

Univerzita Karlova v Praze - Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Diplomová práce

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

Diplomant: Dominika Nosačková, 5. ročník, Nitrianska 301, Radošina, 965 05, SR

2009

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci na téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

.....
Dominika Nosačková

Děkuji vedoucí mojí diplomové práce Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové CSc. za její přínosné rady a správné nasměrování při zpracovávání této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	3
1. Postavení osob se zdravotním postižením.....	5
2.1 Zdravotní postižení a soudobá společnost.....	5
2.2 Vliv médií.....	6
2. Ochrana práv na týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením na mezinárodní úrovni.....	7
2.1 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením.....	7
2.2 Další významné mezinárodní dokumenty a konference.....	8
3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropské unii.....	10
3.1 Madridská delegace.....	14
3.2 Evropský rok osob se zdravotním postižením.....	15
3.3 Evropský rok rovných příležitostí.....	16
3.4 Evropská strategie zaměstnanosti.....	18
3.5 Pozice evropského fóra zdravotně postižených vůči politice zaměstnanosti.....	19
3.6 Evropský akční plán rovných příležitostí.....	19
4. Vymezení pojmů osoba se zdravotním postižením.....	20
4.1 Definice osoby se zdravotním postižením.....	20
4.1.1 Osoby plně invalidní.....	22
4.1.2 Osoby částečně invalidní.....	24
4.1.3 Osoby zdravotně znevýhodněné.....	25
4.2 Druhy zdravotního postižení.....	27
4.3 Počty občanů se zdravotním postižením.....	28
5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR.....	30
5.1 Prameny platné právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	31
5.1.1 Zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění.....	33
5.2 Spolupráce s úřady práce.....	35
6. Nástroje a opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	36
6.1 Pracovní rehabilitace.....	36
6.1.1 Pracovní rehabilitace v praxi.....	40
6.2 Motivační opatření pro zaměstnavatele podle zákona o zaměstnanosti.....	41
6.2.1 Chráněné pracovní místo, výše příspěvku na jeho vytvoření, příspěvek	

na provoz.....	41
6.2.2 Chráněná pracovní dílna, výše příspěvku na její vytvoření, příspěvek na provoz.....	43
6.2.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	45
6.2.4 Další příspěvky, jakož nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti.....	47
6.2.4.1 Příspěvek na zřízení účelného místa.....	47
6.2.4.2 Příspěvek na zapracování.....	48
6.2.4.3 Investiční pobídky.....	48
6.3 Daňové úlevy.....	50
6.4 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílů.....	51
7. Specifické formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	54
7.1 Podporované zaměstnávání.....	54
7.1.1 Osobní asistence.....	56
7.1.2 Job Klub.....	56
7.1.3 Audit pracovních příležitostí.....	57
7.1.4 Sociálně terapeutická dílna.....	58
8. Přestupky a správní delikty za porušení povinností, které mají zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	59
Závěr.....	61
Summary.....	65
Klíčové slova/Key terms.....	66
Použité zkratky.....	66
Seznam použité literatury.....	67

1. Úvod

Výběr tématu mé diplomové práce nebyl náhodný. Ve svém životě mám kolem sebe pár přátel, který neměli to štěstí narodit se zdravým člověkem. Často se musejí obrnit proti lidské omezenosti a celý život se setkávají s mnoha překážkami, proto jsem se chtěla více dozvědět o jejich právech a možnostech, které souvisí se zaměstnáváním. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je upraveno v ČR řadou právních předpisů. Vedle pracovněprávních mají velký význam předpisy o daních z příjmů, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti atd. Hodně informací se dá najít také na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, Národní Rady zdravotně postižených, Nadačního fondu na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na internetových stránkách různých nadací, občanských sdružení a zájmových organizací na podporu osob zdravotně postižených.

Ve své diplomové práci bych chtěla blíže poukázat na problémy ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pro osoby se zdravotním postižením platí zvláštní právní úprava, jsou tady odchylky od obecné právní úpravy. V důsledku toho, že neexistuje jednotná právní úprava jejich postavení v jednom zákoně, je někdy dost těžké se orientovat ve všech právních předpisech, které jejich postavení upravuje. Práva osob se zdravotním postižením jsou také obsahem mnoha významných mezinárodních dokumentů, kterými je ČR také vázána. V posledních desetiletích vzniká řada závazných i nezávazných mezinárodních dokumentů, které práva osob se zdravotním postižením upravují. V mezinárodních i vnitrostátních úpravách jednotlivých států se objevuje zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení. Jde o poměrně nový institut. Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace apod. neobsahují výslovné ustanovení o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení, ale těmito mezinárodními dokumenty jsou veškerá práva a svobody zaručena a nepochybně se vztahují i na osoby se zdravotním postižením.

Dřívější omezení týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením způsobilo, že dnes se mnozí zaměstnavatelé brání zaměstnávat tyto osoby. Je však třeba si uvědomit, že pro ně je práce velice důležitá nejenom jako prostředek uspokojování svých potřeb vlastní prací, ale také jako prostředek seberealizace. Na druhé straně pro zaměstnavatele taky existují

mnohé výhody a příspěvky, které ho motivují k tomu, aby osoby se zdravotním postižením přijal do zaměstnání. Zaměstnávání těchto osob je pro společnost určitě výhodnější, než podporovat tyto občany různými sociálními dávkami. Myslím, že také po lidské stránce osoby se zdravotním postižením mohou přinést mnoho pozitiv do zaměstnání.

Svou diplomovou práci jsme rozdělila do osmi kapitol. Na začátku se věnuji postavení osob se zdravotním postižením v soudobé společnosti, na mezinárodní a evropské úrovni. Abych se mohla dále věnovat tomuto tématu, je nezbytné si vysvětlit některé základní pojmy, proto také na začátku své diplomové práce se věnuji vymezení pojmů. Dále se zaměřím na zaměstnávání této skupiny obyvatelstva v ČR. Zákonem vymezené instituty mají jednak zaměstnavatelé motivovat, aby osoby se zdravotním postižením přijímali do pracovního poměru, vytvářeli pro ně nová pracovní místa a příznivé pracovní podmínky, a jednak je i zákonným způsobem donutit k zaměstnávání těchto osob. Největší část své diplomové práce tedy věnuji situaci v ČR a české právní úpravě. Velice důležitou částí je aktivní politika zaměstnanosti, nástroje a opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterými jde zlepšit jejich zaměstnanost. Aktivní podporu lze uskutečňovat pomocí různých opatření, např. v rámci přípravy na povolání, vyhrazenými pracovními místy, půjčkami pro malé podniky, daňovými úlevami nebo jinou technickou a finanční pomocí podnikům, které zaměstnávají pracovníky se zdravotním postižením.

Zvláště pak rozeberu administrativní nástroj, kterým právní řád upravuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Protože by ve společnosti nestačili jenom ekonomické nástroje podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením, právní řád upravuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pokud zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru v průměrném ročním přepočtu více než 25 zaměstnanců.

Ke konci své práce se zaměřím na specifické formy podpory, které se často týkají také jiných znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce.

Poslední kapitola se věnuje sankcím za porušení povinností, které mají zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

1. Postavení osob se zdravotním postižením ve společnosti

1.1 Zdravotní postižení a soudobá společnost

Lidé se zdravotním postižením jsou přirozenou součástí občanů České republiky. Každý z nás se s fenoménem zdravotního postižení pravděpodobně setkal - v literatuře, v práci, na ulici, v médiích, v blízkém okruhu známých, nebo dokonce máme vlastní osobní zkušenost v rámci rodiny. Každý tedy máme přímou nebo nepřímou zkušenost s osobami zdravotně postiženými. Zdravotní postižení představuje však jednu z nejtěžších životních zkoušek. Jedná se o událost, která je na vůli člověka většinou nezávislá a kterou člověk nemůže ovlivnit. Proto je nutné, aby v naší společnosti existovala určitá míra společenské solidarity ke zdravotně postiženým lidem. Dále si musíme uvědomit, že představují i skupinu, jež přímo i nepřímo ovlivňuje značnou část hrubého domácího produktu. Naším cílem, resp. cílem státu by mělo být dosažení zvýšení účasti občanů s postižením na tvorbě a užití společenského bohatství a začlenění těchto lidí do pracovního procesu, samozřejmě musíme brát v úvahu úroveň jejich postižení a snažit se vytvořit jim lepší podmínky, aby mohli vstoupit na trh práce. Obecně se situace ve vztahu k lidem se zdravotním postižením ubírá pozitivním směrem, zvyšuje se mobilita, přístup ke vzdělání a tím i přístup k práci.¹

Přestože se situace zlepšuje a po roce 1989 dochází k postupnému nárůstu jejich kvalifikace, myslím si, že nadále jsou tady tendence k sociálnímu vyloučení této zranitelné skupiny obyvatel. Přetrvává vyloučení jak ze společenského života tak hlavně ze života pracovního. Mezi nástroje udržení a zvyšování kvality života lidí se zdravotním postižením patří kromě legislativních opatření také cílené vzdělávání a osvěta majoritní části obyvatel a vytvoření vhodných podmínek pro jejich uplatnění na trhu práce.

Postavení osob se zdravotním postižením v Evropských společenstvích (resp. V Evropské unii) a v Radě Evropy upravuje řada normativně-právních aktů. Evropská společenství a Rada Evropy mají odlišný charakter včetně odlišných právních nástrojů pro činnost. S tím souvisí odlišné postavení jednotlivce, to se úzce promítá i do postavení osob se zdravotním postižením.

¹ Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených a kolektiv autorů. Občané se zdravotním postižením a veřejná správa. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1. vydání, 2005, s. 1.

1.2 Vliv médií

Postoj, který mají zdraví lidé k lidem zdravotně postižením, ovlivňují média. Jedná se o tisk, rozhlas, televizi. Mají velkou moc a tohle postavení mohou lehko zneužít. Média spoluvytvářejí veřejné mínění, hrají významnou roli při utváření názorů, jednání a chování skupin i jednotlivců. Proto mají velký vliv na to, jak majorita chápe pojem osoba se zdravotním postižením, jaké mínění o těchto lidech si vytváří.

Řada odborníků poukazuje na skutečnost, že média jsou často jediným prostředkem, skrze něž mají lidé bez zdravotního postižení možnost dozvědět se něco o lidech s postižením a o životě jejich rodin. Lidé se zdravotním postižením byli v historickém kontextu prezentováni velmi negativním způsobem. Tihle lidé byli často v knihách, filmech, divadlech prezentováni v situacích vyvolávajících pohrdání, výsměch či opovrhování. Po dlouhou dobu se zobrazování hněvu, zloby a zkaženosti úzce spojovalo s různými tělesnými deformacemi.

Po druhé světové válce se sice proces zviditelňování lidí se zdravotním postižením v médiích začal postupně měnit, ne však zcela žádoucím způsobem. Lidé byli v rámci těchto prezentací zobrazováni buďto jako univerzální skupina lidí, která potřebuje co největší rozsah pomoci, nebo se naopak nepřiměřeně zdůrazňovaly jejich kvality, někdy se až označovali jako hrdinové. Na jedné straně tak vzniká obraz žebráka - osoby, která v životě nezmůže nic bez pomoci druhé osoby - a na druhé straně obraz hrdiny - ve smyslu zdravotně postiženého hrdiny dosahujícího výsledků, kterých by i člověk bez zdravotního postižení dosahoval jen velmi těžko.²

Charakteristickým rysem uplynulého období je postupné otevření problematiky zdravotního postižení na veřejnosti, včetně dílčí proměny vztahů veřejnosti k této skupině občanů. S častější prezentací lidí se zdravotním postižením v médiích je však důležité si uvědomit, jak je tato prezentace prováděna a s tím souvisí problém jak je zajištěna kvalita a pravdivost informací.

² Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených a autorský kolektiv. Občané se zdravotním postižením a veřejná správa. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1. vydání, 2005, s. 87

2. Ochrana práv týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením na mezinárodní úrovni

V posledních desetiletích vzniká řada závazných i nezávazných mezinárodních dokumentů, které práva osob se zdravotním postižením upravují. Ochrana lidských práv není pouze záležitostí jednotlivých států, ale probíhá také na mezinárodní úrovni. Mezinárodní smlouvy jsou vyjádřením shody řady národů a států o tom, co chápou pod pojmem lidská práva, a tak představují určitý standard těchto práv. Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pak o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace apod. neobsahují výslovné ustanovení o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Tyto obecné mezinárodní úmluvy lze však využívat i k ochraně osob se zdravotním postižením a zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení lze obvykle dovodit z dikce. Veškerá práva a svobody, která jsou těmito mezinárodními dokumenty zaručena, se tedy nepochybně vztahují i na osoby se zdravotním postižením.³

2.1 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením

13. prosince 2006 přijala Organizace spojených národů Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, což je první mezinárodní dohoda o lidských právech přijatá v 21. století. Úmluva stanovuje, co je diskriminace na základě zdravotního postižení. Vymezuje "přiměřené úpravy" budov, zejména sídel veřejných institucí, veřejných prostranství či dopravních prostředků. Evropské společenství ji podepsalo 30. března 2007. Je to poprvé, kdy Společenství podepisuje stěžejní úmluvu OSN o lidských právech. Cílem dohody, jež se zabývá právy postižených lidí, je zajistit jim stejný přístup k lidským právům a základním svobodám, jaký má kdokoli jiný. Poskytuje ochranu 50 milionům občanů EU a 650 milionům lidí se zdravotním postižením na celém světě. Tato úmluva na mezinárodní úrovni uznává, že zdravotní postižení je jedním z témat týkajících se lidských práv. Smlouva je výsledkem dlouhodobého úsilí organizací zabývajících se zdravotním postižením a vyplývá rovněž z rostoucího mezinárodního uvědomění, že stávající smlouvy OSN týkající se lidských práv plně nechrání osoby se zdravotním postižením, a ty jsou tak nadále diskriminovány.

³ www.vlada.cz

Podle posledního průzkumu Eurobarometru toto stanovisko sdílí většina Evropanů a 53 % z nich se domnívá, že diskriminace na základě zdravotního postižení je velmi rozšířená. Zajímavý je článek 6, který se týká žen se zdravotním postižením. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že ženy a dívky se zdravotním postižením jsou vystaveny mnohonásobným formám diskriminace, a přijmou vhodná opatření, aby jim zajistily plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod. Státy mají přijat veškerá příslušná opatření k zajištění plného rozvoje, pokroku a posilování postavení žen, aby jim zaručily uplatnění a užívání lidských práv a základních svobod stanovených touto úmluvou. Úmluva doplňuje stávajících sedm základních lidsko-právních úmluv OSN. Je založena na principu rovnoprávnosti, zaručuje osobám se zdravotním postižením plné uplatnění všech lidských práv a podporuje jejich aktivní zapojení do života společnosti.⁴

2.2 Další významné mezinárodní úmluvy a konference

- *Všeobecná deklarace lidských práv* byla vyhlášena Valným shromážděním OSN dne 10. 12. 1948. Je právně nezávazná, ale její politická autorita je však uznávána na celém světě. Výročí jejího přijetí se každoročně slaví jako Den lidských práv. Všeobecná deklarace lidských práv byla přijata a vyhlášena tři roky po ukončení 2. světové války, největší válečné katastrofy v lidských dějinách, která přinesla nezměrné lidské utrpení, smrt asi 55 milionů lidí, obrovské materiální i morální ztráty.

- V období 70. let je významné zejména konání první mezinárodní *konference o legislativě týkající se zdravotně postižených osob*, která byla pořádána organizací Rehabilitation International v Římě v roce 1971. Hlavním přínosem této konference byly závěry a doporučení, které se staly směnicemi pro budoucí práci Rehabilitation International. Svým významem ovlivnily další legislativní vývoj v oblasti ochrany práv zdravotně postižených. Jedním ze závěrů této konference bylo konstatování, že by jednotlivé země měly přijmout zákony, které mimo jiné zajistí poskytování služeb v oblasti zprostředkování zaměstnanosti i pro zdravotně postižené.

- Dále byla přijata na půdě OSN v roce 1971 *Deklarace práv mentálně postižených osob* (Declaration on the Rights of Mentally Disabled persons), která těmto osobám přiznává stejná práva jako ostatním občanům, včetně práva pracovat.⁵

⁴ www.ec.europa.eu

⁵ <http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/>

- 1982 Valné shromáždění OSN přijalo *Světový akční program činnosti týkající se zdravotně postižených osob* (World Programme of Action Concerning Disabled Persons), který je nejvýznamnějším výsledkem Mezinárodního roku zdravotně postižených. Program zdůrazňuje a garantuje rovnost práv handicapovaných a právo těchto osob účastnit se na společenském životě. Jsou stanovené nejdůležitější zásady v oblasti prevence a rehabilitace a potvrdil právo zdravotně postižených na stejné příležitosti, jaké mají ostatní občané. Světový program obsahuje první ustanovení svého druhu ohledně vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením v rámci OSN. Stanoví, že "všeobecný společenský systém, jako jsou fyzické a kulturní prostředí, bydlení, doprava, sociální a zdravotní služby, vzdělávací a pracovní příležitosti, kulturní a sociální život, včetně sportovních a rekreačních aktivit, mají být přístupné pro všechny".⁶

- Na světovém summitu o sociálním rozvoji (World Summit for Social Development), který se konal pod záštitou OSN v roce 1995 v Kodani, byla přijata *Kodaňská deklarace* (Copenhagen Declaration). Deklarace zdůrazňuje, že jednou z nejpočetnějších menšin jsou postižení, a dále obsahuje závazek přijmout opatření pro podporu jejich sociální i ekonomické integrace. Zejména je zde zdůrazněna nutnost umožnit těmto osobám rovný přístup k rehabilitaci, vzdělání a vytvářet pro ně vhodná pracovní místa.

- Cílem *Úmluvy č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených* bylo zajištění stejných příležitostí a stejného zacházení všem zdravotně postiženým v souvislosti s výkonem zaměstnání. Možnost získání vhodného zaměstnání či udržení dosavadního je právě účelem pracovní neintegrace.⁷

- 28. října 1993 Valné shromáždění OSN schválilo *Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením*. Cílem je zajistit pro ZP stejná práva, jako mají ostatní, za tímto účelem mají být přijata příslušná opatření odstraňující překážky, které brání zdravotně postiženým v uplatňování těchto práv a v plné integraci do všech společenských aktivit. Standardní pravidla nejsou z hlediska mezinárodního práva závazná, pokud však budou aplikována velkým počtem států, mohou se stát mezinárodním obyčejovým právem.

Dekáda zdravotně postižených osob byla vyhlášena Organizací spojených národů na podporu dodržování a respektování základním lidských práv a svobod osob se zdravotním

⁶ <http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/standardy.phtml>

⁷ Vysokajová, M. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 1. vydání, 2000, s. 18

postižením. Po jejím ukončení vydala OSN svoji první oficiální studii o porušování lidských práv zdravotně postižených.

Z výše uvedených mezinárodních dokumentů vyplývá, že zejména v posledních třiceti letech došlo v pohledu na problematiku zdravotního postižení k značnému posunu. Prosazuje se zejména princip vyrovnávání příležitostí pro zdravotně postižené. Z postoje přijímaného Evropskou unií ve vztahu ke zdravotně postiženým vyplývá zejména skutečnost, že za větší překážku účasti na společenském životě jsou považovány bariéry vnějšího prostředí než funkční omezení plynoucí ze zdravotního postižení. Mezinárodní dokumenty vytváří legislativní rámec pro zajištění rovného přístupu ve vztahu ke zdravotně postiženým. Úkolem jednotlivých států je promítnout postuláty obsažené v jednotlivých dokumentech do svých právních řádů, a tak vytvořit podmínky pro rovné zacházení se zdravotně postiženými ve formálním světě institucí na vnitrostátní úrovni. Žádný právní předpis však nemůže nikdy zajistit rovné zacházení v neformálním světě institucí, které je součástí a nezbytným předpokladem úspěšnosti procesu vytváření rovných příležitostí.

Efektivními opatřeními zaměřenými na rozvoj lidských zdrojů i v této oblasti lze do budoucna dosáhnout zvýšení účasti občanů s postižením na tvorbě a užití společenského bohatství. Jedná se o dosud výrazně opomíjený názor! Neuvědomujeme si plně, že na pasivní podporu politiky zaměstnanosti vynakládáme miliardové částky. Vytvoření několika desítek tisíc míst např. v sociálních službách proto není jen aktem státního milosrdenství, ale zejména odpovědným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Tento komplexní přístup byl určujícím principem Madridského kongresu, na kterém se v březnu roku 2002 sešlo více než 400 účastníků. Uvědomění si současného stavu a jeho příčin je nezbytným předpokladem vyhodnocení efektivity a případných změn či úprav všech společenských systémů, které život občanů se zdravotním postižením ovlivňují.

3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropské unii

EU vznikla z Evropského společenství v roce 1993 na základě Smlouvy o Evropské unii, známější pod názvem Maastrichtská smlouva, která navazovala na předchozí evropský integrační proces, jehož počátky spadají do padesátých let 20. století. Proklamovaným cílem EU je vytvoření společného trhu a hospodářské a měnové unie, podpora rozvoje a růstu hospodářství, zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a zlepšování životní úrovně a kvality

životního prostředí. K zabezpečení těchto cílů slouží čtyři základní svobody vnitřního trhu: volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu, a dále společné politiky Evropské unie například v oblastech hospodářské soutěže, měnové unie, společné obchodní politiky a zemědělství.

První dokumenty týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením byly přijaté v 70 letech. K rozvoji pak dochází v druhé polovině 80. let. Velkým průlomem v oblasti zdravotního postižení bylo přijetí *Amsterodamské smlouvy* o revizi zřizovacích smluv a *Maastrichtské smlouvy o EU*, která byla podepsána 17. července 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999. Došlo k zakotvení zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení v primárním právu. Po Amsterodamské smlouvě následovalo přijetí významných „antidiskriminačních“ směrnic. Kromě *směrnice č. 2000/43 z 29. 6. 2000* zavádějící zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na rasový nebo etnický původ, byla přijata i *Směrnice Rady 2000/78/ES* ze dne 27. listopadu 2000 (Framework Employment Directive), která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato směrnice byla schválena v listopadu 2003⁸.

Směrnice definuje diskriminaci takto:

1. Za přímou diskriminaci se považuje stav, kdy se s jednou osobou zacházelo, zachází nebo by se s ní mohlo zacházet z důvodu zdravotního postižení ve srovnatelné situaci méně výhodně než s jinou.
2. Za nepřímou diskriminaci se považuje stav, kdy by zdánlivě neutrální opatření, kritéria nebo praxe osobu s určitým zdravotním postižením stavěly do určité nevýhody ve srovnání s jinými osobami, pokud nejsou tato opatření, kritéria nebo praxe objektivně ospravedlněna legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou řádné a nezbytné.
3. Obtěžování se považuje za diskriminaci, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 směrnice, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. V této souvislosti může být pojem obtěžování vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.⁹

V případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních

⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C.H.Beck, 2. doplněné a přepracované vydání, 2004, s. 51

⁹ Směrnice Rady 2000/78/ES

předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 směrnice za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

Rozsah směrnice pokrývá pouze oblasti týkající se zaměstnání. Ty by ale měly být vnímány v nejširším smyslu, včetně přístupnosti, najímání a uplatňování, školení včetně vysokoškolského vzdělávání a pracovní podmínky včetně propouštění a platů. Směrnice se bohužel netýká systémů sociálního zabezpečení.¹⁰

Hlavním účelem této směrnice je stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Cílem směrnice je zavedení zásady rovného zacházení v členských státech. Rovnost podmínek je stanovena v oblasti přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, včetně kritérií výběru a podmínek přijetí a možnosti povýšení, jakož i odměňování. Rovný přístup je garantován také v oblasti poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání včetně rekvalifikace a pracovní praxe. Zásada rovného zacházení je v případě zdravotně postižených zajištěna uložením povinnosti zaměstnavateli přijmout opatření, která zpřístupní zaměstnání postižené osobě, stejně tak jde-li o možnost účasti na odborném vzdělávání, postupu v zaměstnání atd. Čl. 8 umožňuje členským státům ponechat v platnosti ustanovení, která jdou nad rámec této směrnice a jsou z hlediska ochrany zásady rovného zacházení příznivější.

Kromě definicí a zákazu diskriminace mimo jiné směrnice stanoví, že "pokud jde o zdravotně postižené osoby, nedotýká se zásada rovného zacházení práva členských států zachovávat nebo přijímat ustanovení k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci nebo opatření zaměřená na vytváření nebo zachování ustanovení nebo zařízení na ochranu nebo podporu zařazení těchto osob do pracovního prostředí" (článek 4 odst. 2 směrnice).

V článku 5 najdeme velice důležité zlepšení týkající se nediskriminace osob se zdravotním postižením. Jde o koncept odůvodněného přizpůsobení. Článek 5 výslovně za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení vyžaduje přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby. Osoby se zdravotním postižením čelí řadě bariér, které nezpůsobuje přímá nebo nepřímá diskriminace. Koncepce odůvodněného přizpůsobení byla vytvořena za účelem odstranit tyto, často fyzické bariéry. Všichni zaměstnavatelé musí

¹⁰ Evropské fórum zdravotně postižených. Politický dokument. Klíčové prvky politiky zaměstnanosti EU a pochopení jejího dopadu na osoby se zdravotním postižením, internetové stránky Národní rady osob se zdravotním postižením ČR - <http://www.nrzp.cz/>

překážky odstraňovat za použití odůvodněného přizpůsobení. Závazek odůvodněného přizpůsobení má svá omezení pokud by jeho zajištění způsobilo nepřiměřené zatížení, např. bylo příliš nákladné nebo ohrožovalo zdraví nebo bezpečnost, nemusí jej zaměstnavatel poskytovat. Náklady na zajištění odůvodněného přizpůsobení mohou být velmi nízké nebo dokonce téměř žádné. Bez jeho zajištění ale může dojít k vyloučení osob se zdravotním postižením. Směrnice ukládá povinnost zajistit odůvodněné přizpůsobení výhradně zaměstnavatelům.¹¹

Rámcová směrnice umožňuje jednotlivcům, kteří mají pocit, že se stali oběťmi diskriminace žalovat chování zaměstnavatele u soudu. Směrnice také umožňuje organizacím s legitimním zájmem zahájit ve prospěch nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem jakékoliv soudní anebo správní řízení, určené k vymáhání plnění povinností podle této směrnice. Ve směrnici není zakotven vznik jakéhokoliv nezávislého orgánu a pro žalující stranu není zajištěna žádná podpora. Systém, který byl zaveden směrnicí, je spíše mechanismem individuálních stížností. To je i případ původní směrnice o rovném zacházení z důvodu genderové příslušnosti. Oběti diskriminace čelí řadě překážek při oznamování případů diskriminace, přičemž finanční a emoční náklady patří k těm nejvýznamnějším. Následkem toho oběti diskriminace příliš často své případy neoznamují, a pokud tak učiní, je velice těžké prokázat, že k diskriminaci skutečně došlo. Tato skutečnost vysílá důležitý vzkaz o nepřijatelnosti diskriminace z důvodu zdravotního postižení, ale účinek směrnice nebo vnitrostátní implementace, může být velice omezený. Omezení způsobuje to, že se směrnice zaměřuje pouze na oblast zaměstnávání a diskriminace a řada členských států podnikla pouze minimální kroky nezbytné k implementaci textu a nerozšířila ochranu před diskriminací nad rámec zaměstnávání. Jedním z přímých předpokladů směrnice je, že veškeré zákony nebo opatření, která diskriminují osoby se zdravotním postižením v zaměstnání, musí být zakázána. Všechny členské státy musí komisi podávat zprávy o krocích podniknutých pro implementaci.¹²

Právními předpisy v ČR, v nichž je zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení v oblasti zaměstnávání upraven, jsou zákoník práce (§ 13 odst. 2, § 16 odst. 2 a 3) a zákon o zaměstnanosti (§ 4, § 12). Podle požadavků práva ES má právní řád každého členského státu EU zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že ve svých právních předpisech

¹¹ Směrnice Rady 2000/78/ES

¹² Evropské fórum zdravotně postižených. Politický dokument. Klíčové prvky politiky zaměstnanosti EU a pochopení jejího dopadu na osoby se zdravotním postižením, internetové stránky Národní rady osob se zdravotním postižením ČR - <http://www.nrzp.cz/>

nejen zakáže diskriminaci, ale i vymezí pojmový aparát a upraví nástroje právní ochrany před diskriminací. S výjimkou pracovněprávních předpisů upravujících závislou práci (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákon o služebních poměrech příslušníků ozbrojených sborů) toto příslušné právní předpisy obsahují zcela neostatně nebo vůbec. Česká Republika je vytýkána chybná implementace směrnice rady 2000/78/ES. Česká Republika jako jediná z 27 členských států EU dosud nemá takový „antidiskriminační“ zákon, v němž by byly implementovány požadavky vyplývající z evropského práva, konkrétně směrnice 2000/78/ES, dále směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, neprovedení transpozice směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a směrnice Rady 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS. Z tohoto důvodu byla Evropskou komisí zahájena proti ČR čtyři řízení pro porušení Smlouvy o založení ES. V případě nepřijetí „antidiskriminačního“ zákona hrozí ČR, že Evropská komise podá žalobu k evropskému soudnímu dvoru, který může rozhodnout o finanční sankci.

Vláda ČR schválila svým usnesením č. 622 ze dne 11. června 2007 návrh zákona o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Hlavním cílem navrhované právní úpravy „antidiskriminačního zákona“ je doplnit právní řád ČR tak, aby bylo dosaženo jeho souladu s požadavky práva ES v těch případech, kdy tomu tak není.¹³

3.1 Madridská delegace

Madridská deklarace je výsledkem Evropského kongresu o osobách se zdravotním postižením, konaném v Madridu, kterého se zúčastnilo 400 účastníků. V této deklaraci je předložen rámec pro akce v rámci Evropského roku osob se zdravotním postižením a to na úrovni Evropské Unie, na úrovni národní, regionální a místní.

V preambuli se deklaruje, že osoby se zdravotním postižením mají stejná lidská práva jako ostatní občané. V preambuli najdeme několik základních bodů:

- zdravotní postižení je otázkou lidských práv,
- osoby se zdravotním postižením potřebují rovné příležitosti, ne charitu,
- bariéry ve společnosti vedou k diskriminaci a sociálnímu vyloučení,

¹³ Bičáková, O. Nový antidiskriminační zákon, Práce a mzda, č. 9/2007, s.2

- osoby se zdravotním postižením: neviditelní občané,
- osoby se zdravotním postižením tvoří rozmanitou skupinu,
- nediskriminace plus pozitivní akce rovná se sociální integrace.¹⁴

Dále je v Madridské deklaraci obsaženo několik vizí. Vizi lze nejlépe popsat jako kontrast mezi starým a novým přístupem. Mezi nejdůležitější patří:

- od přístupu ke zdravotně postiženým jako k objektu pro charitu k přístupu ke zdravotně postiženým jako k poživatelům lidských práv
- od přístupu ke zdravotně postiženým jako k pacientům k přístupu ke zdravotně postiženým jako k nezávislým občanům a spotřebitelům
- od zaměření na jednotlivé složky fyzického postižení k odstranění bariér, přehodnocení sociálních norem, politik, kultury a k podpoře dostupného prostředí
- od pojmání otázek osob se zdravotním postižením jako úzce zaměřených otázek pro speciální politiky k zahrnutí těchto otázek do všeobecné vládní politiky

Velice důležitou částí deklarace je program k dosažení této vize, který sestává z legislativních opatření, podpory rodin, rozhodování o osobách se zdravotním postižením pouze za jejich účasti, zvláštní pozornost zdravotně postiženým ženám a zaměstnání jako klíč k sociální integraci. Přijetí této vize prospěje nejen zdravotně postiženým, ale celé společnosti. Společnost, která vylučuje řadu svých členů je ochuzená. Akce pro zlepšení podmínek pro zdravotně postižené povedou k vytvoření flexibilního prostředí pro všechny. „Co je dnes vykonáno pro zdravotně postižené, bude zítra užitečné pro všechny“.¹⁵

3.2 Evropský rok osob se zdravotním postižením

Rok 2003 byl Evropským rokem osob se zdravotním postižením. Evropská komise se každý rok snaží zviditelnění toto téma a snaží se tím přimět členské státy k realizaci konkrétních opatření k odstranění problémů v dané oblasti. Vlastní oficiální zahájení Evropského roku se uskutečnilo 26. ledna 2003 v Řecku, v Athénách, v podobě oficiálního

¹⁴ www.capz.cz/dokumenty

¹⁵ www.euroskop.cz

ceremoniálu v Athénské koncertní hale. Česká republika se plně zapojila do této Evropskou unií organizované aktivity.¹⁶

Mezi hlavní cíle Evropského roku patřilo především:

- zvýšení povědomí o právech osob se zdravotním postižením a ochrana před diskriminací,

- podpora spolupráce mezi všemi zainteresovanými skupinami, a to zejména mezi vládou, sociálními partnery, nevládními organizacemi, sociálními službami, soukromým sektorem, veřejností, dobrovolnickými skupinami a osobami se zdravotním postižením i jejich rodinami,

- zlepšení komunikace týkající se zdravotního postižení a prosazení pozitivního přístupu sdělovacích prostředků k osobám se zdravotním postižením,

- zvýšení povědomí o mnohonásobné diskriminaci, které osoby se zdravotním postižením čelí.

Koordinací veškerých aktivit spojených s realizací Evropského roku bylo pověřeno Ministerstvo zdravotnictví ČR, které v rámci své dotační politiky vyhlásilo pro rok 2003 program na podporu projektů k Evropskému roku a ve svém rozpočtu vyčlenilo částku ve výši 4 milionů Kč. Byl vytvořen Národní koordinační výbor pro Evropský rok osob se zdravotním postižením, jehož předsedkyní byla ministryně zdravotnictví. Řadu akcí připravilo i Ministerstvo práce a sociálních věcí, např. sérii seminářů, vydání publikací, kontaktní dny na úřadech práce.¹⁷

Evropský rok osob se zdravotním postižením měl velice pozitivní ohlas. Došlo k zviditelnění osob se zdravotním postižením, jejich potřeb a problémů.

3.3 Evropský rok rovných příležitostí

Z rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU byl rok 2007 Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny, tj. i pro všechny skupiny osob, které by mohly být z jakéhokoliv důvodu (např. i kvůli zdravotnímu postižení) diskriminovány.¹⁸

¹⁶ Musil, P. Evropský rok osob se zdravotním postižením a Madridská deklarace, Právo a zaměstnání, č. 1/2003

¹⁷ www.evropska-unie.cz

¹⁸ www.sons.cz

www.euroskop.cz

www.ngo-eu.cz

Evropský rok rovných příležitostí pro všechny 2007 (ERRP) významně podpořil boj proti diskriminaci a vydláždil cestu pro rozmanitější a spravedlivější evropskou společnost. Díky ERRP členské státy EU přijaly řadu ambiciózních závazků týkajících se potírání diskriminace na trhu práce i mimo něj. Evropský rok 2007 byl celoevropskou iniciativou, do které se zapojilo všech 27 členských států EU a tři státy Evropského sdružení volného obchodu: Island, Lichtenštejnsko a Norsko. V průběhu ERRP se na podporu dané problematiky a vyšší informovanosti lidí o jejich právech konalo vedle rozsáhlé celoevropské kampaně bezpočet akcí a doprovodných programů. Na úspěchu Evropského roku 2007 se nepodílela pouze široká veřejnost. V průběhu ERRP se spojily nevládní organizace a sociální partneři, aby vytvořily základ pro budoucí spolupráci a pro vytvoření sítě těchto institucí. Tyto organizace sehrály zásadní roli při realizaci ERRP. Reprezentovaly názor veřejnosti na rovnost a nechaly promluvit oběti diskriminace. Díky tomu, že národní strategie pro ERRP byly navrhovány v úzké spolupráci s občanskou společností, byl v každé z 30 zúčastněných zemí zahájen trvalý dialog s místními orgány a politiky, a tím byl do budoucna položen základ lepší kontroly problematiky rovnosti. V některých zemích měli zástupci občanské společnosti vůbec první příležitost se setkat s politiky a hovořit s nimi o otázkách diskriminace.¹⁹

Evropský rok rovných příležitostí pro všechny 2007 v ČR byl oficiálně zahájen evropským komisařem pro zaměstnanost, sociální otázky a rovné příležitosti Vladimírem Špidlou. Hlavními tématy roku rovných příležitostí jsou práva, zastoupení, uznání, respekt a tolerance. Během diskusí o rovných příležitostech se do popředí dostal opět „antidiskriminační zákon“, který by měl upravovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodu rasy nebo etnické původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry, členství nebo činnosti v politických stranách či politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdružení, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině nebo jiného postavení. Jeho přijetím by mělo dosaženo jednotného standardu ochrany v otázce rovného zacházení.²⁰

¹⁹ www.ec.europa.eu

²⁰ www.euractiv.cz

3.4 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti byla předložena poprvé v Lucemburku v roce 1997, kde bylo dohodnuto přijetí otevřené metody koordinace v oblasti zaměstnávání. To poté ještě posílilo jednání Evropské rady v Lisabonu v květnu 2000, kde se členské státy dohodly, že by se EU měla stát „nejvíce konkurenceschopným a dynamickým hospodářstvím založeným na znalostech na světě, schopným soustavného ekonomického růstu se zajištěním lepší práce ve větším množství a silnější sociální soudržnost“, že by se celkový průměr zaměstnanosti v EU měl zvýšit na 70% a počet pracujících žen na 60%, tak aby Unie dosáhla podmínek plné zaměstnanosti a silnější soudržnosti do r. 2010. Představitelé států a předsedové vlád na jednání ve Stockholmu v březnu 2001 přidali ještě dva přechodné a jeden doplňující cíl: průměr zaměstnanosti by měl v roce 2005 dosáhnout 67%, pro ženy do roku 2005 57% a pro starší pracovníky 50% do roku 2010.²¹

Hlavní prvky strategie tvoří schválení společných pokynů a příprava výročních národních akčních plánů (NAP) na základě společných pokynů. NAP jsou předkládány jednou ročně a pokrývají pokrok, vykonaný v předchozích 12 měsících a měřítka, plánovaná pro příští rok. NAP odpovídají všem jednotlivým pokynům a měly by obsahovat konkrétní cíle. Společné zprávy o zaměstnanosti a doporučení členským státům vydává každý rok Rada a Evropská komise na základě zkoumání národních akčních plánů a srovnání a syntézy vývoje z evropského hlediska. Rada také může vydat doporučení specifickému členskému státu, což je třeba zohlednit při přípravě NAP na další rok.²²

Pokyn pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je přítomen od počátku. V roce 2003 se konala řádná revize pokynů, které pak nahradilo 10 priorit. Členské státy musí zvláště dosáhnout výrazného snížení chyb v zaměstnanosti znevýhodněných nebo diskriminovaných osob, např. osob se zdravotním postižením. Navíc musí revidovat nebo reformovat, pokud je to nutné, systém daní a dávek, tak aby se snížila nezaměstnanost, chudoba a neaktivní pasti pro osoby vyloučené z trhu práce, např. osoby se zdravotním postižením. Revize prvních pěti let vedla k rozhodnutí, že by měla být více zaměřená a orientovaná na výsledky, ve světle vzrůstající společenské změny a nejistého hospodářského klimatu.

²¹ http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

²² Evropské fórum zdravotně postižených. Politický dokument. Klíčové prvky politiky zaměstnanosti EU a pochopení jejího dopadu na osoby se zdravotním postižením, internetové stránky Národní rady osob se zdravotním postižením ČR - <http://www.nrzp.cz/>

3.5 Pozice Evropského fóra zdravotně postižených vůči politice zaměstnanosti

Veškerá literatura a výzkumy k dnešnímu dni zdůrazňují zásadní úlohu, kterou zaměstnání má pro to, aby se osoby se zdravotním postižením vyhnuly chudobě a vyloučení ze společnosti. Je důležité zdůraznit, že se nejedná pouze o finanční zajištění, které práce přináší, ale především o účast, status a smysl společenství, které mít práci rovněž přináší, přičemž vše přispívá k tomu, aby se začlenil do společnosti a nebyl z ní vylučován.

Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je dvakrát až třikrát vyšší než počet osob bez postižení. Jedním z hlavních závazků, vyplývajících ze summitu v Lisabonu je zvýšení průměrné zaměstnanosti na 70% do r. 2010. Klíčem k jeho dosažení je společná strategie zaměstnávání osob se zdravotním postižením.²³

Legislativa EU se dotýká jak přímé tak nepřímé diskriminace osob se zdravotním postižením. Navíc obsahuje koncept odůvodněného přizpůsobení, které se musí poskytovat, aby byla umožněna účast osob se zdravotním postižením v zaměstnání. EDF tvrdí, že zvláštní směrnice o zdravotním postižení, která rovněž zahrnuje rovné zacházení ve všech dalších oblastech života, např. vzdělávání, školení, univerzální přístup, informační společnost, nezávislý život a sociální ochranu, bude mít na „zaměstnatelnost osob se zdravotním postižením“ velký dopad v EU a vzhledem k jejich vyloučení ze společnosti vyzývá k urgentnímu řešení.

3.6 Evropský akční plán rovných příležitostí

Asi nejvýraznějším dokumentem, který byl Uníí přijat, je Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením do roku 2010. Explicitně upravuje postup orgánů EU při provádění politiky zaměřené na intenzivnější začlenění osob se zdravotním postižením do ekonomiky a do společnosti obecně v rámci rozšířené Evropy. Navrhovaný postup má tři operativní cíle:

- plně aplikovat Směrnici rovného zacházení v zaměstnání a na pracovišti,
- podporovat zařazení problematiky zdravotního postižení do jednotlivých oblastí politiky Společenství,
- zlepšovat přístupnost výhod pro všechny.

²³ http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_024_cs.pdf

Zpráva představuje mnohaletý akční plán s časovým horizontem do roku 2010. Účelem tohoto akčního plánu je zařazení problematiky zdravotního postižení do náležitých oblastí politiky Společenství a zřízení opatření v klíčových oblastech k podpoře integrace osob se zdravotním postižením. Každé dva roky má být vydaná zpráva o celkové situaci zdravotně postižených v rozšířené Evropě. Komise zároveň navrhuje, aby zainteresované strany a klíčoví účastníci, a to včetně představitelů a organizací zdravotně postižených, byli více zapojeni do politických jednání za účelem zavedení trvalých změn s širokým dopadem v hospodářství a ve společnosti obecně.

4. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením

Abychom se mohli věnovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, musíme si nejprve ujasnit základní pojmy, které pro označování příslušníků této „minority“ používáme. Existují názory, které občany se zdravotním postižením považují za příslušníky menšiny, vymezené právě tímto postižením, a samozřejmě i názory opačné. Většinou vnímáme menšiny jako skupiny odlišné podle rasy, náboženství. V České Republice už obezřetněji přistupujeme k dalšímu rozlišování společenských vrstev. Mnoho z nás zdravotně postižené za menšinu považovat nebude. Přesto si musíme uvědomit, že z důvodů historických, sociologických, ekonomických, zdravotně postižení tvoří svébytnou skupinu, která je vnitřně ještě diferencovaná, ale celkově tvoří skupinu odlišnou od občanů bez zdravotního postižení. Vnitřní diference uvnitř skupiny postižených je různorodá, podle různých kritérií, nejběžnější je dělení podle hloubky postižení, často se setkáváme s dělením zdravotně postižených na „mírné, středně těžké a těžké postižení“.

4.1. Definice osoby se zdravotním postižením

Situace je komplikovaná, protože právně neexistuje jednotná definice osob se zdravotním postižením, která by jednoznačně vymezila okruh těchto lidí. Koho lze tedy podle platných právních předpisů České republiky považovat za osobu se zdravotním postižením? Vymezení tohoto pojmu má vliv na způsob prosazování opatření ve prospěch této skupiny osob. Probíhají diskuse o potřebě přijetí „leges specialis“, která by postavení a zřejmě zejména zákaz diskriminace této skupiny občanů zakotvila.

Invaliditou lze rozumět sociální stav, který vyjadřuje míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého stavu. Jedná se sociální událost, s níž právní předpisy spojují právem uznané následky. Pro invaliditu je charakteristické dlouhodobé nebo trvalé narušení zdravotního stavu. Je třeba jej odlišovat od přechodných poruch zdraví, které jsou pokryty institutem dočasné pracovní neschopnosti podle předpisů o nemocenském pojištění. Podle míry narušení zdravotního stavu a jeho dopadu do profesní sféry jednotlivce rozlišuje tedy právní úprava důchodového pojištění plnou invaliditu a částečnou invaliditu.²⁴

Invalidita je závažnou změnou v životě jedince a nese se sebou mnoho omezení. Tato omezení mají vliv na ekonomickou a sociální situaci jedince a to ne v pozitivním smyslu. Dochází k zhoršení ekonomické a sociální situace jedince a to má samozřejmě vliv také na celou jeho rodinu. Jde hlavně o ten problém, že z důvodu dlouhodobého poškození zdraví má toto vliv na pracovní schopnost nemocného a tím i na možnost zabezpečit příjem svůj a také příjem své rodiny vlastní prací. Invalidita je tedy ekonomickou sociální událostí, protože má vliv na příjmovou stránku jedince a jeho rodiny. V případě, že je nemoc dlouhodobého rázu, existují nástroje sociální ochrany, které pomáhají jedinci a též jeho rodině této situaci čelit. Je potřeba odlišit situaci kdy jde jen o krátkodobě nepříznivý stav a kdy jde o invaliditu tedy dlouhodobě nepříznivý stav, i když obě souvisejí s poškozením zdraví. Základní sociální práva týkající se invalidních občanů jsou zaručena v Listině základních práv a svobod v čl. 30 a 31.

Čl. 30 (1) Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele

Čl. 31 (1) Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.

Okruh osob, které jsou považovány za osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů, vymezuje odst. 2 zákona o zaměstnanosti v platném znění. Ve vztahu ke způsobu získání statutu osoby se zdravotním postižením se rozlišuje tzv. „automatický okruh“. Půjde vždy o osoby plně a částečně invalidní. O těchto statusech rozhodují posudkové komise správ sociálního zabezpečení. Není rozhodující, zda jsou

²⁴ www.infoposel.cz

poživateli těchto důchodů, či nikoliv. Osoby tzv. na žádost jsou ty, kterým bylo vyhověno, že jsou osobami zdravotně znevýhodněnými.²⁵

Zákon o zaměstnanosti v prvních dvou případech spojuje postavení osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů s pojetím invalidity podle předpisů o sociálním zabezpečení, konkrétně podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

4.1.1 Osoby plně invalidní

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. upravil nově způsob označování občanů se zdravotním postižením pro oblast jejich účasti na trhu práce. Zrušil dříve užívané pojmy občan se změněnou pracovní schopností (příp. s těžším zdravotním postižením) a v § 67 stanovil, že fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány jako *plně invalidní*, jsou podle zákona o zaměstnanosti považovány za osoby s těžším zdravotním postižením. Není přitom rozhodující, zda fyzická osoba pobírá plný invalidní důchod, či nikoliv.

Co se týče zaměstnávání *plně invalidních osob*, tyto požívají podle zákona o zaměstnanosti, jakožto osoby s těžším zdravotním postižením, mnohé výhody. Větších výhod se však dostane zejména těm zaměstnavatelům, kteří tyto osoby chtějí zaměstnat. Kromě daňových výhod, půjde zejména o různé příspěvky a dotace. Pro plnění povinného podílu bude invalidní zaměstnanec, jakožto osoba s těžším zdravotním postižením, započítán třikrát. Plně invalidní osoba nemusí mít k uznání těžšího zdravotního postižení žádné další rozhodnutí nebo potvrzení. Plně invalidní osoba pro účely zaměstnávání prokazuje svůj statut rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení nebo potvrzením okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou plně invalidní, nebo rozhodnutím o přiznání plného invalidního důchodu.

Okruh osob, které mohou být uznány jako plně invalidní, vymezuje § 39 zákona č. 155/1955 Sb. o důchodovém pojištění. Podle tohoto ustanovení je pojištěnec plně invalidní občan:

²⁵ Leiblová, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem k 1. 4. 2008. Olomouc: nakladatelství ANAG, 4. vydání, 2008, s. 61

- jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %, nebo
- je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Základním posudkovým kritériem, bez kterého nemůže být plná invalidita uznána, je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Vymezení tohoto pojmu obsahuje § 26 zákona o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož se za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav považuje zdravotní stav, který má podle poznatku lékařské vědy trvat déle než jeden rok. Podle současné právní úpravy vychází charakteristika zdravotního stavu jako dlouhodobě nepříznivého z obecné právní domněnky zohledňující hledisko medicínské (podle poznatků lékařské vědy) a hledisko časové (trvání takového stavu po vymezenou minimální dobu). Pokud jde o samotné časové hledisko, je v citovaném ustanovení zákona založeno jak na faktickém trvání nepříznivého zdravotního stavu po určité minimální dobu (delší než jeden rok), tak na právní domněnce stálosti, respektive trvání nepříznivého zdravotního stavu po dobu delší než jeden rok.

Z § 39 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění je patrné, že právní úprava rozlišuje *dva výše uvedené typy plné invalidity*. První typ je tzv. obecnou invaliditou charakterizovanou poklesem schopnosti soustavné. V této variantě jde obsahově trvalou nebo dlouhodobou neschopnost výkonu jakékoliv soustavné výdělečné činnosti.

Při určování poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se vychází ze zdravotního stavu doloženého výsledky funkčních vyšetření a ze schopnosti vykonávat práce odpovídající zachovaným tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k výdělečným činnostem, které osoba vykonávala předtím, než k takovému poklesu došlo a k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem; přitom se bere v úvahu, zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující schopnost výdělečné činnosti osoby, zda a jak je osoba na své zdravotní postižení adaptována a schopnost rekvalifikace osoby na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonávala.

Druhý typ plné invalidity je vymezený v § 39 odst. 1 písm. b) zákona o důchodovém pojištění. Nebere v úvahu míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, ale vychází ze skutečnosti, že fyzická osoba je pro zdravotní postižení schopna soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek. Zdravotním podkladem pro uznání plné invalidity druhého typu je trvalé těžké zdravotní postižení. V tomto pojmu je vyjádřen

mimořádně závažný rozsah zdravotního postižení připouštějící sice soustavnou výdělečnou činnost, ale jen za zcela mimořádných podmínek.

Novelou zákona o důchodovém pojištění č. 24/2006 Sb. k 1. 2. 2006 bylo zrušeno omezení týkající se limitu z výdělečné činnosti, kde při překročení tohoto limitu byl invalidní důchod odebrán.

4.1.2 Osoby částečně invalidní

Druhým okruhem osob, které jsou považovány za osoby se zdravotním postižením pro pracovněprávní účely, jsou osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení za *částečně invalidními*. Na rozdíl od plně invalidních jsou však osoby částečně invalidní považovány zákonem o zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením, nikoliv za osoby s těžším zdravotním postižením. Částečná invalidita vychází z předpokladu, že fyzická osoba má zachovanou schopnost vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, ale tato schopnost je do určité míry omezena.

Částečně invalidní osoba prokazuje svůj statut osoby se zdravotním postižením rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou částečně invalidní, nebo rozhodnutím o přiznání částečného invalidního důchodu.

Podobně jako u plné invalidity rozlišuje právní úprava důchodového pojištění dva typy částečné invalidity. Podle § 44 zákona č. 155/1955 Sb. o důchodovém pojištění je osoba částečně invalidní:

- jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 % nebo
- jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky. Okruh zdravotních postižení značně ztěžujících obecné životní podmínky stanoví prováděcí předpis (příloha číslo 4 vyhlášky, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění).

Oba typy částečné invalidity předpokládají splnění základní podmínky, kterou je existence dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. U prvního typu částečné invalidity se, stejně jako o prvního typu plné invalidity, vychází z procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti. Druhý typ je definován v § 44 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění, podle něhož je pojištěnec částečně invalidní také tehdy, jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky. Zde na rozdíl od druhého

typu plné invalidity není vazba mezi zdravotním postižením a podmínkami výkonu soustavné výdělečné činnosti, ale vztah mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a značným ztížením obecných životních podmínek.

4.1.3 Osoby zdravotně znevýhodněné

Poslední skupinou osob, které jsou považovány za osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů, jsou osoby zdravotně znevýhodněné. Tento institut byl do českého právního řádu zaveden přijetím současného zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. října 2004. Osoby zdravotně znevýhodněné získávají toto postavení na žádost. Zákon o zaměstnanosti stanoví tři podmínky, které musejí být splněny kumulativně, aby byla fyzická osoba uznána za zdravotně znevýhodněnou. *Za zdravotně znevýhodněnou* osobu se tedy považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se podle ust. § 67 odst. 4 považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i možnost pracovního uplatnění. Osoba zdravotně znevýhodněná prokazuje svůj statut následujícími rozhodnutími:

- úřadu práce o zdravotním znevýhodnění - tato jsou vydávána od 1. července 2006 zpravidla na dobu určitou

- orgánu sociálního zabezpečení, avšak platnost těchto rozhodnutí končí 1. července 2009, pokud na nich není uvedena doba kratší.

Do 30. 6. 2006 posuzoval zdravotní stav za účelem rozhodnutí, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, lékař okresní správy sociálního zabezpečení. S účinností od 1. 7. 2006 posuzuje a rozhoduje úřad práce, který při tom vychází z podkladů vypracovaných lékařem úřadem práce určeným.²⁶ Tato změna nastala přijetím zákona č. 109/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách, jež přinesl také změnu zákona o zaměstnanosti. Fyzické osoby, které byly do 30. června 2006

²⁶ Leiblová, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem k 1. 4. 2008. Olomouc: nakladatelství ANAG, 4. vydání, 2008, s. 59

rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za zdravotně znevýhodněné, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, maximálně však po dobu tří let od nabytí účinnosti zákona č. 109/2006 Sb., považují za osoby zdravotně znevýhodněné podle § 67 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Protože tento zákon nabyl účinnosti 1. července 2006, skončí platnost rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení o uznání fyzické osoby za zdravotně znevýhodněnou 1. července 2009, pokud v nich nebyla uvedena platnost kratší.

V roce 2007 byly nejčastějším důvodem k uznání osob zdravotně znevýhodněných nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně, které tvořily 40% příčin uznání. Na druhém místě byly nervové choroby (13%), na třetím místě nemoci oční (7%) a na čtvrtém místě nemoci dýchací soustavy (6%). Duševní choroby byly pátou nejčastější příčinou uznání (5%).²⁷

Není vyloučené, že některé osoby se zdravotním postižením prokazují svůj status rozhodnutím o změněné pracovní schopnosti nebo rozhodnutím o změněné pracovní schopnosti s těžším zdravotním postižením, která byla vydávána podle dnes již zrušeného zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Všem těmto rozhodnutím skončila vzhledem k § 148 odst. 7 a 8 zákona o zaměstnanosti platnost 1. října 2007, pokud v nich nebyla určena platnost kratší. Zdravotně znevýhodněné osoby, jejichž doklady o uznání za zdravotně znevýhodněné pozbyly platnosti podle přechodných ustanovení zákona o zaměstnanosti, musejí podat novou žádost u místně příslušného úřadu práce. Ten pak může přezkoumávat, zda vydá rozhodnutí o uznání osoby za zdravotně znevýhodněnou.

Pro účely pracovněprávních předpisů musí být důsledně dodržováno vymezení osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, protože český právní řád obsahuje více definic zdravotního postižení, každá z nich je však určena pro jinou oblast úpravy. Jako doklad o zdravotním postižení pro účely pracovněprávních předpisů nemůže sloužit ani žádný z průkazů mimořádných výhod vydávaný podle zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

S otázkou nejednotnosti užívané terminologie se setkáváme nejen na vnitrostátní, ale i na mezinárodní úrovni. Široká škála užívaných pojmů, jež označují zdravotně postižené osoby, vedla již v minulosti k určitým snahám o sjednocení užívané terminologie, např. v roce

²⁷ Wernerová, J. Nejčastější důvody k uznání osob zdravotně znevýhodněných, Národní pojištění, 4. 10/2008, s. 31

1980 došlo ke schválení *Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění* (ICIDH) Světovou zdravotnickou organizací. Důvodem bylo dosavadní nejednotné užívání těchto pojmů vedoucí k nejasnostem a nedorozuměním v rozhodování a činnosti příslušných orgánů. Vyjádření se nesoustřeďuje pouze na identifikaci vnitřního stavu zdraví nebo odchylku od biomedicínské normy, ale spíše na proces, který vyplývá z počáteční nemoci, zranění nebo poruchy a je zakončen zkušeností s handicapem zahrnující i sociální znevýhodnění. Mezinárodní klasifikace zavedla též nové označení stupňů mentálního postižení. Místo dosavadní klasifikace podle stupně sníženého intelektu a zařazení do pásem z hlediska výše IQ (debilita, imbecilita, idiocie), zavádí novou, která vychází z posouzení zachovávaných schopností a dovedností a rozlišuje mírnou, lehkou, střední, těžko a hloubkovou mentální retardaci.²⁸

V současné době se v některých zemích (např. USA) ozývají i kritické hlasy, které odmítají jakékoli třídění či označování osob se zdravotním postižením proto, že je údajně a priori diskriminuje a vede k jejich segregaci. Na základě toho se prosazuje termín „osoby se zvláštními potřebami“²⁹

Otázka vymezení okruhu osob se zdravotním postižením a definice zdravotního postižení byla naléhavě řešena rovněž na evropské úrovni, v rámci legislativních příprav směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro zacházení v zaměstnání a povolání.³⁰

4.3 Druhy zdravotního postižení

Nejběžnějším a nejobvyklejším způsobem vnitřní diferenciaci zdravotně postižených je model dle převládajícího zdravotního postižení. Nejčastěji se tak setkáme s postižením:

- tělesným
- mentálním a duševním
- zrakovým
- sluchovým
- řečovým

²⁸ Víšková, L. Diskriminace osob se zdravotním postižením, internetová stránka - http://prace.diskriminace.cz/do-postizeni/zpravy_a_publicace.phtml

²⁹ Vysokajová, M. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 2000, 1. vydání, s. 25

³⁰ Víšková, L. Diskriminace osob se zdravotním postižením, internetová stránka - http://prace.diskriminace.cz/do-postizeni/zpravy_a_publicace.phtml

K nim je však nutno přiřadit i další skupiny, na něž se obvykle zapomíná. Jedná se o následující postižení:

- kombinovaná
- nemocné civilizačními chorobami

Níže si uvedeme další skupiny zdravotně postižených, v řadě případů velmi početné, které bychom rovněž mohly do naší klasifikace zahrnout. Zde uvedené však představují z hlediska obsahového i sémantického převládající přístup k označování skupin zdravotně postižených. Přitom zdůrazňujeme, že se jedná o klasifikaci velmi obecnou, kdy každá z uvedených skupin zahrnuje velmi různorodou skupinu stavů, nemocí, postižení, a zejména jejich nositelů - občanů. Téma, jež úzce souvisí s postavením těchto lidí ve společnosti. Z historie, a leckdy docela nedávné, jsme zvyklí na označení, termíny a pojmy, které z dnešního pohledu chápeme jako pejorativní, urážlivé či hanlivé. Největšího rozmachu se dořikali pojmy označující stupně mentálního postižení jako idiotie, imbecility, debilita. Lidé se zdravotním postižením mají taky právo na ochranu cti a lidské důstojnosti, proto se zdůrazňuje správné používání pojmů a termínů. Mají právo na plnohodnotný život, právo na sociální začlenění. Proto je nejen neslušné, ale doslova nepřípustné v oficiálním i neoficiálním styku používat pro označení zdravotně postižených termíny, které se v obecném slangu staly synonymy pro pohrdání, nadávky apod. Nemůžeme však popřít, že v oblasti terminologie související se zdravotním postižením jsme rovněž svědky povrchních změn, přinášejících zpravidla pod rouškou zmíněné korektnosti.³¹

4.4 Počty občanů se zdravotním postižením

Podle zjištění Českého statistického úřadu z května roku 2008 u nás žije přes milion zdravotně postižených.

Podle údajů Českého statistického úřadu jich bylo více než 75 % ekonomicky neaktivních, což znamená, že na práci neměli fyzické nebo psychické předpoklady, nebo také to, že hledání zaměstnání už z určitých důvodů vzdali.³²

Lidé se zdravotním postižením tvoří významnou skupinu - minoritu - občanů České republiky. Na základě kvalifikovaných odhadů se jedná přibližně o 10 % obyvatel ČR.

³¹ Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených a autorský kolektiv. Občané se zdravotním postižením a veřejná správa. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1. vydání, 2005, s. 18

³² <http://www.mesec.cz/clanky/zamestna-nekdo-zdravotne-postizene/>

Zdravotní postižení jako takové se však přímo dotýká mnohem vyššího počtu obyvatel, neboť většina lidí se zdravotním postižením žije v rodinách a tyto jsou v různé míře bezprostředně zasaženy ve sféře psychologické, sociální, ekonomické a jiné.

Po celou dobu uplynulých patnácti let nebylo možno zodpovědět otázku na počet občanů se zdravotním postižením v České republice. Odpověď je vždy a v každé společnosti závislá na zvolených klasifikačních kritériích. Jak už jsem se zmínila, v České republice existuje až několik desítek klasifikačních přístupů, které jsou v některých případech nesouměřitelné či nekompatibilní (zdravotně postižený pro účely dávek státní sociální podpory – zdravotně postižený pro účely povinné školní docházky). Z dalšího pohledu zahrnují situace a stavy nesouměřitelné z hlediska závažnosti a hloubky postižení. Existence tak rozsáhlé řady klasifikačních kritérií bývá někdy kritizována (zejména občany se zdravotním postižením) a bývá požadováno vypracování „jednotné definice pojmu zdravotní postižení. Množství klasifikačních přístupů je však ve značně různorodém společenském terénu zřejmě nezbytné. Reálně existuje řada systémů podpory, které sledují různé stránky projevů a důsledků zdravotního postižení. Dosavadní přehled o počtu občanů se zdravotním postižením je tedy dán výčtem občanů, kteří jsou sledováni v té které klasifikační řadě.

Jak uvádí Eurostat, počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je dvakrát až třikrát vyšší než v běžné populaci. Navíc jsou velmi často zaměstnáni na místech s nízkým platem nebo v na dobu určitou. Na základě údajů Evropské komise a s vědomím toho, že 10% populace tvoří osoby se zdravotním postižením, pokud se připočte průměr zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, zvýší se míra zaměstnanosti celé populace EU o 2 – 3%.³³

Placené zaměstnání představuje pro osoby se zdravotním postižením, stejně jako pro ostatní populaci, významný základ pro osobní rozvoj a sebeúctu a je hlavním prvkem potírajícím vyloučení ze společnosti

Podle Důvodové zprávy Evropské unie k přijetí Rozhodnutí Rady Evropy o Evropském roku osob se zdravotním postižením má v EU zdravotní postižení přibližně 38 milionů osob, neboli každý desátý Evropan všech věkových kategorií.³⁴

³³ Evropské fórum zdravotně postižených. Politický dokument. Klíčové prvky politiky zaměstnanosti EU a pochopení jejího dopadu na osoby se zdravotním postižením, internetové stránky Národní rady osob se zdravotním postižením ČR - <http://www.nrzp.cz/>

³⁴ Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených a autorský kolektiv. Občané se zdravotním postižením a veřejná správa. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1. vydání, 2005, s. 21

¹² Evropské fórum zdravotně postižených. Politický dokument. Klíčové prvky politiky zaměstnanosti EU a pochopení jejího dopadu na osoby se zdravotním postižením, internetové stránky Národní rady osob se zdravotním postižením ČR - <http://www.nrzp.cz/>

Vzhledem k tomu, že osoby se zdravotním postižením čelí při vstupu na trh práce stejným problémům jako další znevýhodněné skupiny, vyžadují zvláštní pozornost a cílená opatření. Individualizovaná podpora je v takovém případě nejvhodnější a umožní zapojit na trh práce více osob se zdravotním postižením, včetně těch s těžkým zdravotním postižením. Opravdu významné zlepšení míry zaměstnanosti může přinést pouze komplexní politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Neaktivní lidé se zdravotním postižením tvoří 42%, účast žen s těžkým zdravotním postižením na trhu práce je 25%, účast žen s lehkým zdravotním postižením na trhu práce je 44%.³⁵

5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR

Od října roku 2004 platí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Nový zákon zrušil dosavadní zákony o zaměstnanosti, tj. zákon č. 1/1991 Sb., a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Zákon definuje právo na zaměstnání: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“ (§ 10)

Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky (§ 11).

Uvedla jsem, že došlo ke zrušení pojmu osoba se změněnou pracovní schopností nebo osoba se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Místo toho je zaveden nový pojem „osoba se zdravotním postižením, jehož význam je však obdobný. Úřad práce je povinen osobám se zdravotním postižením věnovat zvýšenou pomoc, další výhodou je např. právo na pracovní rehabilitaci, která se může uskutečnit i v době dočasné pracovní neschopnosti, jestliže tomu zdravotní stav nebrání.

Právní úprava zaměstnanosti doznala oproti předchozí právní úpravě značných změn a posunů směrem k moderním nástrojům sociální ochrany osob s postižením. Této

problematice je věnovaná celá třetí část zákona, nazvaná „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ Došlo tedy ke zjednodušení definice osoby se zdravotním postižením.³⁶

Zmíněný zákon o zaměstnanosti upravuje řadu práv a povinností souvisejících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. V § 67 se stanoví, že fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle zákona o zaměstnanosti.

5.1 Prameny platné právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Problematika týkající se osob se zdravotním postižením v ČR není komplexně upravena jedinou právní normou. Legislativa v této oblasti je roztržštěná v mnoha právních předpisech různé právní síly.

Současné znění Listiny základních práv a svobod (čl. 3) stanoví:

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“.

Uvedená „antidiskriminační“ klauzule neobsahuje explicitně ustanovení o zákazu diskriminace z důvodu existence zdravotního postižení. Znamená to tedy, že zdravotní postižení nebylo a není příčinou diskriminace jeho nositelů? Opak je pravdou. Silné diskriminační postoje jsou zaznamenány ve všech etapách vývoje lidské společnosti. Ojedinele na sebe braly podobu snahy o fyzickou likvidaci jednotlivců či genocidu celé minoritní skupiny. Z čistě legislativního hlediska nemá přímé neuvedení zdravotního postižení mezi tituly vylučujícími diskriminaci žádný bezprostřední záporný vliv. Zdravotně postižení jsou totiž, stejně jako všichni ostatní občané, zahrnutí pod označení „ani z jiného důvodu.“³⁷ Avšak, myslím si, že tohle nelze považovat za dostatečnou úpravu zákazu diskriminace postižených osob.

Případné začlenění skupiny zdravotně postižených do znění čl. 3 Listiny základních práv a svobod se tak stává spíše otázkou boje za společenské uznání této skupiny občanů. Výslovné uvedení zdravotně postižených v daném ustanovení by rovněž znamenalo uznání

³⁶ Koldinská, K. Sociální právo. Praha: C.H.Beck, 1.vydání, 2007, s. 96

³⁷ Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených a autorský kolektiv. Občané se zdravotním postižením a veřejná správa. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1. vydání, 2005, s. 46

reálných diskriminačních tendencí, jimž byla a je tato minorita vystavena, jakož i explicitní vyjádření vůle majoritní společnosti o nápravu stavu.

Ve vztahu k postavení zdravotně postižených ve společnosti je třeba se zmínit o čl. 26. *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. V čl. 28 se stanoví, že „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*

Zásadní problém spočívá v neuvedení výslovného zákazu diskriminace občanů se zdravotním postižením. Se specifickými ustanoveními týkajícími se občanů se zdravotním postižením se setkáme ve čtvrté hlavě Listiny, věnované hospodářským, sociálním a kulturním právům. Jedná se zejména o ustanovení čl. 29, odst. 1 a 2. Podle něj:

„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“³⁸

Zákonodárce se občanům se zdravotním postižením výslovně věnoval pouze ve vztahu k potenciálnímu uplatnění na trhu práce.

Základní právní předpisy:

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

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

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

Další předpisy:

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

Zákon č. 155/2006 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ Listina základních práv a svobod

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

5.1.1 Zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. sám oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením přímo plně neupravuje. V § 237 jenom stanoví, že povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy. Nestanoví žádné zvláštní podmínky pro uzavírání pracovněprávních vztahů s osobami se zdravotním postižením. I tyto osoby mají možnost sjednat vedle sebe více pracovněprávních vztahů k témuž nebo různým zaměstnavatelům. Práva a povinnosti vyplývající z každého ze souběžně existujících pracovněprávních vztahů se posuzují zcela samostatně (např. právo na odpočinek, na mzdu nebo plat, na dovolenou) To platí obdobně i v pojistných systémech (např. nemocenské nebo zdravotní pojištění). Zaměstnavatel může s osobou se zdravotním postižením uzavřít pracovněprávní vztah na dobu určitou a využít zkušební doby. Omezení v této oblasti, která platila v minulosti, se ukázala pro osoby se zdravotním postižením nevýhodná a často byla příčinou toho, že nebyly přijaty do pracovního poměru.

Zákoník práce dále ukládá zaměstnavateli zabezpečit, aby zaměstnanci vykonávali jen takovou práci, která je pro ně z hlediska zdravotní způsobilosti vhodná. Zaměstnavatel je povinen zajistit pro své zaměstnance a na své náklady závodní preventivní péči, v jejímž rámci se mimo jiné posuzuje způsobilost zaměstnance k výkonu sjednané práce. Pokynům zaměstnavatele, aby se zaměstnanec v rámci závodní preventivní péče podrobil příslušným lékařským preventivním prohlídkám a vyšetřením v souvislosti s výkonem práce, je zaměstnanec povinen vyhovět. Svobodná volba lékaře je v těchto případech vyloučena a zaměstnanec se musí podrobit těmto úkonům v zařízení závodní preventivní péče, které určí

zaměstnavatel. Je-li zaměstnavatel povinen podle lékařského posudku převést zaměstnance na jinou práci z důvodu jeho dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti dále konat dosavadní práci a není-li možno dosáhnout účelu převedení převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může jej zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.³⁹

Osobám se zdravotním postižením podle zákoníku práce přísluší za stejnou práci a za práci stejné hodnoty stejná mzda nebo odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr jako zaměstnanci bez zdravotního postižení. Odlišné podmínky pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, jsou zákoníkem práce stanoveny pouze v oblasti ochrany proti poskytování mimořádně nízkých mezd nebo platů. V zájmu zvýšení jejich šancí na uplatnění na trhu práce se jim stanoví nižší sazby minimální mzdy.

Podle § 103 zákoníku práce zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce. Od novely zákoníku práce platné od 1. října 2004 není již zaměstnavatel povinen si vyžadovat souhlas úřadu práce k výpovědi z pracovního poměru osobě se zdravotním postižením. Do 29. 2. 2004 podle ustanovení §50 zákoníku práce mohl dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci - podle dřívější terminologie - se změněnou pracovní schopností, jen s předchozím souhlasem příslušného orgánu státní správy, jinak byla výpověď neplatná. Toto ustanovení bylo předmětem kritiky, protože šlo o administrativní překážku flexibility pracovněprávních vztahů. Souhlasy byly udělovány většinou formálně. Příslušný orgán státní správy zpravidla nebyl schopen po věcné stránce posoudit oprávněnost a věcnou důvodnost dávané výpovědi. Z hlediska zaměstnanců bylo toto ustanovení chápáno jako výraz nerovného zacházení a diskriminační opatření, protože zaměstnanci se změněnou pracovní schopností byli vnímáni jako „méně atraktivní“ na trhu práce.⁴⁰

Od 1. 1. 2007 byla zrušena povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci v souvislosti s ukončením pracovního poměru výpovědí a také povinnost

³⁹ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5600/skladacka.pdf>

⁴⁰ Jouza, L. Právní nároky zdravotně postižených osob, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 11/2006, s. 18

zajistit nové vhodné zaměstnání postiženému zaměstnanci, kterému byla dána výpověď z důvodu organizačních změn a není zabezpečen důchodem.

5.2. Spolupráce s úřady práce

Zaměstnavatelé jsou povinni informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením, rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením⁴¹.

Povinnost hlásit úřadu práce volná pracovní místa je nejpozději do 10 kalendářních dnů od jejich uvolnění. Zaměstnavatel je povinen u těchto míst označit, zda se jedná o místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením. Povinnost hlásit volná pracovní místa se však nevztahuje na místa obsazovaná volbou nebo jmenováním podle zákoníku práce.⁴²

Úřady práce nebudou evidovat všechny zdravotně postižené (invalidní, částečně invalidní a zdravotně znevýhodněné), které mají trvalý pobyt v příslušném území úřadu práce, ale budou evidovat jen ty osoby zdravotně postižené, kterým úřad práce bude poskytovat služby podle zákona o zaměstnanosti. Zejména půjde o služby v rámci pracovní rehabilitace těchto osob. Úřad práce nemůže evidovat jakékoliv údaje o těchto osobách, ale jen ty, které souvisí s jejich zařazením na trh práce a s poskytováním pracovní rehabilitace. Po odpadnutí důvodů evidence uvedených údajů po ukončení pracovní rehabilitace, po nástupu do zaměstnání, úřad práce zablokuje veškeré údaje, které se týkají této osoby, a učiní je nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich zpracování.⁴³

⁴¹ Voříšek, V. a kolektiv. Právní nároky zaměstnanců. Praha: EUROUNION, 2. vydání, 2004, s. 153

⁴² Židoňová, J. Průvodce zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Praha: BMSS - start, 2005, s. 8

⁴³ Kolektiv autorů. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 1. vydání, 2005, s. 30

6. Nástroje a opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je podle zákona o zaměstnanosti zaměřena na zabezpečení pracovní rehabilitace uchazečů i zájemců o zaměstnání, na jejich zařazování do specifických rekvalifikačních kurzů, na jejich zařazování na chráněná pracovní místa a do chráněných dílen, dále na poradenství pro volbu povolání a přípravu k práci. Je také vyjádřena ve formě příspěvků, dotací a slev na daních pro zaměstnavatele, kteří tyto osoby zaměstnávají. Jednotlivé zákonem vymezené instituty tak mají jednak zaměstnavatele motivovat, aby osoby se zdravotním postižením přijímali do pracovního poměru, vytvářeli pro ně nová pracovní místa a příznivé pracovní podmínky, a jednak je zákonným způsobem donutit k zaměstnávání těchto osob. Aktivní podporu lze uskutečňovat pomocí různých opatření, např. v rámci přípravy pro povolání, stimulačně zaměřeným systémem kvót, vyhrazenými pracovními místy, půjčkami nebo granty pro malé podniky, exkluzivními smlouvami nebo právem na přednostní výrobu, daňovými úlevami, zvýhodněnými smlouvami nebo jinou technickou a finanční pomocí podnikům, které zaměstnávají pracovníky se zdravotním postižením.⁴⁴ Se žádostí o pomoc při zprostředkování pracovního uplatnění je vhodné se obrátit na místně příslušný úřad práce, což je úřad práce podle bydliště osoby se zdravotním postižením. Pro zařazení do jednotlivých podpůrných programů není nutné, aby byla tato osoba evidována jako uchazeč o zaměstnání.

6.1 Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mají podle zákona o zaměstnanosti právo na pracovní rehabilitaci. Je definována „Standardními pravidly pro vyrovnání příležitostí pro fyzické osoby se zdravotním postižením“, které vydalo Valné shromáždění OSN v roce 1993. Pracovní rehabilitaci se podle zákona o zaměstnanosti rozumí souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Poskytuje se na základě žádosti.⁴⁵

⁴⁴ Vysokajová, M. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum, 1. vydání, 2000, s. 84

⁴⁵ JUDr. Jouza L. Právní nároky zdravotně postižených osob, Právo a podnikání a zaměstnání 11/2006, s. 18

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se ZP ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky. Význam pracovní rehabilitace spočívá zejména v tom, že umožňuje pracovní uplatnění, rozvíjí osobnost, zařazuje zdravotně postiženého člověka do pracovního společenství, tím roste jeho sebevědomí. Z hlediska společenského tak přispívá k reprodukci pracovní síly, k tvorbě společensky potřebných hodnot a národního důchodu, k růstu sociálních jistot. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Služby podporovaného zaměstnávání v oblasti pracovní rehabilitace úřad práce může pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která poskytuje služby zahrnuté do pracovní rehabilitace, jak ji vymezuje zákon o zaměstnanosti.

Pracovní rehabilitace je organickou součástí procesu komprehenzivní rehabilitace. Představuje tedy souvislou péči a služby o občany se změněnou pracovní schopností směřující k tomu, aby mohli lépe vykonávat dosavadní, případně jiné vhodné zaměstnání. Pracovní rehabilitace je soubor činností zaměřených na překonání práce neschopnosti a na vytvoření vnitřních podmínek pro pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením, představuje obnovu pracovního potenciálu za účelem pracovního uplatnění” (Jesenský 1995). Hlavním cílem pracovní přípravy postižených je příprava a začlenění postiženého do pracovního procesu případně navrácení do pracovního procesu. Další cíle jsou spjaty s motivací, získáním asertivity, společensko-pracovní prestiže, ekonomické nezávislosti sociálně pracovní integrace.

Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:

- a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,
- b) přípravu k práci,
- c) speciální rekvalifikační kurzy

Příprava na budoucí povolání

V moderní demokracii je úsilí o rovné příležitosti pro všechny a o odstranění překážek bránících rozvoji každého, včetně občanů se zdravotním postižením. Vlivem vývoje

v posledních letech se Česká republika stává zemí s typicky smíšeným systémem vzdělávání dětí, žáků a studentů se zdravotním postižením. Vedle rozvinutého a historicky utvářeného systému tzv. speciálního školství se postupně rozvíjel a rozvíjí model vzdělávání dítěte se zdravotním postižením jako účastníka hlavního vzdělávacího proudu, začleněného do některé ze škol vzdělávací soustavy (mateřské, základní, střední). Řešení podmínek vzdělávání v rámci obou těchto základních směrů se stalo základním úkolem současnosti i po přijetí nové školské legislativy. Dosažení odpovídajícího stupně vzdělání má bezprostřední vliv na možnost uplatnění občana se zdravotním postižením na trhu práce. Tato skutečnost byla dosud leckdy přehlížena.⁴⁶

Příprava k práci

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. Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu, náleží po dobu přípravy k práci na základě rozhodnutí úřadu práce podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců a provádí se na pracovištích zaměstnavatele, v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech či ve vzdělávacích zařízeních.⁴⁷

Rekvalifikace a specializované rekvalifikační kurzy

Rekvalifikaci zajišťují úřady práce pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy je poptávka na trhu práce po profesích, které neodpovídají nabídce pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Specializované rekvalifikační kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace. Při zařazení nemusí jít o uchazeče o zaměstnání, ale jen např. o zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody mezi účastníkem rekvalifikace a úřadem práce. Náklady na rekvalifikaci hradí úřad práce, který může

⁴⁶ <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=6651>

⁴⁷ Koldinská, K. Sociální právo. Praha: C.H.Beck, 1. vydání, 2007, s. 97

poskytnout i *příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací*.⁴⁸ Úřadem práce příslušným k uzavření dohody je úřad práce podle trvalého bydliště uchazeče nebo zájemce. Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí úřadu práce po dobu konání těchto specializovaných rekvalifikačních kurzů podpora při rekvalifikaci.⁴⁹ Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání (nikoliv zájemce o zaměstnání), který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu případně částky životního minima.

Osoba se zdravotním postižením, která má zájem o pracovní rehabilitaci, požádá úřad práce o její zabezpečení. Při každém úřadu práce je zřízena odborná pracovní skupina složená zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených, zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících v převážné míře osoby se zdravotním postižením a z odborníků úřadu práce. Tato pracovní skupina s ohledem na zdravotní postižení žadatele posoudí, jaké formy pracovní rehabilitace by v daném případě byly nejvhodnější. V souvislosti s volbou forem pracovní rehabilitace má úřad práce možnost stanovit osobě se zdravotním postižením, která žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, povinnost podrobit se vyšetření ve zdravotnickém zařízení určeném úřadě. Na základě posouzení odborné pracovní skupiny je v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaven individuální plán pracovní rehabilitace, který obsahuje předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, její konkrétně stanovené formy, časový průběh a termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace. Úřad práce nebo jeho smluvní partner jsou při zabezpečování pracovní rehabilitace individuálním plánem vázáni.

Úřad práce může hradit náklady na pracovní rehabilitaci na základě vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Za náklady právnické nebo fyzické osoby spojené s prováděním pracovní rehabilitace, se považují:

a) přímé náklady vynaložené na pracovní rehabilitaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),

⁴⁸ Jouza, L. Co umožňují nové předpisy o zaměstnanosti, *Práce a mzda*, č 7-8/2005

Bičáková, O. Příspěvky poskytované zaměstnavatelům a OSVČ v roce 2008, *Práce a mzda*, č. 3/2008, s. 39

⁴⁹ Kolektiv autorů. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2. vydání, 2005, s. 41

b) režijní náklady vynaložené při provádění pracovní rehabilitace,

c) náklady na dílčí části pracovní rehabilitace, které pro pověřenou osobu zabezpečuje jiné odborné nebo vzdělávací zařízení.

Za náklady pověřené osoby, které jsou spojené s prováděním pracovní rehabilitace, se dále, považují:

a) náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace potřebnou k provádění pracovní rehabilitace, maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka,

b) náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnuté účastníkům pracovní rehabilitace,

c) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka pracovní rehabilitace, sjednané na dobu pracovní rehabilitace.

V případě, že při provádění pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením je nezbytná spolupráce s odborníkem nebo účast jiné fyzické osoby, považují se za náklady pracovní rehabilitace i náklady spojené s jejich činností při pracovní rehabilitaci.

6.1.2 Pracovní rehabilitace v praxi

Pojem pracovní rehabilitace je sice úřadům práce z jejich praxe už dlouho známý, ale pojem přesně definoval a zakotvil až nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Otázkou je, jak je tento zákon uplatňován v praxi. Snažila jsem se porovnat zákon se situací v praxi. Praxe se zatím úřad od úřadu liší, zřejmě v závislosti na připravenosti, informovanosti a vstřícnosti jednotlivých pracovníků. Přesto je možné popsat několik typických situací.

Když se potenciální uchazeč dostaví se žádostí o pracovní rehabilitaci, je obvykle slušně vyzván, aby se dostavil později, tedy za několik týdnů či měsíc. Jako hlavní důvod byla původně uváděna neexistence oficiálního formuláře žádosti, který by zájemce měl vyplnit. V současnosti již návrh formuláře existuje. Jindy se žadatel dozví, že nejprve musí absolvovat tzv. ergodiagnostiku (tedy posouzení zdravotního stavu a zbytkového potenciálu schopností), v Praze například na Klinice rehabilitačního lékařství Fakultní nemocnice Královské Vinohrady. Objednací lhůta v tomto zařízení je podle zkušenosti zhruba jeden a půl měsíce. Čekání na výsledky je taky dlouhé. Navíc lze předpokládat, že s nárůstem počtu odkázaných osob se objednací lhůta bude ještě prodlužovat. Jinak člověk se zdravotním postižením již zdravotní diagnostiku nutně podstoupil, a to u posudkového lékaře, který ho shledal jako

osobu se zdravotním postižením či zdravotně znevýhodněnou. Dále se pak pracovnice úřadu práce zabývají sběrem žádostí a jejich vyhodnocováním. Předpokládá se, že žádost, výsledky diagnostiky a další potřebné doklady shromáždí určený pracovník, který je připraví pro posouzení odbornou pracovní skupinou. Odbornost této pracovní skupiny, její členové nejspíš nejsou odborníci právě na pracovní rehabilitaci. Navíc jejich časové možnosti budou jistě omezené, v nejlepším případě se sejdou tak jedenkrát měsíčně. Přitom právě z jejich vyjádření bude úřad práce vycházet při sestavování individuálního plánu pracovní rehabilitace (nebo také ne, v případě že ji odborná skupina nedoporučí). Úřady práce také upozorňují, že při sestavování individuálních plánů pracovní rehabilitace budou nuceny vycházet nejen z potřeb uchazeče, možností místního trhu práce a doporučení odborné skupiny, ale také z vlastních finančních možností, které jsou dosti omezené. Na tento problém narazíme zřejmě častěji. Úřady práce například už teď považují služby agentur podporovaného zaměstnávání (jako poskytovatele kompletní pracovní rehabilitace) za příliš drahé, zejména vzhledem k tomu, že část těchto služeb nebo služby obdobné, jsou jejich zaměstnanci údajně schopni poskytovat (a prý již dlouho poskytují) sami. Pokud tyto služby (například poradenství, příprava na práci apod.) nebudou úřady práce zajišťovat samy, budou na ně uzavírat jednotlivé dohody, jejichž závazná podoba v současné době není dotvořena. Úřady práce se dostaly do velmi těžké pozice. Nový zákon v části věnované zaměstnání lidí se zdravotním postižením posílil jejich úlohu, ale ministerstvo práce a sociálních věcí je zřejmě zatím nevybavilo jasnou metodikou.⁵⁰

6.2 Motivační opatření pro zaměstnavatele podle zákona o zaměstnanosti

6.2.1 Chráněné pracovní místo, výše příspěvku na jeho vytvoření, příspěvek na provoz

Jak chráněné pracovní místo tak chráněná dílna jsou známy již z minula, teprve s přijetím nového zákona se však objevily v zákonné úpravě zaměstnanosti. Oba instituty mnohé spojuje a v některých aspektech se naopak liší. Chráněné pracovní místo i chráněná pracovní dílna jsou zřizovány pouze pro osoby se zdravotním postižením, a to zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Musí být provozovány nejméně dva roky. Chráněné pracovní místo je však pouze jedním místem a úřad práce na jeho zřízení

⁵⁰ Česká abilympijská asociace. Pracovní rehabilitace je stále v plenkách, úřady práce nevědí, jak ji mají poskytovat. Abilympijský zpravodaj, 2005, č. 1

fakultativně přispívá do určité výše, zatímco chráněná pracovní dílna je celé pracoviště zaměstnavatele, na kterém pracuje nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a příspěvek na zřízení chráněné dílny je úřad práce povinen poskytnout.⁵¹

Zákon o zaměstnanosti předpokládá zřizování chráněných pracovních míst a dílen, které zřizuje zaměstnavatel a umožňuje úřadům práce poskytnout na ně zaměstnavateli příspěvek.

Zaměstnavatel může požádat úřad práce o uzavření dohody o vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Úřad práce může na základě uzavřené dohody poskytnout zaměstnavateli *příspěvek na vytvoření* takového místa. Místně příslušným je úřad práce, v jehož územním obvodu bude chráněné pracovní místo vytvořeno. Toto chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně 2 roky ode dne sjednaného v dohodě. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a že nemá nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výjimkou je případ, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není se splácením splátek v prodlení. Za stejných podmínek může úřad práce uzavřít dohodu o vytvoření chráněného pracovního místa a poskytnutí příspěvku i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek nemusí být vyčerpán v roce jeho poskytnutí, ale musí být čerpán podle harmonogramu stanoveného v dohodě. Nevyčerpanou část příspěvku je zaměstnavatel (nebo osoba samostatně výdělečně činná) povinen úřadu práce neprodleně vrátit, nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Uvedenou formu podpory mohou využít i jednotliví občané se zdravotním postižením, zřídí-li např. chráněné pracovní místo „sami pro sebe“⁵²

Výše příspěvku je sjednaná v dohodě mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Závisí na situaci na trhu práce, na efektivnosti vytvářeného pracovního místa, na tom, zda je místo vytvářeno pro osobu s těžším zdravotním postižením a také na počtu chráněných pracovních míst vytvářených na základě jedné dohody. Maximální výše příspěvku je v zákoně o zaměstnanosti stanovena příslušným násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku před uzavřením dohody a činí při:

⁵¹ Koldinská, K. Sociální právo. Praha: C. H. Beck, 1. vydání, 2007, s. 97

⁵² Židoňová, J. Průvodce zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Praha: BMSS-START, 1. vydání, 2005, s. 25

- vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením osminásobek,

- vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobek.

V roce 2008 mohl úřad práce přispět až 168 952 Kč, resp. 253 428 Kč. Ve stejné výši lze přispět i osobě se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.⁵³

- vytvoření více než deset chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením *desetinásobek*,

- vytvoření více než deset chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením *čtrnáctinásobek* průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Úřad práce může poskytovat *příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů* na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením. Základem je opět dohoda mezi úřadem práce a zaměstnavatelem nebo osobou se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, uzavřená na základě žádosti zaměstnavatele nebo osoby samostatně výdělečně činné. Výše příspěvku může činit ročně maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. U tohoto příspěvku není podstatné, zda chráněné pracovní místo je obsazeno osobou s těžším zdravotním postižením nebo jinou osobou se zdravotním postižením, maximální možná výše příspěvku je pro všechny stejná. Druhy provozních nákladů, na které může úřad práce přispívat, jsou uvedeny v prováděcí vyhlášce k zákonu o zaměstnanosti. Jsou rozlišeny podle toho, zda se jedná o provozní náklady zaměstnavatele nebo osoby samostatně výdělečně činné.⁵⁴

6.2.2 Chráněná pracovní dílna, výše příspěvku na její vytvoření, příspěvek na provoz

Podle § 76 chráněná dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Průměrný

⁵³ Bičáková O. Příspěvky zaměstnavatelům se zaměstnanci se zdravotním postižením, Národní pojištění, č. 3/2008, s. 8

⁵⁴ Židoňová, J. Průvodce zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Praha: BMSS-START, 1. vydání, 2005, s. 25

roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením v chráněné dílně musí činit nejméně 60%. Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru (ne na dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce). Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců chráněné pracovní dílny je uveden v prováděcí vyhlášce k zákonu o zaměstnanosti a je obdobný jako způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu. Pro zjištění zda je splněna podmínka zaměstnávání nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením, se každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením, započítává třikrát.

Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce příspěvek. *Příspěvek na vytvoření* chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

Za provozní náklady chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, na které lze zaměstnavateli podle § 75 odst. 10 a § 76 odst. 7 zákona o zaměstnanosti poskytnout příspěvek, se považují

- a) nájemné a služby s ním spojené,
- b) náklady na povinné revize a pojištění objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
- c) náklady na palivo a energii,
- d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu,

e) náklady na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,

f) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,

g) náklady provozních zaměstnanců,

h) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele a náklady souvisí s provozováním chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny,

i) náklady na opravu a údržbu zařízení chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny, pokud je toto zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele.

Je-li součástí nákladů uvedených i daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny.

6.2.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

S účinností od 1. 1. 2008 byl novelizován § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle §78 zákona 435/2004 zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Osoby s těžším zdravotním postižením se do průměrného přepočteného počtu těchto zaměstnanců započítávají třikrát. Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele, která musí být úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Součástí žádosti je potvrzení o tom, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a že zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.

Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením

a) za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,

b) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, příjemcem starobního důchodu.

Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí. Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem, řídí se vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.

6.2.4 Další příspěvky, jakož nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti

Zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, může příslušný úřad práce, v některých případech Ministerstvo práce a sociálních věcí, přispět na činnost spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Podmínky a výše příspěvků jsou odvozeny do druhů příspěvků, zákonných úprav, rozpočtu a situace na trhu práce. Ke každé písemné žádosti zaměstnavatele o kterýkoliv z příspěvků musí být doložena tzv. bezdlužnost, tj. že tento zaměstnavatel nemá nedoplatky na sociálním a zdravotním pojištění nebo na daních. Dotace se nepřiznává i v případech, kdy zaměstnavatel nabízí uchazeči nižší mzdu, než je minimální mzdový tarif. Zaměstnavatel (příjemce dotací nebo příspěvků) musí souhlasit s tím, že v rámci veřejného přístupu k informacím podle zákona č. 106/1999 Sb., o svodném přístupu k informacím, mohou být informace o subjektu a výši dotací zveřejňovány.

6.2.4.1 Příspěvek na zřízení účelného místa

Společensky účelné pracovní místa zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního

roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců.

Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.⁵⁵

6.2.4.2 Příspěvek na zapracování

Podle § 116 zákona o zaměstnanosti podmínkou příspěvku na zapracování je, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje na základě písemné dohody uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Úřad práce tedy může poskytnout na mzdy příspěvek na zapracování, maximálně však po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy na zaměstnance pověřeného zapracováním. Příspěvek se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování. Příspěvek se neposkytuje za dobu nepřítomnosti zapracovávané osoby v práci.⁵⁶ Od 1. ledna 2008, stejně jako v roce 2007 bylo možno poskytnout příspěvek ve výši 12 000 Kč.

6.2.4.3 Investiční pobídky

Upravuje je zákon č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách. Jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je

⁵⁵ Bičáková, O. Příspěvky poskytované zaměstnavatelům a OSVČ v roce 2008, Práce a mzda, č. 3/2008, s. 39

⁵⁶ Kolektiv autorů. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 1. vydání, 2005, s. 43

uvedený v dohodě o jejich poskytnutí. Jsou to slevy na daních z příjmů, za investiční pobídky se považují dotace obcím na technická vybavení území, na převod pozemku, na němž má být umístěna výroba, které se investiční pobídka týká, dále jsou to finanční částky na vytvoření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců. Na investiční pobídky není právní nárok. Žadatelem může být fyzická nebo právnická osoba, která předloží Ministerstvu průmyslu a obchodu svůj záměr, např. na pořízení nového výrobního závodu, rekonstrukci, modernizaci a rozšíření stávajícího a zavedení nové výroby. Dostane-li žadatel od Ministerstva průmyslu a obchodu příslib, sjedná s ním Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě podmínky pro vytvoření nových pracovních míst a na rekvalifikaci. Výše finanční podpory je závislá na situaci na trhu práce vyjádřené mírou nezaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel dostal rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, může požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí (nikoliv úřad práce) o hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a na rekvalifikaci, případně školení nových zaměstnanců. Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem. Na poskytnutí investiční pobídky k vytváření nových pracovních míst nebo k rekvalifikaci, případně školení zaměstnanců nemá zaměstnavatel právní nárok ze zákona o zaměstnanosti. O poskytnutí hmotné podpory rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které v případě kladného rozhodnutí uzavře se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí hmotné podpory. Jedna z podmínek k poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst je dána průměrnou mírou nezaměstnanosti v daném území a spádové oblasti.⁵⁷

Shrnutí

Přes všechna uvedená podpůrná opatření, dotace, daňové úlevy a další, nedaří se, jak o tom svědčí i uvedená statistická data, zaměstnat občany se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat. Majoritní společnost považuje za „přirozené či obvyklé, jestliže zdravotně postižení nepracují. Část společnosti považuje za znak vyspělosti a „dobré vůle odhodlání podporovat tyto občany sociálními dávkami, případně charitativním způsobem (na rozdíl

⁵⁷ Kolektiv autorů. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2. vydání, 2005, s. 55

od tzv. schopných pracovat). Nepochybně je nutno zmínit, byť nikoliv jako rozhodující faktor, i otázku ochoty a motivace jisté části občanů se zdravotním postižením realizovat se na trhu práce, případně podnikat. Zdravotně postižení byli představováni jako „oběť tržních sil a lidé subjektivně vysoce motivovaní získat práci. Po čtrnácti letech je situace vnímána jako stabilní a její parametry jsou známy. Lze předpokládat, že jistá část občanů se zdravotním postižením ztratila zájem realizovat svůj pracovní potenciál. Pro určitou skupinu občanů se zdravotním postižením není ekonomická motivace účasti na pracovním trhu rozhodující. Minimálně stejný význam pro ně samotné (platí i z celospolečenského hlediska) má mimo-příjmová motivace (sebeuplatnění, sociální komunikace). Upřímně řečeno, situace, kdy některý občan se zdravotním postižením nechce pracovat, je pouze a jen dalším z důkazů, že se zdravotně postižení v podstatných věcech od majoritní populace neliší. Analýzou kroků příslušných státních orgánů v dané oblasti lze dojít k závěru, že pravděpodobně neexistuje další oblast dotýkající se života občanů se zdravotním postižením, jež by byla tak cíleně, organizačně, legislativně a de facto i ekonomicky podporována. Ukazuje se, že pouze stávajícími nástroji se nedaří tuto otázku uspokojivě řešit. Zásadní změny na trhu práce pro občany se zdravotním postižením může přinést jen relativně zásadní změna ostatních systémů podporujících tuto oblast. Obecným předpokladem dosažení vyššího podílu občanů se zdravotním postižením ekonomicky aktivních je trvalý hospodářský růst v ČR, jenž by sám o sobě vytvořil pracovní příležitosti i pro část občanů na trhu práce dosud neumístěných a zvýšil možnosti alokace vytvořených zdrojů do sledované oblasti.⁵⁸

6.3 Daňové úlevy

Zákon o daních z příjmů přihlíží k nepříznivému zdravotnímu stavu osob. Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, může zaměstnavatel uplatnit slevu na dani za každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením ve výši 60 000 Kč ročně a za každého zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením ve výši 18 000 Kč ročně. Slevy na dani z příjmů se při zaměstnávání osob se zdravotním postižením týkají zaměstnavatelů - právnických osob i zaměstnavatelů fyzických osob. Slevy spočívají v odpočtu částky od daně z příjmů, které by zaměstnavatel platil v případě, že by osobě se zdravotním postižením nezaměstnával. Zaměstnavatelé při zaměstnávání určitého počtu

⁵⁸ Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených a autorský kolektiv. Občané se zdravotním postižením a veřejná správa. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1. vydání, 2005, s. 46

zaměstnanců musí plnit povinné procento zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V případě nedodržení stanoveného limitu odvádějí do státního rozpočtu částky z titulu plnění povinného zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Fyzická osoba - živnostník (popř. podnikatel v zemědělství nebo podnikatel podle zvláštních právních předpisů), pokud zaměstnává osobu se zdravotním postižením, třeba jen na několik dní v roce, unikne tím případné povinnosti vykázat v daňovém přiznání minimální základ daně. Slevy na dani jsou dvojího druhu:

- první sleva je poskytována zaměstnavateli za to, že zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením a zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Na každého z nich se uplatňuje různá výše slevy.

- druhou je sleva za to, že zaměstnavatel podle § 35 odst. 1 písm. c) zákona o daních z příjmů zaměstnává nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců se zdravotním postižením činí více než 50% průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, daň snižuje o polovinu. Pokud by se jednalo o zaměstnavatele, který je FO, nebo společníkem veřejné obchodní společnosti, komplementářem komanditní společnosti musí požádat o snížení daně na polovinu Ministerstvem financí. Ministerstvo financí při splnění podmínek na základě žádosti poplatníka vyhoví.

V praxi může dojít ke kombinaci toho, že zaměstnavatel sice zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením, ale současně mu plyne z toho, že zaměstnává více než 25 přepočtených zaměstnanců, i povinnost zaměstnávat určitý počet zaměstnanců se zdravotním postižením, avšak této povinnosti nedostál. Tudiž z titulu toho, že nezaměstnává povinný podíl zaměstnanců, mu vzniká povinnost odvodu do státního rozpočtu - výdaj daňově uznatelný a současně z důvodu toho, že zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením, uplatní slevu na dani.⁵⁹

6.4. Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podíl

V ČR existuje jenom jeden administrativní nástroj, kdy mají zaměstnavatelé povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob

⁵⁹ § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v znění pozdějších předpisů

na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Tyto povinnosti se nevztahují na zaměstnávání občanů v zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených sborů a na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají příslušníky Hasičského záchranného sboru České republiky. Povinný podíl činí 4 %. Přičemž forma jeho plnění je ponechána na vůli zaměstnavatele.⁶⁰

Jedná se o možnost:

- přímého zaměstnání občanů se ZP

- odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců (původně více než 60 %), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám

- odvodem do státního rozpočtu. Roční výše odvodu za každého občana se ZP, o kterého zaměstnavatel nesplní povinný podíl, činí 2,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené za první až třetí čtvrtletí daného kalendářního roku.⁶¹

Všechny uvedené způsoby mohou zaměstnavatelé kombinovat.

Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu. Mohou tedy jen zaměstnávat nebo v rámci náhradního plnění odebírat výrobky nebo služby. Odvod do státního rozpočtu realizuje zaměstnavatel prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo trvalé bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Oznámení o plnění povinného podílu zaměstnavatel hlásí do 15. února na formuláři příslušného úřadu práce. Finanční úřady i správy sociálního zabezpečení jsou povinny úřadu práce sdělit potřebné údaje pro provedení kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Finanční úřady budou sdělovat úřadu práce zaměstnavatelé, kteří uplatnili slevu na daních za osoby zdravotně znevýhodněné, správy

⁶⁰ Jouza, L. zaměstnat zdravotně postižené, nebo odvést peníze? Národní pojištění, č. 2/2008, s. 7

⁶¹ §81a §82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v znění pozdějších předpisů

sociálního zabezpečení předají úřadu práce seznamy zaměstnavatelů, kteří mají více než 25 zaměstnanců. Seznam zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, je na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, který je rozhodný pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Každý zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, se započítává třikrát.

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se sleduje za celého zaměstnavatele, nikoliv za jednotlivé provozovny nebo pracoviště různě umístěná. Rozhodující pro výpočet je celkový počet všech zaměstnanců zaměstnavatele ze všech pracovišť a z nich vypočtený průměrný roční přepočtený stav. Zaměstnavatel si může započítat jen ty zaměstnance se zdravotním postižením, které má doložené platnými doklady.⁶²

Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se nezapočítávají:

- příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru,
- zaměstnanci obce zařazení do obecní policie,
- báňští inspektoři.

Proti původní právní úpravě se však od roku 2005 již započítávají zaměstnanci pracující na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním. Způsob zjišťování průměrného ročního přepočtu zaměstnanců je upraven ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Vychází se z celkového počtu odpracovaných hodin (včetně přesčasové práce) zaměstnanci v pracovním poměru sledovaném kalendářním roku, zvýšeného o hodiny neopracované těmito zaměstnanci:

- z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
- z důvodu takových překážek v práci na straně zaměstnance, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy,
- v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží podpora při ošetřování člena rodiny.

⁶² Kolektiv autorů. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 1. vydání, 2005, s. 28

Součet všech těchto hodin se vydělí celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků připadajících ve sledovaném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Pozn. Jestliže má firma víc než 25 zaměstnanců, pak se musí potýkat také s tím, aby zaměstnávala alespoň čtyři procenta lidí se zdravotním postižením. Tomu se ale dá vyhnout pomocí tak zvaného náhradního plnění - budou se nakupovat výrobky a služby od firem, které zaměstnávají více než padesát procent postižených osob. Avšak v praxi existuje způsob jak zákon o zaměstnanosti i s jeho vyhláškou obejít. Před novelizací současného znění zákona se nejdříve objevili lidé, kteří začali nabízet poskytnutí „náhradního plnění“ téměř na vše. Takto uměle a cíleně vytvářené firmy začaly rychle realizovat obraty v řádech milionů korun. Stačilo, aby v takové firmě byli tři zaměstnanci, přičemž dva z nich byli zdravotně postižení, a pravidlo o více než 50 % bylo splněno. Tato firma pak nakupovala běžné produkty od jiných, přirazila si provizi a prodávala dál i s potvrzením o náhradním plnění.

Přišla novela, která ve stručnosti řekla, že když firma potřebuje nahradit deset zaměstnanců (má mít deset zdravotně postižených, ale má jen zdravé), pak musí nakoupit výrobky a služby od firmy, která má alespoň deset zaměstnanců se zdravotním postižením (a ti v ní tvoří více než padesát procent pracovníků). Případně může nakoupit od dvou firem po pěti zdravotně postižených zaměstnancích a podobně dále tak, aby byla splněna podmínka počtu nahrazovaných zaměstnanců. Bohužel tato novela stav na trhu spíše zhoršila. Vznikl totiž fenomén přefakturace.⁶³

7. Specifické formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

7.1 Podporované zaměstnávání

V ČR je služba podporované zaměstnávání poskytována výhradně nevládními organizacemi. První agentura vznikla v Praze roku 1995 na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. Od roku 2000 dochází k rozšíření této služby do dalších regionů, převážně na základě dvou nadregionálních projektů financovaných z prostředků EU a státního rozpočtu.

⁶³ Rumišek, T. Chytračení likviduje chráněné dílny. BIZ, 2006, č. 10

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce. Smyslem je vyrovnávání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří v důsledku zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění. V rámci podporovaného zaměstnávání je poskytována podpora rovněž zaměstnavatelům uživatelů služby. Hlavním cílem je umožnit znevýhodněným skupinám obyvatel získat, udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejím zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti.

Základy podporovaného zaměstnávání byly položeny v USA psychologem Markem Goldem jako alternativa k dosavadnímu neúčinnému systému služeb pro lidi s mentálním postižením, který byl založen na postupném přechodu člověka s postižením z méně náročného prostředí do náročnějšího. Tento systém se ukázal jako příliš časově náročný a byly zpochybněny i některé předpoklady, na kterých spočíval. Ukázalo se, že člověk, který chce pracovat na otevřeném pracovním trhu, nemusí předem ovládat popsaný soubor chování a dovedností. Ideálním místem pro získání potřebných pracovních dovedností a návyků je přirozené pracovní prostředí.⁶⁴

Od tradičních služeb v oblasti zaměstnanosti se podporované zaměstnání liší změnou v pořadí trénink - umístění na pracoviště. Zatímco u většiny tradičních metod proběhne nejprve vzdělání (rekvalifikace) a teprve po něm následuje nástup na pracoviště, u podporovaného zaměstnání se vychází ze stávajících možností zájemce o práci, na základě kterých se hledá pracovní místo. K tréninku dovedností dochází až po nástupu do práce. Dovednosti, které jsou pro dané pracovní místo požadovány, se člověk využívající služby podporovaného zaměstnání učí přímo na pracovišti, kde jsou optimální podmínky. Tím odpadají potíže spojené s přenosem dovedností z jednoho místa na druhé. Nadto trénink přímo na pracovišti podporuje sociální integraci a usnadňuje ostatním zvyknout si pracovat po boku spolupracovníků s postižením. Neoddělitelnou součástí podporovaného zaměstnání je skutečnost, že pracovník s postižením dostává za stejnou práci obdobnou odměnu jako člověk bez postižení. Navíc pracovní doba odpovídá běžnému rozsahu úvazku, včetně možnosti pracovat na zkrácenou pracovní dobu. Aby bylo pracovní umístění úspěšné, je podpora

⁶⁴ Johnová, M., Vondráčková, M. K podporovanému zaměstnávání v ČR, Sociální politika, č. 10/2001

zajištěna na tak dlouho, jak je potřeba, nejdéle však po dobu tří let. Doba trvání podpory je určována potřebami daného člověka. V případě, že pracovník potřebuje podporu déle než tři roky, musí být zajištěna jinou formou, např. osobní asistencí.

Podporované zaměstnání může využívat široké spektrum lidí. Nezbytným předpokladem programu je navíc podpora šitá na míru. Vzhledem k obrovské variabilitě vztahující se k potřebám uživatelů spadá do programu podporované zaměstnání široká škála služeb. Nelze stanovit pevný seznam služeb nabízených v rámci programu.⁶⁵

Lze uvést pouze obecné příklady podpory, která může být poskytována:

- osobní asistence
- Job klub
- trénink na pracovišti
- monitorování průběhu pracovního uplatnění
- trénink dovedností souvisejících s pracovním uplatněním
- sociálně terapeutická dílna
- doprava
- audit pracovních příležitostí

7.1.1 Osobní asistence

Asistenci pro znevýhodněné skupiny osob, mezi nimiž mají velké zastoupení osoby se zdravotním postižením, můžeme dělit zejména na asistenci osobní, asistenci ve školách a asistenci při zaměstnání. Po roce 1989 začali vznikat nestátní subjekty poskytující sociální služby, většinou ve formě občanských sdružení nebo obecně prospěšných společností, které se zabývaly poskytováním osobní asistence pro občany se zdravotním postižením.⁶⁶

Osobní asistence je upravena v 39 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a ve vyhlášce č. 505/2006, která tento zákon provádí. Osobní asistence je terénní služba poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba se poskytuje bez časového omezení, v přirozeném sociálním prostředí osob a při činnostech, které osoba potřebuje.

⁶⁵ www.rytmus.org
www.dobromysl.cz

⁶⁶ Troster P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. Praha: C. H. Beck, 3. aktualizované a doplněné vydání, 2005, s. 274

Služba podle obsahuje zejména tyto základní činnosti:

- a) pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu,
- b) pomoc při osobní hygieně,
- c) pomoc při zajištění stravy,
- d) pomoc při zajištění chodu domácnosti,
- e) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,
- f) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- g) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

7.1.2 Job Klub

Job-klub je skupinová práce s lidmi se zdravotním postižením, kteří si chtějí nalézt zaměstnání a kteří si chtějí natrénovat a procvičit dovednosti potřebné pro vstup na trh práce. Jeho smyslem je procvičování a rozvíjení dovedností. Vede také k uvědomění si, jaké má člověk zájmy a cíle- k tomu může vést srovnávání zkušeností s ostatními uživateli. Dalším důležitým aspektem Job-klubu je společenské setkávání. Pořádají je většinou občanská sdružení nebo úřady práce.

7.1.3 Audit pracovních příležitostí

Jde o nástroj vyhledávání nebo tedy vytváření pracovních pozic nebo činností v rámci podporovaného zaměstnávání. Proč nechat provést audit pracovních příležitostí ve firmě příp. organizaci? Pomůže splnit zákonné kvóty zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snížit tak finanční odvody do státního rozpočtu Cílem je sladit povinnost firmy s více než 25 zaměstnanci zaměstnat alespoň 4% pracovníků se zdravotním postižením s poptávkou lidí s postižením po práci pomůže vytipovat vhodné pracovní pozice pro osoby se zdravotním postižením. Audit se provádí ve spolupráci s pracovníky personálního oddělení nebo vedoucího firmy nebo dané sekce pracoviště. Audit má tyto etapy:

- seznámení vedení/ managementu firmy s auditory,
- vypracování zápisu auditu,

- společné zhlédnutí pracoviště, hledání vhodných pracovních činností.⁶⁷

7.1.4 Sociálně terapeutická dílna

Posláním sociálně terapeutické dílny je aktivní podpora lidem se zdravotním postižením při zachování či nabytí základních pracovních návyků a dovedností vycházejících z individuálních potřeb, podpora jejich samostatnosti, která jim může pomoci získat chráněné místo nebo místo na otevřeném trhu práce a tím také zlepšit jejich společenské postavení. Služby se poskytují lidem, kteří nejsou z tohoto důvodu schopni pracovního uplatnění na otevřeném ani chráněném trhu práce.

Základní činnosti poskytované služby:

- poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy,
- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,
- nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,
- podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností (rozvoj a podpora prostřednictvím sociálně pracovní terapie),
- pomoc při obnovení nebo upevnění, zprostředkování kontaktu s přirozeným sociálním prostředím.

Další činnosti poskytované služby mohou být:

- plavání,
- návštěva solné jeskyně,
- doprovod na různé instituce,
- doprava,
- zajištění materiálu pro placené pracovní činnosti,
- pobyty na zotavenou.

Sociálně terapeutická dílna je vedena ředitelem. Službu zajišťuje tým instruktorek sociální péče s odpovídajícím odborným vzděláním. Sociální služby pro zdravotně postižené se poskytují na základě principů, shrnutých v následujícím etickém kodexu. Etický kodex vyjadřuje hodnoty, jimiž se řídí pracovníci při práci s uživateli při poskytování služby.

- dodržování práv uživatelů předpokládá znalost těchto práv,
- respekt k osobnosti, vůli a potřebám jednotlivce a zachovávání jeho důstojnosti,

⁶⁷ Bromová, M. Audit pracovních příležitostí. Zpravodaj IN, 2008, č. 5.

- podpora samostatnosti uživatele - služby se přizpůsobují potřebám jednotlivých uživatelů,

- zachování úcty, ohleduplnosti a mlčenlivosti, uživatel má právo na laskavost, přívětivost, vytváření vědomí bezpečí a na důstojné zacházení

- flexibilita - snaha o pružnost režimu střediska tak, aby se co nejvíce přizpůsoboval měnícím se potřebám uživatele,

- uživatelé se vedou ke spolupráci, snaží se je aktivovat a podporovat tak, aby získali co největší míru soběstačnosti,

- vnímání veškerých souvislostí, ovlivňujících život uživatelů, k zajištění blaha uživatele je v některých situacích i nutná spolupráce s ostatními institucemi, organizacemi a s rodinou,

- osobní přesvědčení o užitečnosti vykonávané práce, přínosnější než přísná profesionalita je pro uživatele i pracovníka přesvědčení o prospěšnosti poskytované služby, osobní nasazení a citlivé vnímání zpětné vazby od uživatelů,

- vytváření atmosféry přívětivosti, sdílené radosti a ocenění,

- snaha o další osobní růst - vůle osvojit si nové poznatky, přístupy a metody práce.

8. Přestupky a správní delikty za porušení povinností, které mají zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákon č. 435/2006 Sb. o zaměstnanosti vymezuje skutkové podstaty přestupků (§ 139), kterých se mohou dopustit pouze fyzické osoby a správních deliktů právnických osob (§ 140) a podnikajících fyzických osob a současně stanoví maximální výše pokut, které mohou úřady práce za tyto veřejnoprávní delikty uložit.

Fyzická nebo právnická osoba může porušit pracovníprávní předpisy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a tím se dopustit přestupku nebo správního deliktu.

Fyzická či právnická osoba se dopustí přestupku nebo správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel:

- nepřizpůsobí pracovní podmínky a pracovní prostředí zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- neinformuje úřad práce o volných pracovních místech pro tyto osoby,

- nevede evidenci těchto osob a pracovních míst, která jsou pro ně zaměstnavatelem vyhrazena,

- neplní další povinnosti ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedené v § 80 zákona o zaměstnanosti

- nesplní povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo způsob plnění povinného podílu neohlásí úřadu práce.

Za toto může úřad práce uložit pokutu do výše 1 000 000 Kč.⁶⁸

Proti rozhodnutí o uložení pokuty se může zaměstnavatel odvolat. O odvolání rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Podání odvolání má odkladný účinek.

Po ukončení námitkového řízení úřad práce posoudí, zda jsou dány důvody pro zahájení řízení o uložení pokuty. Se zahájením správního řízení musí být zaměstnavatel seznámen a musí mu být dán časový prostor, aby se mohl vyjádřit k podkladům pro rozhodnutí. Protiprávní jednání je tedy v zákonu o zaměstnanosti rozděleno podle toho, kdo se ho dopustil, na přestupky (FO) a správní delikty (PO).⁶⁹

⁶⁸ Kolektiv autorů. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2. vydání, 2005, s. 54

⁶⁹ Bičáková, O. Přestupky a správní delikty podle zákona o zaměstnanosti, Právo pro podnikání a zaměstnání 05/2007, s. 12,

Závěr

Ne každý člověk má to štěstí, že je úplně zdravý. Lidé se zdravotním postižením stále musí čelit bariérám, které brání jejich plnohodnotnému zapojení do společnosti. Často jsou nuceni žít v ústavech, je jim upíráno právo uplatňovat svou způsobilost k právním úkonům a v důsledku toho i další práva. O zlepšení postavení zdravotně postižených usiluje např. mezinárodní Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, kterou dosud podepsalo 136 států, včetně České republiky a ratifikovalo 41 států.

Významné aktivity pro osoby se zdravotním postižením vedou Liga lidských práv a Centrum advokacie duševně postižených. Jednou z aktivit, pomocí které se Liga lidských práv a Centrum advokacie duševně postižených snaží dosáhnout souladu českého práva s Úmluvou ještě před její ratifikací, je spolupráce s Ministerstvem spravedlnosti na přípravě návrhu nového občanského zákoníku. Podporují tedy záměr české vlády Úmluvu ratifikovat a budou se i nadále zasazovat i o její včasnou a důslednou implementaci.

Otázka zaměstnávání zdravotně postižených je stále předmětem mnoha jednání a také legislativních úprav. Každý den potkáváme velké množství lidí se zdravotním postižením a tito lidé nemají stejné možnosti uplatnění na trhu práce. Ovšem i tito lidé dokáží zastat v zaměstnání spoustu práce. Navíc pro řadu zaměstnavatelů může být určitou výhodou, neboť můžou získat příspěvky a dotace na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V České republice však každoročně marně hledá práci několik tisíc zdravotně postižených osob, mnoho zaměstnavatelů má finanční problémy s přizpůsobením pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance, mnoho společností, které se zabývají zaměstnáváním zdravotně postižených osob, nemá dostatek finančních zdrojů na dovybavení svých pracovišť, chybí zdroje na speciální pomůcky pro tyto zaměstnance, mnoho zdravotně postižených spoluobčanů by mohlo pracovat tzv. z domova, kdyby bylo vybaveno výpočetní technikou a mohlo přijímat a zpracovávat své pracovní zadání např. díky internetu. Problémem je někdy totiž informovanost zaměstnavatelů o všech možnostech výhod, které pro ně osoby se zdravotním postižením mohou přinést. Další problém je strach. Zdraví lidé neznají osoby se zdravotním postižením a nemají k nim důvěru, tuhle bariéru je potřeba překonat. Mnoho zaměstnavatelů musí pochopit, že pro osoby se zdravotním postižením je práce mnohem víc než předmět obživy. Pro ně je práce předmět seberealizace, dostání se do společnosti a zvýšení jejich sebevědomí.

Ze statistik vyplývá, že nezaměstnanost lidí se zdravotním postižením je až čtyřikrát vyšší než u průměrné populace. Myslím si, že osoby se zdravotním postižením mohou vykonávat některé práce stejně kvalitně jako zdraví lidé. K tomu přispívá aj zvyšování jejich vzdělanosti. Hodně zaměstnavatelů uvádí, že zdravotně postižené osoby nezaměstnává z důvodu nedostatečného vzdělání a praxe. Pokud se občané s postižením vzdělávají, potom nejčastěji formou samostudia. ČR. Tuto stránku je potřeba zlepšit. Zlepšování přístupu a návratu na trh práce se věnoval projekt EQUAL.

V ČR existuje více organizací, které se snaží pomáhat zdravotně postiženým uplatnit se na trhu práce. V červnu 2007 byl založen *Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Byl založen osobami, které postižené spoluobčany zaměstnávají, pro postižené pracují, postiženými osobami jsou nebo se ztotožňují s jejich problémy v této oblasti a chtějí pomoci. Cílem nadačního fondu je rozvíjet možnosti jak pomoci zdravotně postiženým s uplatněním na trhu práce, a to jak pomoci jednotlivcům, tak společnostem, které se přímo zabývají zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, tak zaměstnavatelům, kteří běžně zdravotně postižené osoby nezaměstnávají. Omezení způsobilosti k právním úkonům v budoucnu nebude přípustné, pokud postačí jiné, mírnější opatření, jako například dohoda osoby s postižením s jinou osobou o poskytování nápomoci při právním jednání.⁷⁰

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je problémem velice specifickým, protože kromě zákonů musí existovat ve společnosti určitá míra solidarity, ochota pomoci a pocit vcítění se do situace lidí, kteří neměli tolik štěstí se narodit zdravým. V posledních letech byly přijaty zákony, které přinesli zlepšení situaci (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákoník práce č.262/2006, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Myslím si, že právní úprava zaměstnávání těchto osob oproti jiným právním úpravám je dost precizní, existuje široká škála různých podpor, kde každému zaměstnavateli zaměstnávající osoby se zdravotním postižením umožňuje získat některý z příspěvku nebo jinou výhodu. Přesto se dá něco zlepšit. V některých případech považuji příspěvky za nízké a bylo by potřebné je zvýšit. V mnohých případech dochází k zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se hlavně o tzv. „kvazizaměstnavatele“, kteří pouze uzavřou s postiženým člověkem pracovní smlouvu, na jejímž základě inkasují veřejné peníze, ale práci takovému člověku nedávají. Tady je to už otázka kontroly a pak případného postihu, které by měli zabránit zneužívání.

⁷⁰ www.nfozp.cz

Co se týče povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, tady dochází k tomu, že často zaměstnavatelé, místo toho aby přímo zaměstnali osobu se zdravotním postižením, raději si zvolí formu „náhradního plnění“. Bohužel morální hledisko zastínilo hledisko snadného výdělku a v ČR můžeme najít nabídky stovek účelově vzniklých firem, které nabídnou možnost získání potvrzení o náhradním plnění takřka na cokoli. Chcete-li mít skutečně jistotu, že nebudete podvedeni, je potřeba zjistit si o dodavateli vše nezbytné, žádat potvrzení od úřadu práce, že se jedná o skutečného zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, zjistit si průměrné přepočtené stavy osob se zdravotním postižením za jednotlivá předchozí čtvrtletí.

Můj názor je, že jsou případy, kdy by třeba náhradní plnění vůbec nemuselo být přípustné. Jednalo by se o instituce státní správy, kde je počet zaměstnanců velký (např. více jak sto). V tomhle případě si myslím, že se dá najít hodně pracovních míst taky pro osoby zdravotně postižené. Proto by měla existovat jenom možnost plnění povinného podílu formou přímého zaměstnání občanů se ZP.

Dále podle mého názoru by se mohla rozšířit nemožnost plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu i pro jiné zaměstnavatelé než jsou organizační složky státu nebo kteří jsou zřízeni státem.

Co se týče tzv. „antidiskriminačního zákona“ tak si myslím, že v ČR je jeho přijetí nutné a konečně by měl být výslovný zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením právně zakotven.

Taky by se dalo uvažovat o přijetí „zákona o zdravotně postižených“. V průběhu 90. let minulého století se hovořilo o transformaci právního řádu. Tehdy se přijetí české verze „zákona o zdravotně postižených“ prosadit nepodařilo a vše nasvědčuje tomu, že ani v nejbližších letech zákon přijat nebude. Jinak je to v USA. Zákon o zdravotně postižených byl podepsán prezidentem Bushem st. v červenci 1990. Zakotvuje antidiskriminační normy v pracovněprávní oblasti, ale i přístupnosti, dopravy a vzdělávání. Jakkoliv je náš právní systém odlišný od anglosaského, vypracování podobné ucelené normy by v zásadě možné bylo. Její přijetí by zřejmě pomohlo zjednodušit dosud značně nepřehlednou situaci, která u nás v legislativě o zdravotně postižených je.

Je třeba vytvořit preventivní politiku, která posílí postavení osob se zdravotním postižením na trh práce, umožní jim lepší podmínky pracovat. Je třeba změnit kulturu, která od počátku, ve výchovném a rehabilitačním prostředí, zachovává a rozvíjí statut osob se

zdravotním postižením jako pasivního příjemce dávek. Důležité je zachování dávek z důvodu zdravotního postižení, které kompenzují zvláštní výdaje s ním spojené i v případě, že osoba se zdravotním postižením získá zaměstnání. Toto směřuje k zajištění toho, aby se lidé se zdravotním postižením nestali „chudými pracujícími“.

Summary

Employment of people with disabilities

In my graduation theses I am concerned with the employment of people with disabilities, because I consider this problem very present and neglected.

The term disability means, with respect to an individual,

- a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual;

- a record of such an impairment; or

- be regarded as having such an impairment.

The term does not include a current condition of addiction to use of alcohol, a drug, an illegal substance, or a federally controlled substance, or a currently communicable disease or infection as defined in Section.

Employment of people with disabilities form 10% our population in Czech Republic, that means it is a big number to start thinking about it. We meet this people every day, on the streets, at work, between friends.....so it is necessary to acknowledge them.

It is government's objective to enable people with disabilities to integrate into the community through the process of vocational rehabilitation and eventual gainful employment. The government is dedicated to giving people with disabilities a fair chance of being considered for government posts along with other candidates and an appropriate degree of preference for appointment over other candidates.

Employment of people with disabilities on open labour market is worthy to support, so as EU advice, therefore a close cooperation with the business world is needed. Having said this we should not ignore the fact that many people with disabilities work in a sheltered environment, for two good reasons: they are not ready yet for the open labour market or not able at this moment due to the degree of handicaps. Funding schemes facilitating the employment of people with disabilities for employers should cover all extra costs. An accessible working environment is a key when aiming at employment on the open labour market and inclusion.

More over rigid law is a barrier and makes flexible labour contracts illegal. Individual solutions are difficult. Into the future I think it could be big contribution to create one act, which will form a better position for people with disabilities.

In the beginning of my these I generally describe situation in Czech Republic, definition of a person with disabilities, kinds of handicap, number.....then I continue with protection of rights on international and European bases. Very important part of my theses consider about law in Czech Republic, so duties of employers, it means duties employment people with disabilities, ensure a good and relevant condition for them. In this society, there is no solidarity, so it is necessary to legally regulate their positions.

Very important part of my theses is a part - support of employment of people with disabilities. I deal with instruments which help this people to find a job and have special conditions at work. I hope that the situation of people with disabilities will get better in near future.

Klíčové slova/ Key terms

Osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání

A person with disabilities, employment

Použité zkratky

ADA - American disability Act

EC - European Commission

EDF – European Disability Forum - Evropské fórum zdravotně postižených

ERRP - Evropský rok rovných příležitostí pro všechny

EU - Evropská unie

NAP - národních akčních plánů

NNO - nestátní neziskové organizace

OSN - Organizace spojených národů

OZP - osoba zdravotně postižená

Seznam použité literatury a pramenů

Knižní publikace

Bělina M. a kol., Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck 2004

Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Olomouc: ANAG, 2005

Koldinská K., Sociální právo, Praha: C.H.Beck, 2007

Leiblová Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem, ANAG, 2008

Šlapák Č. T., Pánek Z., Kotous J, Zaměstnanost a personální řízení, Univerzita Karlova v Praze, právnická fakulta, 2006

Tomeš I., Koldinká K., Sociální právo Evropské unie, 1. vydání, C. H. Beck, 2003

Troster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení, 3. Aktualizované a doplněné vydání, C. H. Beck, 2005

Voříšek V. a kol., Právní nároky zaměstnanců. Praha: EUROUNION, 2004

Vysokajová M., Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení, Praha: Karolinum, 2000

Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených a kolektiv autorů, Občané se zdravotním postižením a veřejná správa, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005

Židoňová J., Průvodce zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Praha: BMSS-START, 2005

Články v odborných časopisech

Bičáková O., Individuální plán pracovní rehabilitace, Právo a zaměstnání, č. 6/2005

Bičáková O., Nový antidiskriminační zákon, Práce a mzda, č. 9/2007

Bičáková O., Příspěvky poskytované zaměstnavatelům a OSVČ v roce 2008, Práce a mzda č. 3/2008

Bičáková O., Příspěvky zaměstnavatelům se zaměstnanci se zdravotním postižením, Národní pojištění, č. 3/2008

Bičáková O., Výskumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha, Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu se vztahuje i na agentury práce, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 5/2008

Bičáková O., Přestupky a správní delikty podle zákona o zaměstnanosti, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 5/2007

Brátková J., Životní podmínky zdravotně postižených občanů, Sociální politika, č. 3/2000

Johnová M., Vondráčková M., K podporovanému zaměstnávání v ČR, Sociální politika, č. 10/2001

Jouza L., Právní nároky zdravotně postižených osob, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 11/2006

Jouza L., Nový zákon o zaměstnanosti, Právní rádce, č. 7/2004

Jouza L., Zaměstnat zdravotně postižené, nebo odvést peníze?, Národní pojištění, 4. 2/2008

Musil P., Evropský rok osob se zdravotním postižením a Madridská deklarace, Právo a zaměstnání, č. 1/2003

Tomeš I., Invalidita a systém sociálního zabezpečení, Sociální politika, 4. 6/2002

Židoňová J., Plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením - příklady výpočtu, Práce a mzda č. 1/2007

Wernerová J., Nejčastější důvody k uznání osob zdravotně znevýhodněných, Národní pojištění, 4. 10/2008

Ostatní prameny

Novinové články

Bromová, M. Audit pracovních příležitostí. Zpravodaj IN, 2008, č. 5

Česká abilympijská asociace. Pracovní rehabilitace je stále v plenkách, úřady práce nevědí, jak ji mají poskytovat. Abilympijský zpravodaj, 2005, č. 1

Příspěvek na postižení je dál zneužíván. Právo, 23. 4. 2008

Rumíšek, T. Chytračení likviduje chráněné dílny. BIZ, 2006, č. 10

Dokumenty

Evropský akční plán 2008–2009

Srovnávací studie EQUAL

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009

Internetové zdroje

www.ada.gov/pubs/ada.htm

www.diskriminace.cz

www.euroskop.cz

www.infoposel.cz

www.klinikazdravi.cz

<http://www.mesec.cz/clanky/zamestna-nekdo-zdravotne-postizene/>

www.mpsv.cz

.nfozp.cz

www.ngo-eu.cz

www.nrzp.cz/

www.rytmus.org

www.sons.cz

www.vlada.cz

Víšková L. Diskriminace osob se zdravotním postižením, internetová stránka -
http://prace.diskriminace.cz/do-postizeni/zpravy_a_publicace.phtml