška č. 51/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2014 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 155/1955 Sb., o důchodovém pojištění

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

zákon č. 382/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 346/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek

## **Judikatura**

Rozsudek Okresního soudu v Pardubicích ze dne 16.6.2015, sp.zn. 13 To 135/2015

Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 27.6.2013, sp.zm. 11 To 168/2013

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 7. 2006 Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05)

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. 2. 1963, sp. zn. 26/62 Van Gend en Loos v. Administratie der Belastingen

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. 7. 1964, sp zn. 6/64 Flaminio Costa v. E.N.E.L.

Usnesení Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. 13 To 135/2015

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. 4 Tdo 1117/2016

### **Rigorózní práce**

FOLTÝN, Petr. Problematika legislativní ochrany osob se zdravotním postižením při jejich zaměstnávání. Brno, 2014. 108 s. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Dostupné z [https://is.muni.cz/th/206385/pravf\\_r/](https://is.muni.cz/th/206385/pravf_r/).

## Přílohy

### Příloha č. 1 – Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013

Tabulka 1: Porovnání ekonomické aktivity za roky 2007 a 2013

VŠPO	studující	zaměstnaní/ OSVČ	nezaměstnaní	pracující důchodci	nepracující důchodci	v domácnosti (vč. rodičovské dovolené)	ostatní	není známo
<b>2013</b>	2,3	9	1,5	8,6	69	0,3	1,7	7,6
<b>2007</b>	2,2	12,9	4,4	3,6	71,2	0,9	2,5	2,3
<b>Rozdíl v %</b>	0,1	-3,9	-2,9	5	-2,2	-0,6	-0,8	5,3

Zdroj: Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013

Tabulka 2: Zdravotně postižené osoby (v procentech)

Věková skupina	Bez vzdělání	Nejvyšší dosažené vzdělání					
		ZŠ	střední		VOŠ	VŠ	není známo
			bez maturity	s maturitou			
15 - 29	21,8	47,7	9,6	15,1	0,8	2,8	2,4
30 - 44	16,8	19,5	25	22,5	1,5	9,5	5,3
45 - 59	5	23,9	29,7	22,6	1,5	8,1	9,1
60 +	2,3	28,9	25,3	20,8	1	6,8	14,9
<b>Celkem</b>	<b>5,7</b>	<b>28</b>	<b>25,2</b>	<b>21</b>	<b>1,2</b>	<b>7,1</b>	<b>11,9</b>

Zdroj: Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013

Tabulka 3: Počet obyvatel celkem (v procentech)

Věková skupina	Bez vzdělání	Nejvyšší dosažené vzdělání					
		ZŠ	střední		VOŠ	VŠ	není známo
			bez maturity	s maturitou			
15 - 29	0,4	28,5	17,7	32,4	1,9	11,3	7,8
30 - 44	0,4	5,9	35,6	34,4	1,8	15,9	6
45 - 59	0,5	11,9	40,2	29	0,6	13,7	4,1
60 +	0,5	25,6	36,9	24,3	0,9	9	2,7
není známo	2,1	8,1	10,8	6,4	0,3	2,4	70
<b>Celkem</b>	<b>0,5</b>	<b>17,6</b>	<b>33</b>	<b>29,9</b>	<b>1,3</b>	<b>12,5</b>	<b>5,3</b>

Zdroj: Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013

## Příloha č. 2 – Chráněná pracovní místa v ČR 2015

### VÝVOJ V OBLASTI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ROCE 2015 – CELKEM ČR

Měsíc	Veřejně prospěšné práce (VPP) <sup>1)</sup>			Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) <sup>1), 2)</sup>			ESF RIP "Odborná praxe pro mladé do 30 let" <sup>3)</sup>			SÚPM - Samostatná výděl. činnost (SVČ)			Chráněná pracovní místa (CHPM) - zřízená			CHPM - SVČ osob se ZP			Příspěvek na provoz CHPM a CHPM - SVČ OZP			CHPM vymezená <sup>3)</sup>			
	vytvorená místa	umístění uchazečů	celkem	vytvorená místa	umístění uchazečů	celkem	umístění uchazečů	celkem	umístění uchazečů	vytvorená místa	umístění uchazečů	celkem	vytvorená místa	umístění uchazečů	celkem	umístění uchazečů	celkem	zaměstnanci, OSVČ	celkem	vytvorená místa	umístění uchazečů	celkem	vytvorená místa	umístění uchazečů	celkem
stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.	stav na konci sled. měs.
1	15 092	484	12 411	713	18 320	3 081	17 570	3 261	1 147	414	2 522	43	1 994	32	1 434	115	38	2	78	42	39 116	337	39 116	42	39 116
2	15 349	1 636	12 246	1 356	18 064	5 808	17 066	5 664	1 733	1 007	2 610	192	2 044	83	1 518	239	39	3	114	84	39 438	687	39 438	84	39 438
3	16 891	5 554	12 097	3 272	18 690	9 922	17 338	9 313	2 127	1 413	2 713	493	2 084	145	1 573	341	41	5	122	92	39 730	1 124	39 730	92	39 730
4	20 137	12 962	15 608	10 502	21 635	14 851	19 974	14 098	2 459	1 762	2 824	812	2 098	188	1 596	422	43	7	125	96	40 076	1 628	40 076	96	40 076
5	21 427	17 537	19 279	16 633	23 137	19 871	21 277	18 831	2 726	2 054	2 851	1 090	2 148	263	1 613	479	45	10	127	99	40 434	3 011	40 434	99	40 434
6	22 568	20 880	21 148	20 464	24 558	25 343	22 680	24 056	2 901	2 264	2 910	1 372	2 170	335	1 669	629	44	13	101	101	37 930	18 713	37 930	101	37 930
7	27 538	22 693	23 398	23 111	32 085	30 322	29 682	29 281	2 972	2 347	3 279	1 604	2 281	475	1 708	737	49	15	208	102	37 957	20 710	37 957	102	37 957
8	27 392	23 871	23 526	24 478	33 239	34 238	30 887	33 182	2 694	2 380	3 365	1 797	2 312	530	1 703	821	51	17	207	103	37 966	21 647	37 966	103	37 966
9	27 450	25 075	24 090	26 125	33 866	38 118	31 551	37 262	2 379	2 385	3 283	2 023	2 324	591	1 673	904	49	18	206	105	38 031	22 269	38 031	105	38 031
10	28 435	27 039	23 785	27 204	34 787	42 015	32 414	41 167	1 983	2 387	3 263	2 267	2 324	633	1 702	1 073	47	19	201	107	38 516	23 263	38 516	107	38 516
11	21 163	31 626	15 340	32 157	29 328	46 909	27 749	45 905	238	2 392	3 299	2 502	2 413	761	1 729	1 151	48	22	201	108	38 894	23 989	38 894	108	38 894
12	19 677	34 553	15 955	35 176	28 974	51 153	27 556	49 975	197	2 392	3 212	2 643	2 444	848	1 729	1 232	49	23	204	115	38 746	24 465	38 746	115	38 746

## Příloha č. 3 – Statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

Tabulka 4: Strukturovaný počet uchazečů o zaměstnání v České republice

Období	Celkem nezaměstnaných	Z toho mužů	Z toho žen	Z toho OZP	Z toho absolventů
31.12.2012	545 311	278 718	266 593	62 038	36 120
31.12.2013	596 833	307 332	289 501	62 721	39 546
31.12.2014	541 914	272 972	268 942	61 146	23 609
31.12.2015	453 118	225 169	227 949	58 584	18 221
31.12.2016	381 373	189 377	191 996	54 555	13 163
28.2.2017	380 208	194 818	185 390	54 710	11 291

Zdroj: Integrovaný portál MPSV [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004)

Tabulka 5: Statistika uchazečů o zaměstnání - celkem

Uchazeči o zaměstnání - celkem									
V České republice ke dni	celkem	OZP	z toho						
			plně invalidní	částečně invalidní	OZZ	1. stupeň invalidity	2. stupeň invalidity	3. stupeň invalidity (§39/2c)	3. stupeň invalidity §39/2c, §39/4f
31.12.2012	545 311	62 038	33	2 697	6 563	35 313	16 988	156	288
31.12.2013	596 833	62 789	32	1 873	5 188	37 151	18 178	112	254
31.12.2014	541 914	61 146	42	2 036	4 652	36 296	17 823	71	226
31.12.2015	453 118	58 584	25	1 069	5 501	34 588	17 094	111	196
31.12.2016	381 373	54 555	4	47	5 852	32 302	16 085	90	175
28.2.2017	380 208	54 710	3	40	6 000	32 360	16 038	106	163

Zdroj: Integrovaný portál MPSV <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

## Abstrakt

Tématem mé diplomové práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zabývám se v ní zejména právním postavením osob se zdravotním postižením a nástroji sloužícími k jejich ochraně a podpoře v oblasti zaměstnanosti. Práce se skládá z úvodu, devíti kapitol, které se dále dělí do podkapitol a oddílů, závěru a příloh.

První kapitola vymezuje pojem osob se zdravotním postižením v mezinárodním právu, konkrétně v dokumentech Mezinárodní organizace práce, Světové zdravotnické organizace, Organizace spojených národů a Rady Evropy, a v českém právním řádu.

V druhé kapitole se zabývám převážně úpravou pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v rámci výše uvedených mezinárodních organizací. Kromě toho tato kapitola také seznamuje s aktuální činností Rady Evropy v oblasti práv osob se zdravotním postižením.

Třetí kapitola krátce pojednává o právní úpravě zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci Evropské Unie.

Čtvrtá kapitola je věnována základním právům a zásadám souvisejícím se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Pátá kapitola se zabývá ustanoveními zákoníku práce, která ukládají povinnosti zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením, a dále také významnou právní úpravou odměňování a její novelizací sloužící k podpoře osob se zdravotním postižením.

Šestá kapitola podává přehled o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně pracovní rehabilitací, chráněným pracovním místem a příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa a na částečnou úhradu jeho provozních nákladů, a dále také o právech a povinnostech zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením upravených v zákoně o zaměstnanost.

Sedmá kapitola pojednává o dalších nástrojích podporujících pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením, a to nástrojích upravených v zákoně o veřejných zakázkách a v zákoně o daních z příjmů.

Osmá kapitola předkládá obraz o zaměstnávání osob v praxi, o překážkách, které brání zaměstnávání těchto osob jak se strany zaměstnavatele, tak ze strany osob se zdravotním postižením, a dále seznamuje se zneužíváním právní úpravy podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli.

Devátá kapitola krátce seznamuje s aktuálními statistickými údaji týkajícími se osob se zdravotním postižením a stavu nezaměstnanosti.

V závěru dochází k syntéze dílčích poznatků. Docházím k závěru, že právní úprava je nastavena v zásadě dobře, problémem je však realizace jejího obsahu a ve zvýšené míře také možnosti obcházení zákona. Potenciál stát se opravdu účinným nástrojem v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením má zejména pracovní rehabilitace.



## **Resumé**

The topic of my thesis is the employment of people with disabilities. In the thesis I deal with legal status of persons with disabilities and the instruments for protection and support in the area of employment. The thesis is divided into the introduction, nine chapters divided further into sub-chapters and sections, the conclusion and the annexes.

The first chapter defines the term person with disability under international law, specifically in documents of International Labour Organisation, World Health Organisation, United Nations Organisation, Council of Europe, and under Czech legal system.

In the second chapter I deal with the provisions of working conditions of persons with disabilities under the above international organisations. Furthermore, this chapter presents the actual actions of Council of Europe in the area of the rights of persons with disabilities.

The third chapter briefly covers the European Union legislation of employment of people with disabilities

The fourth chapter covers the fundamental rights and the principles related to employment of people with disabilities.

The fifth chapter deals with the provisions of Labour Code, which impose obligations on employers employing people with disabilities, and further with the significant provisions of remuneration and its changes designed for support for employment of people with disabilities.

The sixth chapter provides the overview of the instruments of active employment policy, namely work rehabilitation, protected workplace and financial contribution for protected workplace and for the part of operating costs, further the rights and obligations of employers employing people with disabilities provided in The Employment Law.

The seventh chapter deals with the additional instruments for support for employment of people with disabilities, namely the instruments provided in The Public Procurement Law and The Income Tax Law.

The eighth chapter gives the picture of employment of people with disabilities in practice, barriers preventing employment of these people by both the employer and the employee, further presents the provisions that supports the employment of people with disabilities.

The ninth chapter briefly presents the actual statistical data related to people with disabilities and the unemployment situation.

The conclusion is the synthesis of the particular information. I conclude that the regulation is well designed. The problem is the realization of its content and the possibility of circumvention of the law. The work rehabilitation has the biggest potential to become a truly effective instrument for employment of people with disabilities.

**Název práce v anglickém jazyce**

Employment of Persons with Disabilities

**Klíčová slova**

Osoby se zdravotním postižením, zaměstnávání, trh práce, nezaměstnanost.

**Key words**

Persons with disabilities, employment, labour market, unemployment.