

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Bc. Josef Beneš

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. 4. 2016

Prohlášení

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

V Praze dne 25. 4. 2016

.....

Josef Beneš

Poděkování

Srdečně děkuji JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za cenné připomínky, trpělivost a čas, který mi při psaní práce věnoval. Stejně tak jsem zavázán i mojí rodině a přátelům, jež mi byli po celou dobu studia oporou. Rád bych rovněž poděkoval představitelům veřejného i soukromého sektoru, kteří mi poskytli mnoho cenných údajů a informací.

Seznam zkratk

ADZ, antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství, Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EURATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
CHPM	Chráněné pracovní místo
Komise	Evropská komise
LZPS, Listina	Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NSS	Nejvyšší správní soud
OKEČ	Odvětвовá klasifikace ekonomických činností
OSN	Organizace spojených národů
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
OZP	Osoby se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
Pakt o HSKP	Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
ř. z.	Říšský zákoník
Sb. z. a n.	Sbírka zákonů a nařízen

SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Standardní pravidla	Standardní pravidla OSN pro vyrovnání příležitostí pro OZP
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
Světový program	Světový program činností týkající se zdravotně postižených osob
SZO	Světová zdravotnická organizace
Trestní zákoník	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ÚOHS	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ÚSC	územní samosprávný celek
VDLP	Všeobecná deklarace lidských práv
Zákon o daních z příjmů	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o veřejných zakázkách	zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ, zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Obsah

Úvod.....	1
1. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - dekonstrukce pojmu.....	4
1.1. Vymezení termínu „zaměstnávání“	4
1.2. Vývoj přístupu společnosti k osobám se zdravotním postižením	4
1.3. Osoba se zdravotním postižením v pramenech mezinárodního práva	5
1.3.1. Definice OZP v dokumentech OSN	6
1.3.2. Definice OZP v dokumentech Světové zdravotnické organizace	7
1.3.3. Definice OZP v dokumentech Mezinárodní organizace práce	8
1.3.4. Definice OZP v dokumentech Rady Evropy	9
1.4. Osoba se zdravotním postižením v pramenech práva Evropské unie	9
1.5. Osoba se zdravotním postižením v českém právním řádu	10
1.5.1. Invalidita.....	11
1.5.2. Osoba zdravotně znevýhodněná.....	13
2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dokumentech mezinárodního a evropského práva	14
2.1. Ochrana OZP v dokumentech OSN	14
2.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv	14
2.1.2. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	15
2.1.3. Deklarace práv mentálně postižených osob	16
2.1.4. Deklarace práv zdravotně postižených osob	16
2.1.5. Světový program činností týkající se zdravotně postižených osob.....	16
2.1.6. Standardní pravidla OSN pro vyrovnání příležitostí pro OZP	17
2.1.7. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.....	18
2.2. Ochrana OZP v dokumentech Mezinárodní organizace práce	20
2.2.1. Doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením.....	20
2.2.2. Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů.....	21
2.2.3. Doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů.....	22
2.2.4. Praktický kodex upravující zdravotní postižení na pracovišti	22
2.3. Ochrana OZP v dokumentech Rady Evropy	23
2.3.1. Evropská sociální charta a její revidovaná verze	23
2.4. Ochrana OZP v právních předpisech a judikatuře ES/EU	24
2.4.1. Práva OZP v primárním právu EU	25
2.4.2. Práva OZP v sekundárním právu EU	26
3. Zaměstnávání a práva OZP v právním řádu České republiky.....	29
3.1. Vývoj právní úpravy od roku 1918 po současnost.....	29
3.2. Legislativní rámec upravující zaměstnávání OZP v České republice	31
3.2.1. Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace.....	33
3.2.2. Koncept přiměřených opatření	36
3.2.3. Povinný podíl	37
3.2.4. Pracovní rehabilitace a její součásti	42
3.2.5. Chráněné pracovní místo.....	43
3.2.6. Slevy na dani a zvýhodnění dodavatelů veřejných zakázek	45
3.2.7. Další práva a povinnosti zaměstnavatelů	46
4. Praktická část	48
4.1. Plnění povinného podílu zaměstnavateli v ČR a další statistická data	48
4.2. Zneužívání nástrojů určených k podpoře zaměstnávání OZP	51
4.2.1. Přefakturace.....	51

4.2.2. Veřejné zakázky.....	55
4.2.3. Zneužívání příspěvků	57
4.3. Zahraniční nástroje jako možné zdroje inspirace a jiná doporučení	57
Závěr.....	60
Seznam použitých zdrojů.....	61
Seznam příloh	71

Motto:

*„Kvalita společnosti se může měřit podle způsobu,
jak se stará o své nejzranitelnější a nejzávislejší členy.
Společnost, která se o ně stará nedostatečně, je pochybená.“¹*

Adrian D. Ward

Úvod

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je celosvětovým tématem, které bude vždy aktuální, protože jej nelze nikdy s konečnou platností vyřešit, a může se osobně dotknout života každého z nás, nebo našich blízkých. Jak vyplývá z tiskové zprávy Českého statistického úřadu, v České republice má přibližně každý desátý občan nějaké zdravotní postižení.² Díky právnímu rámci, podpoře státu a neziskových organizací se daří tyto znevýhodněné osoby integrovat a zapojit do normálního života, ke kterému nedílně patří i práce. Právě na trhu práce jsou lidé se zdravotním postižením ohroženou skupinou, jež je tvořena osobami různého věku i vzdělání. To je u handicapovaných osob obecně nižší, převážnou většinu tvoří osoby se základním nebo středoškolským vzděláním, vysokoškolské je spíše ojedinělé.³

Konkurence při výběru z kandidátů na volnou pracovní pozici bývá v současnosti vysoká a obě strany, tedy mnozí handicapovaní i náboroví specialisté, se mohou obávat negativních důsledků handicapu na odvedený pracovní výkon. Nedostatečným sebevědomím handicapovaných i předsudky zaměstnavatelů tak může být ubíjen talent a potenciál znevýhodněných osob, které by odvedly stejně kvalitní práci jako člověk zdravý. Přestože je naše soudobá společnost orientována především na výkon, znakem opravdu vyspělé společnosti a její kultury je, jakým způsobem se dokáže postarat o nejslabší jedince. Za současných demografických podmínek charakteristických stárnutím populace a nízkou porodností je navíc v zájmu všech, aby osoby se zdravotním postižením byly zapojeny do pracovního procesu.

¹ Adrian D. Ward je skotský právník a uznávaný mezinárodní expert na právo handicapovaných osob. Srov. HAUKE, Marcela. *Zvládání problémových situací se seniory: nejen v pečovatelských službách*. Praha: Grada, 2014, s. 95.

² Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 1. 11. 2015].

³ *Téměř tři čtvrtiny osob se zdravotním postižením mají základní či středoškolské vzdělání. Přibližně 6 % nemá ukončeno ani základní vzdělání, naopak více než 8 % má vzdělání vyšší odborné či vysokoškolské. Více než dvě třetiny (69 %) zdravotně postižených osob tvoří nepracující důchodci.* Tamtéž.

Práce je nejen prostředkem obživy, ale rovněž začleňuje jedince do užšího pracovního kolektivu, vytváří sociální vazby, poskytuje možnost seberealizace. Je prevencí sociálního vyloučení. Úspěšná seberealizace pro člověka znamená také zvýšené sebevědomí a sebeúctu. Každý může být prospěšný, pokud vytváří určité hodnoty, které společnost potřebuje, a proto je třeba, aby si jedinec našel takové pracovní místo, jež mu poskytne prostor pro maximální využití jeho schopností.

Nelze zapomínat ani na pohled z pozice zaměstnavatelů. Pokud se dokážou zbavit předsudků a uzpůsobit pracoviště potřebám handicapovaných osob, odměnou jim budou státní příspěvky, daňové úlevy či například status společensky odpovědného zaměstnavatele, jež postupně nabývá na své důležitosti a stává se znakem vyspělých korporací. Společenská odpovědnost firem (anglicky Corporate Social Responsibility – CSR) přispívá ze své podstaty k loajalitě zaměstnanců, zvyšuje produktivitu práce a dokazuje veřejnosti, že zaměstnavatel nemá v úmyslu pouze maximalizovat zisk, ale bere v úvahu i jiné hodnoty.

Podpora OZP by prakticky nebyla možná bez zapojení státu, jenž v rámci aktivní politiky zaměstnanosti motivuje zaměstnavatele k přijetí handicapovaných osob do pracovního poměru zákonnými instituty, hmotně zabezpečuje uchazeče o práci a práci se zároveň snaží zprostředkovat skrze krajské pobočky Úřadu práce. Na potřeby zdravotně postižených osob v loňském roce reagovala Vláda ČR, která 25. května 2015 usnesením č. 385 schválila Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020, jenž se kromě komplexního pokrytí všech problematických aspektů života handicapovaných osob věnuje i podpoře zaměstnanosti OZP ve veřejném i soukromém sektoru a udržení jimi nabytých pracovních míst.⁴

Diplomová práce usiluje o zevrubné studium vymezené oblasti, kterou se snaží uchopit v celé její komplexnosti včetně kontextu. Její hlavní cíl představuje zhodnocení české úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením, reflektování nedávných novelizací příslušných právních předpisů a současně verifikace premisy, že tato úprava je dostačující a v praxi funkční. Pokud budou zjištěny určité nedostatky, dojde zároveň k návrhu doporučeného řešení. Tento postup je z hlediska metodologie na určitých úsecích obohacen o historickou metodu a komparaci.⁵

⁴ Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020. *Vláda ČR* [online]. 2015 [cit. 1. 11. 2015].

⁵ PUNCH, Keith. *Úspěšný návrh výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 71-88.

Text práce se skládá ze čtyř částí. Nejprve je věnována pozornost rozboru samotného spojení „zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ – jsou vymezeny pojmy „zaměstnávání“, „osoba se zdravotním postižením“, i specifické základní termíny „invalidita“ a „osoba zdravotně znevýhodněná“, přičemž je zároveň popsáno, v jakém vztahu vzájemně koexistují, v čem se shodují, a jak se odlišují.

Poté se práce soustředí na práva osob se zdravotním postižením zakotvená na mezinárodní a evropské úrovni. Česká republika neexistuje v právním vakuu, je vázána mezinárodními a evropskými dokumenty, s nimiž musí být vnitrostátní předpisy v souladu, a které jsou významným pramenem určujícím směr budoucího vývoje zaměstnávání OZP. Následně struktura práce přechází plynule k úpravě v právním řádu České republiky. Pro účely uvedení do problematiky je vyložen historický kontext a vývoj zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území ČR od roku 1918 do současnosti. Poté se text zabývá současnou právní úpravou. Zde je pozornost zaměřena na specifické instituty spojené se zaměstnáváním OZP, např. princip rovného zacházení, přiměřená opatření, plnění tzv. povinného podílu, pracovní rehabilitaci a další.

Na tuto teoretickou část navazuje část praktická. Ta přibližuje pomocí statistických dat plnění povinného podílu a celkový stav zaměstnávání OZP v ČR. Zároveň je v této části popsáno, jakým způsobem dochází ke zneužívání právních institutů původně určených ke zvyšování zaměstnanosti OZP. Nakonec jsou navržena doporučení, zčásti inspirovaná v zahraničí, jež mají vést ke zkvalitnění právní úpravy a jejímu lepšímu fungování.

1. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - dekonstrukce pojmu

1.1. Vymezení termínu „zaměstnávání“

Abych dodržel strukturu a posloupnost pojmu „zaměstnávání osob se zdravotním postižením“, budu se nejprve krátce věnovat zaměstnávání. Slovo „zaměstnávání“ není v právním řádu České republiky vymezeno. Nejblíže příbuzný pojem, zaměstnání, nalezneme definován v zákoně o nemocenském pojištění, přičemž zaměstnáním se od 1. 1. 2014 rozumí *„činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny.“*⁶

Z výše uvedené definice je zřejmé, že ne každý výkon pracovní činnosti je zároveň zaměstnáním – dobrovolnická služba, práce v domácnosti či podnikání osob samostatně výdělečně činných zaměstnáním nejsou, naopak zaměstnancem je i ten, kdo je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti.

Pro účely této práce můžeme tedy konstatovat, že zaměstnávání označuje činnost zaměstnavatele, který obsadí volné pracovní místo zaměstnancem, a ten pro něho vykonává závislou práci v rámci daného pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, či dohody, a tím jej „zaměstnává“ za úplatu. Zaměstnanec si tak vydělává na své živobytí a pracuje ve prospěch zaměstnavatele v oboustranně výhodném vztahu.

1.2. Vývoj přístupu společnosti k osobám se zdravotním postižením

Přístup ke zdravotnímu postižení a náhled na něj se v průběhu času postupně měnil, jak bude ukázáno v následujícím textu na jednotlivých definicích. Lze konstatovat, že do konce druhé světové války převládaly dva modely – charitativní a medicínský. Charitativní model se omezil na pouhé prokazování milosrdenství postiženému člověku, který byl ze společnosti vyčleněn, namísto toho, aby byl integrován. Medicínský model vnímá postižení jako zdravotní problém a zaměřuje se především na něj, snaží se tedy problém odstranit, nebo zajistit, aby nedošlo k jeho zhoršení. Opět zde jako v případě charitativního modelu dochází k tomu, že na zdravotně postiženého je pohlíženo spíše jako na objekt, který je odkázaný na

pomoc vnějšího světa, přičemž negativním důsledkem je izolace, do níž se postižený přístupem svého okolí dostává.⁷

Po druhé světové válce došlo k rozvoji lidských práv a změně paradigmatu. Handicapovaný se mění z objektu v subjekt - je v první řadě člověkem s nárokem zapojit se do společnosti dle svých schopností a maximalizovat svůj potenciál. Okolí zdravotně postiženému umožňuje prosadit jeho práva. Onen přístup je promítnut i do skladby pojmu „osoba se zdravotním postižením“ – na prvním místě je dotyčná osoba, a až poté je zmíněno postižení, jakoby mimochodem (prostřednictvím „se“). Tento přístup, který nahradil model charitativní a medicínský, nazýváme modelem sociálním. Sociální model tak bere v úvahu jedince jako individualitu a určujícím faktorem pro stanovení míry postižení je nejen zdravotní stav, ale i skutečnost, zda se handicapovaný dokáže vypořádat s problematickými situacemi, kterým je vystavován. Pouhá pomoc, na které byl handicapovaný závislý, se mění v podporu, aby byla zajištěna rovnost pracovních příležitostí.⁸ OZP tak mají nárok na aktivní vytváření podmínek respektujících jejich zdravotní stav, zároveň se ale nejedná o pozitivní opatření, protože nejde o podmínky výhodnější.⁹ Praktickým příkladem takového zrovnoprávnění podmínek je umožnění bezbariérového vstupu do budovy pracoviště.

Úskalí sociálního modelu se někdy projevuje v soudních sporech, kdy může být v určitých případech problematické prokázat, že danou osobu její postižení skutečně dlouhodobě omezuje při výkonu běžných činností.¹⁰

1.3. Osoba se zdravotním postižením v pramenech mezinárodního práva

Osoba se zdravotním postižením je proměnlivým pojmem, který si každý stát či mezivládní organizace většinou definuje samostatně, a tato definice musí postihnout všechny myslitelné případy handicapů - fyzické, smyslové či mentální.

V souvislosti s rozvojem mezinárodního práva po druhé světové válce dochází v rámci mezinárodních institucí k přijímání závazných či doporučujících dokumentů, obsahujících mimo jiné i rozdílné definice pojmu osoba se zdravotním postižením. Velké množství těchto

⁶ § 3 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*, 1. vyd., Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 8.

⁸ Tamtéž, s. 9.

⁹ SEITLOVÁ, Jitka. *Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodících a asistenčních psů do veřejných prostor* [online]. 2010 [cit. 7. 11. 2015]. s. 7.

¹⁰ VÍŠKOVÁ, Lucie. Zdravotně postižení aneb víme, koho a jak chceme před diskriminací chránit? In: *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 46.

definice, dokládající obtížnost vymezení, je nesporným problémem, je ovšem třeba narůstající počet pochopit s tím, že pojem se v čase kontinuálně vyvíjí a mění společně s vnímáním handicapovaných osob společností. Tím pádem je i na obsahu jednotlivých definic při jejich porovnání vidět jednoznačný posun od medicínského k sociálnímu modelu. Všechny tyto definice se přímo nebo nepřímo dotýkají i českého právního řádu, ať už prostřednictvím závazných smluv a úmluv, nebo skrze nezávazná doporučení. Tato část se koncentruje pouze na vymezení pojmu OZP, zatímco ostatním otázkám, kterým se mezinárodní dokumenty věnují, především právům a povinnostem, bude věnována samostatná kapitola.

1.3.1. Definice OZP v dokumentech OSN

Organizace spojených národů je mezinárodní mezivládní organizace, jejímž cílem je udržovat celosvětový mír a bezpečnost. Zakládajícím dokumentem je Charta OSN, přijatá na Konferenci o poválečném uspořádání světa v San Francisku 26. 6. 1945. Dokumentů OSN upravujících definici osob se zdravotním postižením je vícero, uvádím tedy ty nejdůležitější.

Deklarace práv zdravotně postižených osob byla přijata Valným shromážděním OSN r. 1975 a definuje osobu se zdravotním postižením v čl. 1 jako „*jakoukoli osobu, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby v životě společnosti jako běžný jedinec, a to v důsledku vady, ať již vrozené nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech.*“¹¹ Toto vymezení bylo určeno pro obecné použití ve všech státech OSN.

Problematika OZP byla dále rozpracována ve Standardních pravidlech OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, které přijalo 48. zasedání Valného shromáždění r. 1993 (dále „Pravidla“). V pravidle č. 17 podrobněji upravují „zdravotní postižení“ jako „*velké množství různých funkčních omezení, která se vyskytují v každé populaci ve všech zemích světa. Lidé mohou být postiženi fyzickou, mentální nebo smyslovou vadou, zdravotním stavem nebo duševním onemocněním. Takovéto vady, stavy nebo onemocnění mohou být trvalého nebo přechodného rázu.*“¹² Zároveň je v pravidle č. 18 odlišen pojem „handicap“ implikující „*ztrátu nebo omezení příležitosti účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako ostatní. Termín "handicap" označuje konflikt osoby s postižením a prostředím. Účelem tohoto termínu je položit důraz na nedostatky v prostředí i v mnoha organizovaných aktivitách ve společnosti, např. informacích, komunikaci a vzdělávání,*

¹¹ Překlad z Declaration on the Rights of Disabled Persons. OSN [online]. 1975 [cit. 16. 2. 2016].

¹² Překlad ze Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. OSN [online]. 1993 [cit. 16. 2. 2016].

kteřé zabraňují osobám se zdravotním postižením, aby se zapojily za vyrovnaných podmínek.“ Právě toto rozlišení pojmů „zdravotní postižení“ a „handicap“ ilustruje vývoj od medicínského modelu zdravotního postižení k sociálnímu. Pravidla nejsou právně závazným dokumentem, ale jsou v nich zahrnuty principy odpovědnosti, aktivity a spolupráce, které sehrály důležitou úlohu při dalším vývoji právní úpravy OZP.

Nejvýznamnějším dokumentem OSN týkajícím se OZP je Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, jež byla společně s Opčním protokolem přijata v roce 2006 Valným shromážděním. Česká republika ji následně ratifikovala a Úmluva vstoupila v platnost 28. 10. 2009. Úmluva definuje osoby se zdravotním postižením jako *„osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“*¹³ Úmluva tedy rozlišuje čtyři druhy zdravotního postižení a zároveň uvádí, že se musí jednat o postižení dlouhodobé, tuto dlouhodobost ovšem již dále v textu nijak nespecifikuje, je tedy otázkou, nakolik poskytuje ochranu osobám s léčitelným úrazem či onemocněním.

1.3.2. Definice OZP v dokumentech Světové zdravotnické organizace

Světová zdravotnická organizace je nezávislou mezinárodní zdravotnickou organizací v rámci OSN, založenou v roce 1948, kdy nabyla účinnosti její Zakládací smlouva. Cílem organizace je mimo celosvětový rozvoj zdravotnictví i omezování faktorů vyvolávajících zdravotní postižení.¹⁴ Pro definování osoby se zdravotním postižením jsou nejdůležitější dva dokumenty SZO, u kterých je opět zřetelná snaha unifikovat tento pojem na globální úrovni.

Prvním dokumentem je Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění z roku 1980. Jak vyplývá ze samotného názvu, předpis rozlišuje **vadu** (*„jakákoliv ztráta nebo abnormalita psychologické, fyziologické nebo anatomické struktury nebo funkce“*), **postižení** (*„jakékoliv omezení nebo ztráta (vyplývající z vady) schopnosti jednat a provádět činnosti způsobem nebo v mezích, které se pro lidskou bytost považují za normální“*) a **znevýhodnění** (*„nevýhoda, vyplývající pro daného jedince z jeho vady nebo postižení, která limituje nebo znemožňuje plnění role, která je pro tohoto jedince (s přihlédnutím k věku, pohlaví a sociálním a kulturním činitelům) normální“*).¹⁵

¹³ Čl. 1 sdělení č. 10/2010 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

¹⁴ Světová zdravotnická organizace. *Kancelář WHO v ČR* [online]. 2011 [cit. 17. 2. 2016].

¹⁵ Překlad z International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. *WHO* [online]. 1980 [cit. 17. 2. 2016].

Toto vymezení bylo ovšem předmětem kritiky a vytýkána mu byla i přílišná odbornost. Proto došlo k přepracování klasifikace a přijetí nového dokumentu, Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví z roku 2001. Pojem zdravotního postižení (zde disability) je definován jako „*snížení funkčních schopností na úrovni těla, jedince nebo společnosti, která vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) setkává s bariérami prostředí.*“¹⁶ Od předchozí klasifikace zde nastal posun a pozornost je věnována konkrétním problematickým situacím, do kterých se jedinec dostává, a jež zvládá pouze s obtížemi. Její největší přínos osobně spatřuji v jednotném definičním rámci různých zdravotních stavů, který je určen pro celé mezinárodní společenství.

1.3.3. Definice OZP v dokumentech Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce je specializovanou tripartitní organizací, jež se roku 1946 přidružila k OSN. Dokumenty MOP jsou charakteristické tím, že v centru pozornosti je zdravotní postižení v souvislosti s pracovním výkonem, ne samotné postižení jako takové.

Osobu se zdravotním postižením definovala MOP poprvé v čl. 1.1 Doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP z r. 1955 jako „*jednotlivce, jehož vyhlídky nalézt a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného, nebo duševního postižení*“.¹⁷ Doporučení jsou právně nezávazným nástrojem a samotná definice je velmi obecná, nekonkretizovaná, šlo nicméně o jednu z vůbec prvních na mezinárodní úrovni.

Roku 1983 byla přijata Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů („*každá osoba, jejíž vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení*“),¹⁸ kdy československá vyhláška použila namísto zdravotně postižené osoby (v originále disabled person) termínu invalida, dnes znamenajícího poživatele invalidního důchodu.

Nejnovější vymezení, z roku 2001, nabízí nezávazný Praktický kodex MOP upravující zdravotní postižení na pracovišti. Osobou se zdravotním postižením je „*jednotlivec, jehož vyhlídky naleznout, zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního ponížení.*“¹⁹ Kodex rozlišuje druhy zdravotního

¹⁶ ŠVESTKOVÁ, Olga; PFEIFFER, Jan. *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2008, s. 9.

¹⁷ Překlad z Vocational Rehabilitation Recommendation (No. 99). *ILO* [online]. 1955 [cit. 15. 2. 2016].

¹⁸ Čl. 1, bod 1. vyhlášky č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů.

¹⁹ Překlad z Code of practice on managing disability in the workplace. *ILO* [online]. 2001 [cit. 15. 2. 2016].

postižení, je v něm patrná snaha o návrat pracovníka do zaměstnání po nemoci či úrazu a ve srovnání s předešlými definicemi ilustruje historický posun ve vnímání OZP.

1.3.4. Definice OZP v dokumentech Rady Evropy

V případě Rady Evropy, mezinárodní celoevropské organizace založené roku 1949, stojí za zmínku Doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy č. 1185 z r. 1992 definující v čl. 3 zdravotní postižení jako „*omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními, právními nebo jinými překážkami, které postiženým lidem brání, aby se integrovali a účastnili rodinného života a života ve společnosti na stejné úrovni jako kdokoliv jiný.*“²⁰ Evropská úmluva o ochraně lidských práv pojem OZP nedefinuje.

1.4. Osoba se zdravotním postižením v pramenech práva Evropské unie

Evropská unie s účinností Lisabonské smlouvy v roce 2009 získala právní subjektivitu a stala se právní nástupkyní Evropských společenství (jejichž části tvořily EHS, ESUO a EURATOM, viz seznam zkratk).²¹

Evropské hospodářské společenství se snažilo učinit první kroky ve vymezení osoby se zdravotním postižením prostřednictvím Doporučení Rady 86/379/EHS, o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství. OZP jsou dle něho „*všichni lidé s vážným postižením, které je důsledkem fyzických, duševních nebo psychických vad.*“²² Je zřejmé, že se jedná ještě o vymezení čistě medicínské, bez úvahy nad sociální dimenzí určitého postižení.

I přes velké množství legislativních dokumentů produkovaných EU stále neexistuje v evropském právu definice osoby se zdravotním postižením jednotná pro všechny členské státy. To jen dokazuje problematičnost tohoto pojmu, na kterém by navíc musely členské státy i přes rozdílnou ekonomickou výkonnost či pracovní podmínky nalézt shodu. Zvažována byla úprava prostřednictvím antidiskriminační směrnice Rady 2000/78/ES, pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, od jednotné definice bylo ovšem nakonec ustoupeno právě pro zmíněné důvody.²³

Při neschopnosti vymežit definici OZP na úrovni EU všeobecně závazným právním předpisem toto legislativní vakuum zčásti vyplnil Soudní dvůr EU ve své judikatuře. V roce 2006 (tehdy ještě jako Evropský soudní dvůr) vymežil v rozsudku sporu Sonia Chacón Navas

²⁰ Překlad z Recommendation No. 1885. *Council of Europe* [online]. 1992 [cit. 18. 2. 2016].

²¹ Lisabonská smlouva a Česká národní banka. *Česká národní banka* [online]. 2016 [cit. 18. 2. 2016].

²² Překlad z 86/379/EEC: Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community. *Úřad pro publikace Evropské unie* [online]. 1986 [cit. 19. 2. 2016].

proti Eurest Colectividades SA definici zdravotního postižení pro účely výše zmíněné antidiskriminační směrnice jako „omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě.“²⁴ ESD v rozsudku také konstatoval, že případy dlouhodobé nemoci nelze v rámci antidiskriminační směrnice podřadit pod zdravotní postižení.

V roce 2010 Evropská unie přistoupila k Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením a Soudní dvůr EU v rozsudku spojených věcí HK Danmark, jednající za Jette Ring proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge proti Dansk Arbejdsgiverforening jednající za Pro Display A/S, došel k závěru, že je třeba z důvodu přednosti mezinárodních úmluv před sekundárním právem termín vykládat v co nejvyšší možné shodě s Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením. Proto rozvedl svoji definici z věci Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA a pojem „zdravotní postižení“ ve výroku rozsudku pozměnil tak, že „zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé.“²⁵

1.5. Osoba se zdravotním postižením v českém právním řádu

Předchůdcem pojmu OZP v tuzemském právním řádu byl pojem „občan se změněnou pracovní schopností“, který zavedl předchozí zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. v § 21. Samotný pojem „osoba se zdravotním postižením“ byl v právním řádu zakotven až s přijetím zákona o zaměstnanosti z roku 2004, v reakci na nadcházející vstup ČR do Evropské unie a mezinárodní doporučení. Bylo třeba přiblížit právní úpravu evropským i mezinárodním standardům a pojmově unifikovat.²⁶

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnuje třetí část zákona o zaměstnanosti, jejíž úprava odpovídá mezinárodně uznávaným hlediskům, přičemž OZP je poskytována zvýšená pomoc, péče a ochrana na trhu práce. Dle § 67 odst. 2 zákona o

²³ VÍŠKOVÁ, 2007, op. cit., s. 45.

²⁴ Rozsudek ze dne 11. 7. 2006, *Sonia Chacón Navas*, C-13/05, Sb. rozh., s. I-6469.

²⁵ Rozsudek ze dne 11. 4. 2013, *HK Danmark*, spojené věci C-335/11, C-337/11, Sb. rozh.

²⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů. *Právní rádce*. 2008. roč. 16, č. 12, s. 33.

zaměstnanosti jsou OZP fyzické osoby, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními ve třetím stupni (označovány také jako osoby s těžším zdravotním postižením), ve druhém či prvním stupni, nebo uznány zdravotně znevýhodněnými.²⁷ Osoby invalidní a zdravotně znevýhodněné jsou popsány v následujících podkapitolách. Je třeba také uvést, že za osoby se zdravotním postižením se považují pro účely zákona o zaměstnanosti i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení, podle dané kategorie, pod kterou je zařazena.²⁸ Evidenci OZP vedou krajské pobočky Úřadu práce, včetně údajů o omezení v možnostech pracovního uplatnění a právních důvodů, na základě kterých byla osoba uznána za zdravotně postiženou.

1.5.1. Invalidita

Pojem invalidita je používán napříč různými obory v různých souvislostech, přičemž opět neexistuje jediná, všezahrnující definice invalidity.²⁹ Obor medicíny se soustředí na možnou léčbu a adaptaci nemocného nebo zdravotně postiženého člověka na běžný život, ekonomické pojetí klade důraz na změny v životní úrovni invalidních osob a dopady na jejich výdělečnou schopnost. Sociologie zkoumá společenské důsledky a právní oblast vymezuje soubor podmínek pro uznání osoby za invalidní.³⁰

Nezbytným předpokladem pro uznání osoby za invalidní je přítomnost dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který má za následek pokles pracovní schopnosti. Pracovní schopnost je vymezena jako „*schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“³¹

Definice dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu byla do 31. 12. 2011 součástí

²⁷ BĚLINA, Miroslav. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. In: *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 410.

²⁸ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Latinské „validus“ označuje zdravého, silného člověka, zápor poté člověka nezdravého, nemocného.

³⁰ PŘÍB, Jan. Důchodové pojištění. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 161-163.

³¹ § 39 odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

zákona o zaměstnanosti, jako součást § 67. Poté byla vyňata, a užívala se místo ní téměř totožná definice v § 26 zákona o důchodovém pojištění, přičemž od 1. 1. 2015 je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav opět vymezen v § 67, odst. 4 zákona o zaměstnanosti. Je jím takový zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění. Je tedy nezbytné splnit kumulativně dvě podmínky – časovou a přítomnosti podstatně omezujícího zdravotního stavu. Navíc musí být naplněna i příčinná souvislost mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a poklesem pracovní schopnosti.³²

Při určování poklesu pracovní schopnosti se bere v úvahu:

- a) zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost – trvalost vyslovená na základě lékařské prognózy
- b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav – stav, který se ustálil na určité úrovni umožňující pojištěnci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem této činnosti
- c) zda a jak je pojištěnec na své postižení adaptován – tedy zda nabyl opět schopnosti, umožňujících mu vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu
- d) případná schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti
- e) schopnost využití zbytkové zachované pracovní schopnosti³³

Od 1. 1. 2010 rozlišujeme tři stupně invalidity zakotvené v zákoně o zaměstnanosti a zákoně o důchodovém pojištění. Předchozí model částečné a úplné invalidity tak byl nahrazen jediným typem invalidity o třech stupních, rozlišených podle míry snížení pracovní schopnosti.³⁴

- a) Osoby v prvním stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti dosahuje 35 až 49 %.
- b) Osoby ve druhém stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti se pohybuje mezi 50 až 69 %.
- c) Osoby invalidní ve třetím stupni jsou osoby, kterým poklesla pracovní schopnost nejméně o 70 % (stát jim poskytuje vyšší míru zvýhodnění).

³² KOMENDOVÁ, 2008, op. cit., s. 36.

³³ § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ TRÖSTER a kol., 2013, op. cit., s. 164.

Pojištěnec je tedy invalidní, pokud se jeho pracovní schopnost snížila nejméně o 35 %.³⁵

Proces posuzování invalidity je právně regulován ustanoveními § 26, § 39 a § 42 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění a vyhláškou č. 359/2009, o posuzování invalidity, která stanovuje procentní míry poklesu pracovní schopnosti podle druhů zdravotního postižení, způsob posouzení a náležitosti posudku, jenž je podkladem pro následné rozhodnutí. Posudkovým orgánem je lékař OSSZ, ČSSZ pro účely řízení o námitkách, nebo posudková komise MPSV pro účely přezkumného řízení soudního.³⁶

1.5.2. Osoba zdravotně znevýhodněná

Institut osoby zdravotně znevýhodněné byl do českého právního řádu zaveden přijetím zákona o zaměstnanosti v r. 2004. Od 1. 1. 2012 byly OZZ vyřazeny z kategorie osob se zdravotním postižením, ovšem s účinností od 1. 1. 2015 se opět vrací na své původní místo v § 67 zákona o zaměstnanosti, a je tedy možné znovu podávat žádosti o uznání statusu OZZ u místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Pokud byl občan před 31. 12. 2011 uznán za OZZ trvale, má tento status i po 1. 1. 2015 a nemusí podávat novou žádost.³⁷

Osoba zdravotně znevýhodněná je definována jako „fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním členem, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).“³⁸

Z vymezení vyplývá, že osobou zdravotně znevýhodněnou nemůže být osoba, která již byla uznána za invalidní. Zároveň i zde, stejně jako u invalidity, musí existovat příčinná souvislost mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a omezeními limitujícími osobu v zaměstnání nebo získání kvalifikace. OZZ tedy nepobírají invalidní důchod, ani žádné finanční příspěvky, nicméně právní úprava motivuje zaměstnavatele k jejich zaměstnávání prostřednictvím příspěvků, slevy na dani a možnosti si započítat OZZ do plnění povinného podílu. Jedná se např. o člověka s poruchou zraku, roztroušenou sklerózou či epilepsií.³⁹

³⁵ ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 12-13.

³⁶ Posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých sociálních systémů od 1. 1. 2014. *MPSV* [online]. 2014 [cit. 21. 02. 2016].

³⁷ Osoby zdravotně znevýhodněné. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2016 [cit. 22. 02. 2016].

³⁸ § 67 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁹ Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - praktický průvodce pro firmy. *Byznys pro společnost* [online]. 2012 [cit. 15. 03. 2016].

2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dokumentech mezinárodního a evropského práva

Cílem druhé části práce je představit mezinárodní a evropské instrumenty sloužící k ochraně práv osob se zdravotním postižením, případně podrobněji rozebrat ty, které se již objevily v předcházejícím textu, nyní s koncentrací na samotná práva OZP. Pozornost je věnována dokumentům OSN, MOP, Rady Evropy a ES/EU, které mají význam pro Českou republiku – buď ji přímo zavazují, nebo jí nezávazně doporučují určitá řešení a opatření.

2.1. Ochrana OZP v dokumentech OSN

Organizace spojených národů je první organizací, která dokázala přinést univerzální úpravu lidských práv ve smluvní i obyčejové podobě a začala se zabývat ochranou práv zdravotně postižených v mezinárodním měřítku. Díky OSN se i jednotlivec stal nositelem práv na mezinárodní úrovni a v omezené míře subjektem mezinárodního práva.

2.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv je prvním komplexním katalogem lidských práv, milníkem, který - ač jako nezávazný dokument - znamenal vznik moderního systému lidských práv. Deklarace byla vytvořena v rámci Komise pro lidská práva a k jejímu přijetí Valným shromážděním OSN došlo 10. 12. 1948, přičemž hodnoty vymezené Všeobecnou deklarací lidských práv neztrácejí svůj význam ani v novém tisíciletí.⁴⁰

Deklarace ve svém úvodu uznává přirozenou důstojnost, rovnost a nezcizitelnost práv jako základ svobody, spravedlnosti a míru ve světě. Čl. 2 obsahuje zákaz diskriminace - stanovuje, že každý má všechna práva a svobody stanovené deklarací bez jakéhokoliv rozlišování, tedy i bez rozlišování na základě zdravotního postižení. Čl. 22 ustanovuje nárok každého člena společnosti na to, aby mu byla ze strany mezinárodního společenství a státu zajištěna hospodářská, sociální a kulturní práva. Velmi důležitým je čl. 23, který ve svém prvním odstavci upravuje právo na práci, svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a ochranu proti nezaměstnanosti. V dalších odstavcích je zakotveno právo na stejný plat za stejnou práci pro každého bez rozdílu, či právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu. K ochraně osob se zdravotním postižením se vztahuje i

⁴⁰ TKÁČ, Vojtech. Eudské práva a zdravotné postihnutie. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, s. 31.

čl. 25 VDLP, podle kterého má každý právo na životní úroveň zajišťující jeho zdraví a blahobyt, zejména výživu, šatstvo, byt a lékařskou péči, přičemž má rovněž právo na zabezpečení v nezaměstnanosti, nemoci, při nezpůsobilosti k práci a obecně při případech ztráty výdělečných možností, nastalých v důsledku okolností nezávislých na jeho vůli.⁴¹

Přestože není Všeobecná deklarace lidských práv právně závazná, stala se celosvětovým vzorem pro další dokumenty a předpisy zabývající se lidskými právy, symbolem, který konstatuje, že lidé se rodí svobodní a rovní co do důstojnosti a práv. Některé principy a práva uvedená v deklaraci lze označit ve větší či menší míře za součást obyčejového práva.⁴²

2.1.2. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl přijat Valným shromážděním OSN 16. 12. 1966, společně s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech. Oba pakty konkretizovaly zásady stanovené Všeobecnou deklarací lidských práv, ovšem na rozdíl od Mezinárodního paktu o občanských a politických právech mají ustanovení Paktu o HSKP charakter tzv. soft law. Nejedná se tedy o povinnosti, ale o závazky, kterých se státy zavázaly postupně dosáhnout. Tento způsob respektuje rozdílnou ekonomickou výkonnost států, jež k paktu přistoupily, a jejich schopnost zabezpečit hospodářská, sociální a kulturní práva.⁴³

V čl. 2 je zakotven všeobecný zákaz diskriminace, zaručující rovný přístup k právům bez jakéhokoliv rozlišování na základě demonstrativně vyjmenovaných příčin, podobně jako ve VDLP. Zdravotní postižení mezi těmito příčinami není přímo uvedeno, lze jej ovšem odvodit, protože ono postižení může být příčinou jiného postavení, než které má majoritní většina. Právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky jsou poté upraveny v čl. 7. Toto právo má každý člověk, tedy i OZP, a zahrnuje zejména právo na minimální odměnu, spravedlivou mzdu, bezpečné a nezávadné pracovní podmínky či odpočinek.⁴⁴

Za uskutečňování těchto práv zodpovídá především Hospodářská a sociální rada OSN, která vychází ze zpráv členských států a Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva.⁴⁵

⁴¹ Všeobecná deklarace lidských práv. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. 2015 [cit. 22. 2. 2016].

⁴² WAGNEROVÁ, Eliška. Všeobecná deklarace lidských práv jako milník mezi epochami. *Jurisprudence*. 5/2009. s. 3-8.

⁴³ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 68.

⁴⁴ Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

⁴⁵ BENEŠ, Roman. Systém ochrany LP na základě Paktů z r. 1966. *E-polis.cz* [online]. 2005. [cit. 22. 2. 2016].

2.1.3. Deklarace práv mentálně postižených osob

Deklarace je krátkým, právně nezávazným dokumentem, přijatým Valným shromážděním OSN dne 20. 12. 1971. V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením především stanovuje, že mentálně postižený člověk má plné právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou výdělečnou činností, jakož i právo na ochranu před vykořisťováním, zneužíváním či ponižujícím zacházením.⁴⁶

2.1.4. Deklarace práv zdravotně postižených osob

Deklarace práv zdravotně postižených osob je také velmi krátkým, doporučujícím dokumentem bez právní závaznosti, čítající třináct článků. Přijata byla Valným shromážděním OSN 9. 12. 1975. Z hlediska zaměstnávání mají podle čl. 5 osoby se zdravotním postižením právo na opatření, která jim umožní být samostatnými v co nejvyšší možné míře, čl. 7 stanovuje, že mají právo se dle svých schopností zabezpečit, najít si produktivní zaměstnání a to si udržet, jakož i právo vstupovat do odborů. Čl. 8 poté zakotvuje právo zohlednění speciálních potřeb zdravotně postižených osob ve všech fázích hospodářského a sociálního plánování.⁴⁷

2.1.5. Světový program činností týkající se zdravotně postižených osob

Rok 1981 byl Valným shromážděním Organizace spojených národů vyhlášen Mezinárodním rokem osob se zdravotním postižením.⁴⁸ Téma zdravotního postižení se díky velkému množství aktivit podařilo zviditelnit, na což na vázalo přijetí Světového programu v r. 1982 a vyhlášení celého desetiletí mezi roky 1983 – 1992 za desetiletí osob se zdravotním postižením. Světový program potvrzuje rovnost příležitostí pro zdravotně postižené ve všech společenských oblastech, jako mezinárodní dokument ji ovšem přímo uvádí vůbec poprvé - „*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.*“⁴⁹

⁴⁶ Deklarace OSN o právech osob se zdravotním postižením. *Věřejný ochránce práv* [online]. 1971 [cit. 23. 2. 2016].

⁴⁷ Překlad z Declaration on the Rights of Disabled Persons. *OSN* [online]. 1975 [cit. 23. 2. 2016].

⁴⁸ Resolution 31/123 adopted by the General Assembly - International Year of Disabled Persons. *OSN* [online]. 1976 [cit. 23. 2. 2016].

⁴⁹ World Programme of Action Concerning Disabled Persons. *United Nations* [online]. 1982 [cit. 23. 2. 2016].

2.1.6. Standardní pravidla OSN pro vyrovnání příležitostí pro OZP

Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro OZP byla schválena Valným shromážděním OSN 28. 10. 1993. Jejich hlavním cílem bylo, aby se stala podkladem pro vypracovávání národních politik týkajících se zdravotně postižených a sloužila jako nástroj tlaku organizací sdružujících zdravotně postižené na vlády jednotlivých zemí. Standardní pravidla jsou pouze právně nezávazným dokumentem, přestože původně se uvažovalo o jejich závaznosti, ze které sešlo kvůli rozdílným ekonomickým podmínkám v členských státech. Stejně tak se někteří političtí představitelé domnívali, že práva OZP jsou dostatečně upravena již existujícími, obecnými mezinárodními dokumenty o lidských právech. Standardní pravidla tak byla spíše morálním a politickým závazkem jednotlivých států.⁵⁰

Jejich obsah tvoří 22 pravidel rozdělených do čtyř oddílů: předpokladů rovnoprávného zapojení, cílových oblastí rovnoprávného zapojení, realizačních opatření a monitorovacího mechanismu.

Prvním pravidlem nepřímo souvisejícím se zaměstnáváním OZP je pravidlo č. 5, týkající se přístupnosti. Ta má být realizována ve dvou směrech - jako zpřístupnění prostředí a zpřístupnění informací. Se zpřístupněním prostředí pro OZP se má počítat již v projektové dokumentaci plánovaných staveb, a má být dostupné nejen pracoviště, ale všechna společenská místa. Zpřístupněním informací se myslí především informace ohledně dostupných podpůrných programů a služeb.

Pravidlo č. 6 upravuje oblast, která je základem určité úrovně pracovního výkonu - vzdělávání. Jak bylo zmíněno v úvodu práce, OZP dosahují převážně základního a středního vzdělání, vyššího spíše výjimečně, jde tedy o výzvu, která je aktuální. Státům je doporučeno zajistit pro každého příležitost stejného vzdělání všech stupňů v integrovaném prostředí. Možné je i využití speciálního vzdělávání, v případech, kdy všeobecný vzdělávací systém nedokáže pokrýt všechny potřeby OZP, jeho kvalita by však neměla být nižší než u vzdělání všeobecného. Zapojit by se také měly rodičovské organizace a organizace OZP.

Úpravu zaměstnávání OZP nalezneme v pravidle č. 7. Podle něho musí mít OZP stejné příležitosti pro produktivní a výdělečné zaměstnání na trhu práce. Pravidlo pokračuje zákazem diskriminace ze strany zákonů a předpisů týkajících se oblasti zaměstnávání. V druhém bodu poté uvádí, že rozhodující úlohu při integraci OZP na trhu práce mají národní státy, které by měly přijmout soubory opatření, jako jsou různé formy přípravy na povolání,

⁵⁰ Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. *Národní rada osob se zdravotním postižením* [online]. 1993 [cit. 24. 2. 2016].

kvóty, půjčky a granty pro menší podniky, daňové úlevy či jinou technickou a finanční pomoc zaměstnavatelům.

Čl. 8 rovněž stanovuje, že státy odpovídají za zajištění sociálního zabezpečení a udržení příjmů pro OZP, proto by státy měly svými opatřeními (příspěvky a programy sociálních služeb) zajistit podporu adekvátního příjmu, pokud u OZP došlo v důsledku postižení ke ztrátě či omezení příjmů. Naopak, pokud OZP získají přiměřený a zajištěný příjem, měl by být příspěvek snížen nebo jeho poskytování ukončeno.

Přínos Standardních pravidel spočívá především v jejich komplexnosti a četnosti oblastí, kterým se v souvislosti s OZP věnují. Kromě základních a praktických témat jako zaměstnávání či doprava se věnují i kultuře, rodinnému životu nebo sportu.

2.1.7. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Důležitým dokumentem upravujícím práva OZP se stala Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (dále jen Úmluva), přijatá Valným shromážděním OSN 13. 12. 2006. K podpisu byla otevřena 30. 3. 2007 a v platnost vstoupila 3. 5. 2008. K únoru 2016 ji podepsalo 160 států a ratifikovalo 162 států, včetně Evropské unie jako entity s právní osobností. Česká republika Úmluvu ratifikovala v září 2009 a vstoupila pro ni v platnost 28. října 2009.⁵¹ Aktuálně platný Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020 schválený usnesením vlády ČR, vychází obsahově i strukturou stejně jako předchozí plán právě z této Úmluvy.⁵²

Do přijetí Úmluvy byla ochrana lidských práv OZP upravena na mezinárodní úrovni obecně především ve Všeobecné deklaraci lidských práv a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Jiným zranitelným skupinám osob, např. ženám a dětem, však byla přiznána samostatnými úmluvami vyšší ochrana, a osoby se zdravotním postižením se dostaly do určitého nerovného postavení.⁵³ Dosavadní mezinárodní dokumenty, které se přímo zaměřovaly na OZP, byly právně nezávazné a měly pouze formu deklarací a doporučení. Iniciativy právně závazné úmluvy byly zamítány s odůvodněním, že stávající úroveň, byť obecné ochrany, je dostačující, postupem času ovšem myšlenka samostatné úmluvy nakonec našla podporu. Na přípravě textu Úmluvy se kromě ad hoc ustaveného výboru podílely rovněž nevládní organizace osob se zdravotním postižením.⁵⁴

⁵¹ MAKOVCOVÁ, Stanislava. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. *MPSV* [online]. 2011 [cit. 25. 2. 2016].

⁵² Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. *Vláda ČR* [online]. 2016 [cit. 25. 2. 2016].

⁵³ Jde např. o Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (1979) či Úmluvu o právech dítěte (1989).

⁵⁴ MAKOVCOVÁ, 2011, op. cit.

Úmluva nevytváří nová práva pro OZP, upravuje existující práva na specifické postavení zdravotně postižených. Vychází z obecných zásad, uvedených v čl. 3, kterými jsou respektování lidské důstojnosti a nezávislosti, nediskriminace, plného zapojení do společnosti, respektování odlišnosti, rovnosti příležitostí, přístupnosti, rovnoprávnosti mužů a žen a rozvíjejících se schopností dětí. V čl. 2 zakotvila definici diskriminace na základě zdravotního postižení jako „*jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy.*“⁵⁵

Stejně tak je v článku dvě vymezen pojem těchto přiměřených úprav (známý jako koncept „*reasonable accomodation*“). Jsou to „*nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a které jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními.*“

Tato definice poskytuje základ dalším právním dokumentům, které se na ni často odvolávají, a pro účely svého rozhodování ji užívá i Evropský soud pro lidská práva, např. ve věci *Glor vs. Švýcarsko*.⁵⁶ Švýcarský občan jménem Glor chtěl nastoupit k vykonání povinné vojenské služby, to mu ovšem bylo kvůli jeho diabetu znemožněno. Přestože Glor vojenskou službu vykonávat chtěl, byla na něj uvalena zvláštní daň pro neúčast, kterou musel platit po několik let. Úřady jej navíc této daně odmítly zprostit, protože neshledaly jeho postižení dostatečně závažným. ESLP Glora zbavil povinnosti tuto daň platit a konstatoval porušení Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a zároveň Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. V tomto sporu ESLP poprvé (1) odkázal na Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, (2) použil koncept přiměřených úprav, které byly Glorovi odepřeny a (3) rozhodl o diskriminaci na základě zdravotního postižení.⁵⁷

V čl. 9 je opět jako ve Standardních pravidlech zopakován požadavek přístupnosti, která se týká hmotných životních podmínek, dopravy, informací, veřejných služeb, budov a pracovišť. Státy přitom mají přijmout k tomu příslušná opatření.

⁵⁵ Sdělení č. 10/2010 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

⁵⁶ Rozsudek senátu ESLP ze dne 30. 4. 2009, *Glor proti Švýcarsku*, č. 13444/04.

⁵⁷ Three disability „firsts“ in European Court of Human Rights case. *Mental disability advocacy centre* [online]. 2009 [cit. 26. 2. 2016].

Samostatný článek č. 24 je věnován také vzdělávání, z něhož vyplývá pro státy povinnost vytvořit inkluzivní systém vzdělávání pro všechny druhy postižení, aby OZP mohly být lépe integrovány do společnosti (a tím i na trh práce). Úlohou států je zabezpečit přiměřené úpravy, studium alternativních forem komunikace či rozvoj orientačních schopností a mobility.

Nejdůležitějším článkem týkajícím se práce a zaměstnávání je čl. 27, který explicitně zakazuje diskriminaci v souvislosti se zaměstnáváním, chrání práva OZP na uspokojivé pracovní podmínky, rovné příležitosti a odměňování, odborné poradenství, podporu a asistenci při hledání práce či zahájení vlastního podnikání a provedení přiměřených úprav.

Na závěr lze konstatovat, že Úmluva je oproti Standardním pravidlům podrobnější, a díky své právní závaznosti poskytuje OZP větší ochranu. Její hlavní přínos spočívá v zákazu jakékoliv diskriminace v zaměstnání na základě zdravotního postižení.

2.2. Ochrana OZP v dokumentech Mezinárodní organizace práce

Při vzniku MOP v roce 1919 se ochrana soustředila na jiné okruhy osob než OZP – děti, mladé lidi, ženy a seniory. Na osoby se zdravotním postižením se „zapomnělo“, Úmluva MOP ani Deklarace o cílech a úkolech MOP se o nich nezmiňují a jejich ochranu neřadí mezi cíle MOP. Ochrana OZP tak byla upravována postupně, od prvních, jednotlivých ustanovení v rámci obecných dokumentů v polovině 20. let, doporučení přijímaných v 50. letech, až k právně závazné Úmluvě č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů v r. 1983.⁵⁸

2.2.1. Doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením

Doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP, přijaté Generální konferencí MOP 22. června 1955, je prvním dokumentem Mezinárodní organizace práce, který se zabýval problematikou zaměstnávání OZP komplexněji. Pro členské státy se doporučení stalo cenným zdrojem informací a vzorem pro vnitrostátní legislativu.⁵⁹

V preambuli je pracovní rehabilitace zdravotně postižených charakterizována jako základ procesu, jenž OZP navrátí jejich fyzickou, psychickou, sociální, pracovní a ekonomickou užitečnost v co největším rozsahu, aby mohly bez omezení vykonávat své zaměstnání. Pracovní rehabilitace se skládá ze služeb, jako jsou poradenství pro volbu povolání nebo odborná příprava, jejichž účelem je zapojit co nejvíce OZP do pracovního

⁵⁸ The ILO and Disability. *ILO Global Business and Disability Network* [online]. 2016 [cit. 27. 2. 2016].

⁵⁹ Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation (No. 99). *ILO* [online]. 1955 [cit. 27. 2. 2016].

procesu. Má být dostupná všem osobám se zdravotním postižením bez rozdílu věku či jejich zdravotního postižení, pokud je zde šance na získání a udržení zaměstnání. Stát by tuto rehabilitaci měl zabezpečit i finančně pomocí životního minima, bezplatných služeb nebo dávkami k zajištění nezbytných pomůcek.

Doporučení č. 99 poté dokonce vybočuje z tematiky pracovní rehabilitace a navrhuje opatření v oblasti zaměstnávání, která by měla sloužit pro rozšíření pracovních příležitostí OZP. Ta spočívají v uzpůsobení pracovních pomůcek a podpoře zaměstnavatelů při převádění handicapovaných zaměstnanců na jiné vhodné pracovní místo. Doporučení taktéž navrhuje určité povinné procento počtu OZP jako zaměstnanců (povinný podíl) a úpravu chráněného zaměstnávání v chráněných dílnách s lékařským a odborným dohledem.

Doporučení není právně závazným dokumentem, nicméně v rámci MOP existuje povinnost předložit doporučení do jednoho roku od zasedání dané Generální konference MOP příslušnému orgánu, který je schopen přijmout zákonné či jiné opatření. Tento orgán potom může opatření přijmout, nebo nemusí. Členský stát má také informační povinnost vůči Generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce o stavu své legislativy, a musí přitom uvést, zda je tato legislativa v souladu s přijatým doporučením. Jedná se nepochybně o nástroje, které mají zvýšit tlak na členský stát k realizaci konkrétních opatření.

2.2.2. Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů

Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (dále jen Úmluva) je právně závazným dokumentem, přijatým 20. června 1983. K 28. únoru 2016 ji ratifikovalo 83 států.⁶⁰ Na rozdíl od doporučení č. 99 se Úmluva nezabývá pouze oblastí pracovní rehabilitace, ale i zaměstnávání OZP. Preambule vyzdvihuje posun, který se udál od přijetí Doporučení č. 99, deklarovaným cílem Úmluvy je tedy tento posun potvrdit, upravit závaznou formou a rozvést pomocí nových norem. Úmluva je složena ze čtyř částí, ve kterých postupně vymezuje pojmy a působnost, zásady politik v oblasti pracovní rehabilitace a zaměstnávání invalidů, vnitřní opatření, a nakonec závěrečná ustanovení. Přesto je Úmluva poměrně krátkým dokumentem, který obsahuje pouze obecný rámec, a její obsah mohl být daleko komplexnější.⁶¹

Zásady uvedené v Úmluvě určují, že každý stát musí stanovit, provádět a přezkoumávat vnitrostátní politiku v oblasti pracovní rehabilitace a zaměstnávání dle svých

⁶⁰ Submission of C159 - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159). *ILO* [online]. 2016 [cit. 28. 2. 2016].

⁶¹ Vyhláška č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159).

možností, podmínek a praxe. Politika státu má zajistit, aby pracovní rehabilitace byla dostupná všem skupinám invalidů, a má zároveň prosazovat možnosti zaměstnávání invalidů ve volném náboru. Úmluva tím dává najevo přednost zaměstnávání na otevřeném trhu práce před trhem chráněným.

V čl. 4 otevírá Úmluva prostor pro pozitivní diskriminaci OZP, když stanovuje, že „zvláštní pozitivní opatření, jež mají zajistit skutečnou rovnost možností a zacházení s invalidními pracovníky a ostatními pracovníky, nesmějí být pokládána za diskriminační vůči ostatním pracovníkům.“

Provádění politik v oblastech upravených Úmluvou i realizace opatření mají být podle čl. 5 projednány s reprezentativními organizacemi zaměstnanců, zaměstnavatelů a invalidů. Realizace konkrétních opatření se má dotknout i venkovských oblastí a odlehlých obcí. Posledním článkem věnujícím se pracovní rehabilitaci a zaměstnávání OZP je čl. 9, podle kterého má každý členský stát usilovat o vyškolení a dostupnost poradců ve věcech rehabilitace, jakož i jiných vhodně kvalifikovaných osob.

2.2.3. Doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů

Doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů navazuje na Úmluvu č. 159 a bylo přijato také 20. června 1983. Toto doporučení upřesňuje ustanovení obsažená v Úmluvě a zároveň konkretizuje Doporučení č. 99. Skládá se ze dvou částí, první upravuje definice a účel Doporučení č. 168, druhá vymezuje podmínky pracovní rehabilitace a pracovní příležitosti. Doporučení rozšiřuje opatření k podpoře pracovních příležitostí OZP např. o finanční pobídky zaměstnavatelům, aby učinili úpravu pracoviště a pracovního plánu, vládní podporu družstev zdravotně postižených, zkrácenou pracovní dobu OZP apod.⁶²

2.2.4. Praktický kodex upravující zdravotní postižení na pracovišti

Praktický kodex byl přijat v roce 2001 na setkání tripartity v Ženevě. Kodex není právně závazný a odlišuje se od všech předchozích dokumentů MOP tím, že je určen pro zaměstnavatele, a ne členské státy. Vytvořen byl ve spolupráci s odborníky vybranými z řad zaměstnanců, zaměstnavatelů a zástupců vlád. Kodex uvádí praktické postupy, kterými mohou zaměstnavatelé maximalizovat potenciál handicapovaných zaměstnanců, a ukazuje, že zkušený zaměstnanec se zdravotním postižením může přinést společnosti zisk.⁶³

⁶² Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation (No. 168). *ILO* [online]. 1983 [cit. 29. 2. 2016].

⁶³ Code of practice on managing disability in the workplace. *ILO* [online]. 2001 [cit. 29. 2. 2016].

2.3. Ochrana OZP v dokumentech Rady Evropy

Rada Evropy je mezinárodní organizace, založená v roce 1949, sdružující 47 států. Česká republika je členem Rady Evropy od 30. 6. 1993. Priority činnosti Rady Evropy se v čase postupně vyvíjely - od občanských a politických práv k právu sociálního zabezpečení. Tento posun se projevil v přijetí Evropské sociální charty, zabývající se i osobami se zdravotním postižením.⁶⁴ Evropská sociální charta a její revidovaná verze jsou nejvýznamnějšími dokumenty přijatými v rámci Rady Evropy. V posledních letech se Rada Evropy v souvislosti s OZP uchyluje k vydávání právně nezávazných rezolucí a doporučení, týkajících se nových technologií či univerzálního zpřístupnění prostředí pro všechny.

2.3.1. Evropská sociální charta a její revidovaná verze

Evropská sociální charta (dále jako „Charta“) byla přijata roku 1961, v platnost vstoupila 26. 2. 1965. Charta je katalogem sociálních práv, kterých se jednotlivec nemůže přímo domáhat před vnitrostátními soudy, jako je tomu u Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Státy se v čl. 20 Charty zavázaly dosáhnout určitých sociálních standardů, prostřednictvím povinnosti přijmout minimálně pět ze sedmi následujících sociálních práv: práva na práci, práva organizovat se, práva kolektivně vyjednávat, práva na sociální zabezpečení, na sociální a lékařskou pomoc, práva rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu a práva migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc. Státy si taktéž musí dále vybrat a ratifikovat alespoň 10 článků nebo 45 číslovaných odstavců Charty. Na začátku sdělení č. 14/2000 Sb. m. s. jsou uvedeny články, kterými se ČR považuje být vázána.⁶⁵

Charta každému přiznává právo na spravedlivé, bezpečné a zdravé pracovní podmínky, poradenství při volbě povolání a přípravu na povolání. Každé z těchto práv je dále upřesněno, z jakých požadavků Rady Evropy se skládá. Pro tělesně a mentálně postižené osoby v čl. 15 specificky stanovuje právo na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a profesní a sociální readaptaci. Lze konstatovat, že nedostatkem tohoto článku je přílišná obecnost. Zaměřuje se pouze na přípravu k povolání a rehabilitaci, avšak nikoliv již na otázku výkonu práce. Stejně tak by měl klást větší důraz na inkluzi místo vytváření specializovaných orgánů a chráněných pracovních míst.⁶⁶

⁶⁴ Who we are. *Council of Europe* [online]. 2016 [cit. 29. 2. 2016].

⁶⁵ Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě.

⁶⁶ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2009, s. 53.

Česká republika je vázána pouze druhým odstavcem čl. 15, podle kterého je její povinností přijmout vhodná opatření k umístění OZP do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijímání OZP. ČR se tedy nezavázala k přijetí odpovídajících opatření pro odbornou přípravu OZP dle čl. 15 odst. 1, nicméně se alespoň zavázala sledovat cíle uvedené v části 1 Charty, tedy i odst. 1. Vláda ČR dle čl. 21 Charty vypracovává o plnění článků pravidelné zprávy, jejichž závěry kontroluje Evropský výbor pro sociální práva.⁶⁷

Evropská sociální charta byla přijata v 60. letech a postupem času nastala potřeba reagovat na změny ve společnosti, proto došlo 3. 4. 1996 k přijetí Revidované Evropské sociální charty. Česká republika ji v r. 2000 podepsala, ale zatím neratifikovala, proto pro ni zůstává závazná pouze Evropská sociální charta.⁶⁸

2.4. Ochrana OZP v právních předpisech a judikatuře ES/EU

Původním, primárním účelem Evropských společenství byla ekonomická integrace, ze které měly státy profitovat hospodářsky i politicky - sblížením ekonomik se měla snížit pravděpodobnost potenciálního válečného konfliktu. Potřeba integrace v dalších oblastech vyplynula později z širokých aktivit Evropských společenství - sociální politika formulovaná na úrovni Evropského společenství se začala rozvíjet až zhruba od poloviny 80. let.⁶⁹

V roce 1989 byla schválena právně nezávazná Charta základních sociálních práv pracujících Evropské unie, která znamenala vyjádření politické vůle zemí EU pokročit při úsilí o další rozvoj nejdůležitějších složek sociální politiky a zároveň zakotvovala právo handicapovaných lidí na integraci do pracovního života. Charta se stala pouze politickým prohlášením bez právních důsledků, avšak posloužila jako základ revize Římské smlouvy a budoucí sociální politiky.⁷⁰

Práva osob se zdravotním postižením jsou v rámci ES/EU upravena primárním i sekundárním právem.

⁶⁷ Poslední zprávou je Třináctá zpráva České republiky o plnění Evropské sociální charty, dostupná z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/22738/13._zprava_o_plneni_ESCh.pdf.

⁶⁸ Signatures and Ratifications - European Social Charter (revised). *Council of Europe* [online]. 2016 [cit. 2. 3. 2016].

⁶⁹ BALDWIN, Richard; WYPLOSZ, Charles. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 29-61

⁷⁰ Sociální politika a právo EU – základní trendy. *Educo centrum* [online]. 2013 [cit. 2. 3. 2016].

2.4.1. Práva OZP v primárním právu EU

Téma sociální politiky bylo v primárním právu poprvé zmíněno již v roce 1957 v Preambuli Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, která obsahovala závazek ke snižování rozdílů mezi regiony a zlepšování životních a pracovních podmínek. Šlo o obecný závazek, jenž nebyl dále konkretizován, neboť v té době byla prioritou rozvíjející se ekonomická a politická integrace.

Roku 1992 byla podepsána Smlouva o EU (Maastrichtská smlouva). Ta přinesla významné změny, jak co do názvu (Evropské hospodářské společenství se mění na Evropské společenství), tak struktury (vytváří se tři pilíře EU, tzn. Maastrichtský chrám). Zároveň dochází k hlubší integraci a rozvoji právní úpravy, neboť Smlouva o EU rozšířila dosud platné články Římských smluv o články nové, upravující oblast sociální politiky. V Preambuli je zmiňována oddanost základním sociálním právům, jak jsou vymezena v Evropské sociální chartě a Chartě základních sociálních práv pracujících. V čl. 2 si poté Unie stanovila za cíl vysokou míru zaměstnanosti a sociální ochrany.

Jako další část primárního práva byla r. 1997 podepsána Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o EU, smlouvy o založení Evropských společenství a související akty. Amsterodamská smlouva čl. 2, kterým vkládá do Smlouvy o založení ES čl. 6a (nyní čl. 19 Smlouvy o fungování EU), dává Radě EU možnost jednomyslným rozhodnutím na návrh Evropské komise po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci z taxativně uvedených důvodů, mezi které bylo zařazeno i zdravotní postižení. Tím byl vytvořen nástroj k boji proti diskriminaci z důvodu zdravotního postižení a zároveň bylo zdravotní postižení uznáno za jeden z diskriminačních důvodů.

V červnu 1999 rozhodla Evropská rada v Kolíně nad Rýnem o vypracování Listiny základních práv EU (dále jako „Listina“) a r. 2000 byla Listina připojena ke Smlouvě z Nice jako nezávazná politická deklarace. Právně závaznou se stala se vstupem Lisabonské smlouvy v platnost 1. prosince 2009. Jedná se o první, ucelený katalog lidských práv přijatý v rámci EU, který má stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy, a tvoří tak součást primárního práva. Listina je moderním lidsko-právním dokumentem, obsahujícím práva všech generací - kromě občanských a politických práv v Listině nalezneme i práva sociální, kulturní a environmentální, reflektující současný pokrok ve vědě a technice. Listinu tvoří 7 kapitol: Důstojnost, Svoboda, Rovnost, Solidarita, Práva občanů, Spravedlnost a Všeobecná ustanovení. Listinu je třeba chápat tak, že je adresována primárně institucím EU a státy se jí

mají řídit pouze tehdy, pokud aplikují právo EU - i díky tomu zřejmě nemusela projít samostatným ratifikačním procesem.⁷¹

Listina obsahuje několik článků důležitých pro práva OZP. V čl. 21 je zakotven obecný zákaz jakékoliv diskriminace, přičemž jako jeden z diskriminačních důvodů je uvedeno zdravotní postižení. Čl. 26 se soustředí na začlenění OZP, kdy „*Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.*“ Není již dále specifikováno, jakými prostředky by tohoto začlenění mělo být dosaženo, a Listina tak dává prostor pro přijetí opatření členskými státy. Čl. 31 poté stanovuje právo na slušné a spravedlivé podmínky, respektující zdraví pracovníka, jeho bezpečnost i důstojnost, jakož i právo na stanovení maximální pracovní doby, odpočinek a placenou dovolenou.

Lisabonská smlouva novelizovala Smlouvu o EU a Smlouvu o ES, kterou přejmenovala na Smlouvu o fungování EU. Čl. 1 Lisabonské smlouvy vkládá do Smlouvy o EU v čl. 6 prohlášení, že Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině a tato Listina má stejnou právní sílu jako Smlouvy.

2.4.2. Práva OZP v sekundárním právu EU

Mezi sekundární právo řadíme směrnice, nařízení, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Rád bych se v následujícím textu zaměřil na dva nejdůležitější předpisy, které se týkají OZP, směrnice, jež ČR byla povinna implementovat do svého právního řádu.

Směrnice Rady č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci stanovuje povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců s cílem snížit výskyt pracovních úrazů a nemocí z povolání. Směrnice se obecně vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru a dané zaměstnance (tedy i OZP), kterým musí být v co největší míře zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví. Její obsah tvoří obecné zásady týkající se prevence pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví, odstranění rizikových a úrazových faktorů, informování, projednávání, vyvážené účasti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a školení zaměstnanců, jejich zástupců, a také obecná pravidla pro uskutečňování zmíněných zásad. Čl. 6 odst. 3 písm. b) rovněž stanovuje, že při ukládání úkolů zaměstnanci je třeba přihlížet ke schopnostem zaměstnance s ohledem na jeho zdraví a bezpečnost.

⁷¹ ČERNÁ, Dagmar. *Standard lidských práv v Evropě: srovnání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod*

Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, byla přijata zejména k provedení čl. 13 Smlouvy o založení ES a navazuje i na další právní dokumenty zmíněné v preambuli. Mnoho pravidel upřesňuje právě již samotná preambule. Čl. 1 uvádí, že účelem směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

Směrnice Rady 2000/78/ES v článku 2 rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci. I díky ní jsou tyto dva typy diskriminace upraveny v českém právním řádu, v § 2 antidiskriminačního zákona. Rozdíl mezi nimi bude nejlepší popsat i s pomocí praktických příkladů. Přímá diskriminace nastává tehdy, *„pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1.“* Přímou diskriminací může být situace, kdy zaměstnavatel odmítne zaměstnávat OZP na základě jejího zdravotního postižení. Nepřímou diskriminací je, *„pokud v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna.“*

Tato definice nepřímé diskriminace má dvě přípustné výjimky:

1. *„Pokud takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“*
2. *„V případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.“*

Praktickým příkladem nepřímé diskriminace je zákaz vstupu psů, tedy i vodících a asistenčních, který vyhlásí restaurační zařízení, a zákaz má za následek i nepřístupnost prostoru pro OZP s těmito psy.

Výše zmíněný článek 5 definuje přiměřené uspořádání (reasonable accommodation). To znamená, že zaměstnavatel musí přijmout vhodná opatření, která dané OZP umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání.

Zaměstnavatel tato opatření provést nemusí, pokud by pro něj znamenala neúměrné břemeno.

Směrnice Rady 2000/78/ES dále nevyžaduje, aby ozbrojené síly, policie, vězeňské nebo záchranné služby přijímaly nebo zaměstnávaly osoby, které nemají požadovanou schopnost vykonávat řadu funkcí, jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat. V případě ozbrojených sil si dokonce členské státy mohou zvolit, že neuplatní ustanovení směrnice týkající se zdravotního postižení u všech nebo části ozbrojených sil, aby státy mohly nadále chránit jejich bojovou účinnost, přičemž musí vymezit rozsah této výjimky.

V současnosti se EU snaží naplnit cíle představené v Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením na roky 2010-2020, vydané ve formě sdělení Evropské komise. V úvodu je konstatováno, že každý šestý člověk v EU má nějaké zdravotní postižení, tedy přibližně 80 milionů osob. Míra chudoby je v jejich případě o 70 % vyšší, než u průměru populace, což je dáno omezeným přístupem k zaměstnání. Strategie se skládá z několika kroků: zlepšení přístupnosti zboží a služeb, zapojení OZP do společnosti, navýšení financování, rozšíření spolupráce mezi členskými státy, zvyšování informovanosti veřejnosti o problematice OZP a shromažďování údajů (např. monitoringu překážek a obtížně přístupných míst). Kromě zlepšení životní situace OZP si Komise zvýšením přístupnosti zboží a služeb a podporou trhu s kompenzačními pomůckami slibuje podobný rozvoj ekonomiky, jaký po provedení těchto opatření nastal v USA.⁷²

⁷² Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020: Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu

3. Zaměstnávání OZP v právním řádu České republiky

V této kapitole, která tvoří de facto jádro celé práce, bych se rád komplexně věnoval právům OZP na území ČR - historickému vývoji právní úpravy od roku 1918 i současným právním předpisům a institutům. Jak bude vidět, aktuální úprava nabízí dostatek atraktivních pobídek pro zaměstnavatele, kteří si ne vždy jsou vědomi nabízených výhod, jimiž mohou obohatit své podnikání prostřednictvím zaměstnávání OZP. Na druhou stranu nejsou neobvyklé ani případy, kdy jsou tyto výhody zneužívány, a OZP zaměstnávány pouze „na papíře“, aby mohl podnikatel inkasovat finanční příspěvky, jak bude popsáno v praktické části práce.

3.1. Vývoj právní úpravy od roku 1918 po současnost

Na začátku 20. století se problematika OZP začíná vyčleňovat z chudinské péče a stává se samostatným oborem. Nově vzniklé Československo se muselo vyrovnat s rozpadem Rakouska-Uherska i negativními důsledky první světové války - nezaměstnaností a velkým počtem válečných invalidů. Bylo tak třeba přizpůsobit tehdejší právní úpravu a podpořit rozvoj sociální péče.

Kromě přijetí zákona č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého (tzv. recepčního zákona), který zajistil právní kontinuitu s bývalou monarchií, bylo vytvořeno Ministerstvo sociální péče, jež mělo za úkol vyřešit negativní poválečnou sociální situaci. O válečné poškozence a invalidy se podle zákona č. 199/1919 Sb. z. a n., o organizaci péče o válečné poškozence mělo postarat právě Ministerstvo sociální péče. Ministrovi byla uložena povinnost vést jejich evidenci, zjistit stupeň ztráty pracovní schopnosti a zajistit reintegraci válečných poškozenců do společnosti prostřednictvím výcviku a školení (de facto pracovní rehabilitace). Zákon 142/1920 Sb. z. a n., o požitcích válečných poškozenců potom upravoval kromě invalidních důchodů i vdovské, sirotčí a důchod předkův.⁷³

Podporu v nezaměstnanosti tehdy stále ještě řešil recipovaný zákon č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků, který poskytoval podporu ve výši nemocenských dávek tomu, kdo byl podle tohoto zákona pojištěn. S účinností od r. 1925 byl pak zaveden „gentský systém“ - pokud si odborově organizovaný zaměstnanec dobrovolně platil pojištění, byla mu

⁷³ KOTOUS, Jan. In: *Úvod do sociální politiky*. 3. upr. a dopl. vyd. Praha: Vodnář, 2003, s. 21.

v nezaměstnanosti vyplácena podpora se státním příspěvkem.⁷⁴

Je rovněž nezbytné zmínit zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který se vztahoval pouze na dělnictvo, ale již široce upravoval důchody a dávky podle délky pojištění a výše mzdy.

Ve dvacátých letech se rozvíjí i charitativní organizace, které fungují dodnes, případně po roce 1989 opět obnovují svou činnost – Československý červený kříž nebo Česká diakonie.⁷⁵ I tyto organizace poskytovaly pomoc osobám se zdravotním postižením.

Po druhé světové válce se opakují stejné problémy, které bylo třeba řešit v roce 1918. Československo se snažilo navázat na odkaz první republiky a vyjít z předválečné podoby právního řádu. Byla také znovu otevřena otázka povinného pojištění, které se během první republiky nepodařilo zavést, a bylo třeba i dosavadní úpravu pojištění určitým způsobem sjednotit.⁷⁶ Při přípravě nového systému se inspirativními staly myšlenky Williama Beveridge, který se v Anglii v roce 1911 podílel na přípravě zákona o národním pojištění a po druhé světové válce připravil rozsáhlé sociální reformy.⁷⁷ Přípravy vyvrcholily v roce 1948 přijetím zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který úpravu sjednotil a upravoval nemocenské pojištění, důchodové pojištění a všeobecnou péči o pojištěnce a rodinné příslušníky. V § 34 např. stanovil nárok na potřebné pomocné prostředky, úhradu ošetření a účelných výkonů pro osoby zmrzačené, zohydžené nebo s tělesnými vadami, které mají nepříznivý vliv na povolání.

Po převzetí moci komunistickou stranou v roce 1948 došlo v Československu k socialistickým reformám podle sovětského vzoru. V r. 1951 nahradilo Ministerstvo sociální péče Ministerstvo pracovních sil, vytvořen byl kult pracujícího člověka. Systém národního pojištění z r. 1948 byl v r. 1956 nahrazen zákonem č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění a zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení (ten upravoval zaměstnávání a péči o OZP, zde uváděné jako osoby se změněnou pracovní schopností). Dominantní úlohu v sociální péči převzal stát, mnoho neziskových organizací bylo nuceno ukončit svou činnost. Časté bylo umístování zdravotně postižených osob do ústavů, sloužících k izolaci a segregaci, aby OZP nepřišly do kontaktu s veřejností.⁷⁸

⁷⁴ Název systému je odvozen od belgického města Gent, kde byl roku 1901 poprvé zaveden.

⁷⁵ Kdo jsme. *Český červený kříž* [online]. 2016 [cit. 6. 3. 2016].

⁷⁶ KOTOUS, 2003, op. cit., s. 37.

⁷⁷ KOVÁŘ, Martin; Soukup, Jaromír. Vznik a fungování britského sociálního státu v letech 1939-1951. *Sborník k 75. narozeninám prof. Ing. Václava Průchy, CSc. Půlstoletí hospodářských dějin*. č. 7/2007. s. 257.

⁷⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Vznik a vývoj práva sociálního zabezpečení. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 24.

V roce 1965 byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl připravován téměř dvacet let. Na rozdíl od současného zákoníku práce se o OZP prakticky nezmiňuje, pouze v souvislosti s náhradou škody a převedením na jinou práci v případě ztráty způsobilosti konat práci dosavadní. Lze tedy konstatovat, že stát se v období komunistického režimu omezil na pasivní ústavní péči a vyplácení dávek sociální péče či invalidního důchodu, pracovní rehabilitace a reintegrace neexistovala.⁷⁹

Rok 1989 proběhl ve znamení demokratizace a přechodu od centrálně plánované ekonomiky k ekonomice tržní. Zrušené charitativní organizace se opět mohly zapojit do sociální péče. Se vznikem otevřeného trhu práce bylo třeba přijmout příslušnou právní úpravu - zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Ten se v části čtvrté věnuje (v souladu s tehdejší terminologií zákoníku práce) občanům se změněnou pracovní schopností. Těmi jsou občané, kteří mají pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění, či poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.⁸⁰ Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. již užívá pojem osoba se zdravotním postižením.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl v tomto období mnohokrát novelizován a byly do něho dodatečně vloženy některé povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům se zdravotním postižením. Později se nejlepším řešením ukázalo zákoník práce kompletně přepracovat a přijmout nový - zákon č. 262/2006 Sb. nabyt účinnosti 1. 1. 2007.

3.2. Legislativní rámec upravující zaměstnávání OZP v České republice

Definice OZP v českém právním řádu byla vymezena již v první kapitole, chtěl bych se proto nyní soustředit na antidiskriminační úpravu, práva a povinnosti OZP a zaměstnavatelů či nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Základ české právní úpravy zaměstnávání OZP tvoří Listina základních práv a svobod. V čl. 26 odst. 1 je zakotveno právo na práci - „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ V odst. 3 poté Listina uvádí, že „každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“ Osobám se zdravotním postižením se také věnuje čl. 29, který stanoví, že OZP mají

⁷⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

⁸⁰ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, zvláštní pracovní podmínky, zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.⁸¹

Nyní bych rád představil relevantní zákonné a podzákonné předpisy upravující zaměstnávání zdravotně postižených osob a poté se již věnoval jednotlivým právním institutům:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je nejobsáhlejší vnitrostátním předpisem věnujícím se zaměstnávání OZP. To je upraveno nejen ve třetí části tohoto zákona, v § 67-84, ale nepřímo i v dalších ustanoveních. Zákon o zaměstnanosti je proveden vyhláškou MPSV č. 518/2004 Sb. Ta podrobněji upravuje pracovní rehabilitaci, chráněné pracovní místo, příspěvek na podporu zaměstnávání OZP či výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a plnění povinného podílu.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, a tím i pracovněprávní vztahy, ve kterých vystupují OZP.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Pracovněprávní vztahy se dle § 4 zákoníku práce řídí občanským zákoníkem, pokud nelze užít zákoník práce, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Občanský zákoník je tak k zákoníku práce ve vztahu subsidiarity.⁸²
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve kterém je zakotven princip rovného zacházení, zákaz diskriminace a koncept přiměřených opatření.
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, vymezuje invaliditu, její stupně a podmínky nároku na invalidní důchod.
- Zákon č. 329/2001 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, upravuje příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a průkaz OZP. Zákon je proveden vyhláškou MPSV č. 388/2001 Sb. Ta blíže vymezuje zvláštní pomůcky, na které se poskytuje příspěvek, náležitosti průkazu OZP a dovednosti vodícího psa.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, upravuje slevy na dani jak pro zaměstnavatele, tak i zdravotně postižené zaměstnance.
- Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, poskytuje v jednom ze svých ustanovení zvýhodnění těm dodavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců dodavatele. Cílem úpravy je podpořit

⁸¹ Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

⁸² Hůrka, Petr. § 4. In: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*

zaměstnávání OZP, ovšem jak bude dále uvedeno, dochází mnohdy k obcházení smyslu zákona.

- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, upravuje postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

3.2.1. Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace

Princip rovného zacházení a z něho implicitně vycházející zákaz diskriminace je dle autora této práce nejdůležitějším principem, který je nezbytné dodržovat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Antidiskriminační legislativa se v ČR rozvíjela především pod vlivem evropského práva, a přestože legislativní proces byl obtížný, přijala ČR v r. 2009 speciální antidiskriminační zákon jako poslední stát EU.⁸³

Rovnost jako základ principu rovného zacházení můžeme rozlišovat ve dvou podobách - formální a materiální. Jako formální rovnost označujeme stejné zacházení s formálně totožnými subjekty ve stejných situacích, kdy se nepřihlíží k rozdílnému fyzickému či psychickému stavu, jedná se tedy o rovnost *de iure*. Je ovšem otázkou, zda by cílem společnosti nemělo být nejen nastolení rovnosti *de iure*, ale i *de facto*. Materiální rovnost ospravedlňuje vytváření odlišných právních režimů pro odlišné subjekty a snaží se o vyplnění mezer formální rovnosti.⁸⁴ K materiální rovnosti je nezbytná pozitivní diskriminace, za podmínky, že zvolené prostředky vyrovnávající znevýhodnění nejsou v rozporu s principy rovnosti a zákazu diskriminace. Rovněž Ústavní soud v nálezu Pl. ÚS 15/02 ztotožnil materiální rovnost s pozitivní diskriminací.⁸⁵ Pokud přece jen dojde k nerovnému zacházení, které nemá za cíl vyrovnání určitého znevýhodnění, je nezbytné jej dostatečně a objektivně odůvodnit, jinak by šlo o diskriminaci.⁸⁶

Obecný zákaz diskriminace stanovuje Listina základních práv a svobod. Již v čl. 1 uvádí, že „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“ Toto ustanovení rozvádí čl. 3 odst. 1 - „*základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu,*

k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 31-32.

⁸³ Nejvyšší soud EU odsoudil Česko, postrádá normy o rovnosti žen a mužů. *Česká televize* [online]. 2008 [cit. 11. 3. 2016].

⁸⁴ KÜHN, Zdeněk. Rovnost jako právní problém. In: *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 3-4.

⁸⁵ BAROŠ, Jiří. Čl. 1 - Svoboda a rovnost v důstojnosti a právech. Základní práva a svobody obecně. In: *Listina základních práv a svobod: komentář*. 1. vyd, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 67.

⁸⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 45.

*příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*⁸⁷

V tomto demonstrativním výčtu můžeme zdravotní postižení podřadit právě pod „jiné postavení“.

Není bez zajímavosti, že při přijímání antidiskriminačního zákona tehdejší prezident ČR Václav Klaus argumentoval právě těmito obecnými články jako dostačujícími, a přijetí zvláštního zákona považoval za zbytečné, přičemž aktivně zdržoval legislativní proces.⁸⁸ Jak ovšem vyložil Ústavní soud, čl. 3 LZPS má akcesorickou povahu, a lze se jej dovolávat pouze ve spojení s jiným základním právem.⁸⁹ Listina z podstaty svého charakteru nestanovuje, čeho a za jakých podmínek se mohou oběti diskriminace domáhat - zda odstranění následků diskriminace či přiměřeného zadostiučinění. Kvůli tomu bylo nutné novelizovat pracovněprávní předpisy a přijmout antidiskriminační zákon.

Do přijetí antidiskriminačního zákona byla ochrana obětí diskriminačního jednání velmi problematická, protože se osoba dotčená ve svých právech nemohla obrátit na soud s žalobou na ochranu proti diskriminaci. Dotčené osoby tak byly nuceny podávat žaloby na ochranu osobnosti podle § 11 až 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Tyto žaloby však nebyly vždy úspěšné, protože se žalované jednání mnohdy nevešlo do vymezených hranic ochrany osobnosti.⁹⁰

Zdeněk Kühn dále uvádí, že § 10 antidiskriminačního zákona představoval svou povahou „lex specialis“ k ustanovení § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, a tedy i k § 82 až 93 současného občanského zákoníku. Diskriminovaná osoba nemá možnost volby, zda postupovat podle občanského zákoníku nebo antidiskriminačního zákona. Pokud se jedná o diskriminaci dle ustanovení ADZ, je nutné postupovat podle § 10 ADZ. Jestliže se však jedná o nerovné zacházení mimo působnost antidiskriminačního zákona, postupuje se podle ustanovení občanského zákoníku (např. vzájemné nadávky mezi zaměstnanci na pracovišti s diskriminačním podtextem).⁹¹ S tímto závěrem se ztotožňoval i bývalý veřejný ochránce práv Otakar Motejl, který dodával, že pokud se bude žalobce domáhat stejného plnění nejprve žalobou na ochranu osobnosti, a poté žalobou na ochranu proti diskriminaci, či naopak, soud podle zásady *iura novit curia* rozpozná, o jaký typ žaloby se jedná, a podle toho rozhodne.⁹²

⁸⁷ Usnesení č. 2/1993 Sb., op. cit.

⁸⁸ JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*. 2009. č. 6, s. 36.

⁸⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. 11. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 5/95 (N 74/4 SbNU 205).

⁹⁰ KÜHN, 2007, op. cit., s. 209 - 210

⁹¹ Vztah OZ a antidiskriminačního zákona. *Jiné právo* [online]. 2009 [cit. 23. 4. 2016].

⁹² Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné

Antidiskriminační zákon je obecným předpisem, který upravuje i jiné oblasti než pracovněprávní vztahy, a ZoZ či ZP jsou vůči němu ve vztahu speciality. Rozlišuje dva druhy diskriminace, přímou a nepřímou (viz kapitola 2.4.2.), a jako jeden z diskriminačních důvodů uvádí zdravotní postižení. Dle ADZ je nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení také absence přiměřených opatření učiněných pro potřeby OZP. Koncept přiměřených opatření blíže popisuje následující podkapitola této práce. Právní pomoc obětem diskriminace poskytuje dle antidiskriminačního zákona Veřejný ochránce práv.

Zákon o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Ta dle § 2 odst. 1 písm. j) ZoZ zahrnuje zejména „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“ Na toto ustanovení navazuje § 4 ZoZ, kterým se stanovuje, že zaměstnavatelé, MPSV, Úřad práce ČR a další subjekty mají povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, přičemž při uplatňování tohoto práva je zakázána jakákoliv diskriminace.

Antidiskriminační ustanovení jsou také obsažena v zákoníku práce. Rovnému zacházení a zákazu diskriminace je věnována hlava IV. Zákoník práce v § 16 stanovuje povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a odkazuje na antidiskriminační zákon co do úpravy některých základních pojmů. ZP na něj rovněž odkazuje i v § 17 ohledně právních prostředků ochrany před diskriminací. V § 110 ZP poté uvádí, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Na závěr tohoto úseku bych chtěl zmínit legislativní problém, který ještě nedávno způsoboval přímou diskriminaci osob se zdravotním postižením. V § 66 zákona o zaměstnanosti bylo od 1. 11. 2013 do 1. 1. 2015 stanoveno, že „Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo je osobou se zdravotním postižením.“ Tím pádem nemohly OZP využívat služeb agenturního zaměstnávání. Tato úprava včleněná poslaneckým pozměňovacím návrhem vycházela ze zákoníku práce, který v § 103 odst. 5 stanovil povinnost zaměstnavatele, tedy agentury práce,

příslušnosti soudů. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2010 [cit. 23. 4. 2016].

pro zaměstnance - OZP zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními úpravu pracovních podmínek a pracovišť. Agentury práce ovšem z podstaty své činnosti zaměstnance dočasně přidělují uživateli a nemohou jeho pracoviště měnit. Bylo zjištěno, že OZP využívají agenturní zaměstnávání ve vysoké míře a jeho zákaz pro ně znamenal podstatné zhoršení podmínek při hledání zaměstnání. OZP tak byly z tohoto ustanovení vypuštěny. Za stávajícího stavu nejsou agenturám práce poskytovány na dočasně přiděleného zaměstnance se zdravotním postižením příspěvky spojené s chráněným pracovním místem a agentury si nemohou takového zaměstnance započítat do plnění povinného podílu.⁹³

3.2.2. Koncept přiměřených opatření

Koncept přiměřených opatření zjednodušeně znamená povinnost zaměstnavatele přizpůsobit pracovní prostředí potřebám zdravotně postiženého zaměstnance. Tato opatření mohou být finančně nákladnější, jako např. nájezdové rampy či plošiny pro vozíčkáře, ale může se jednat i o úpravu pracovní doby, pořízení zvláštních pracovních nástrojů, poskytnutí volna, vzdělávacích materiálů ve vhodné formě nebo kvalifikovaného dozoru na počátku zaměstnání.⁹⁴ V českém právním řádu se tento institut napevno ustálil s nabytím účinnosti antidiskriminačního zákona a ratifikací Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením v roce 2009.

Úpravu přiměřených opatření nalezneme v antidiskriminačním zákoně a zákoníku práce. Jak již bylo zmíněno, absence přiměřených opatření, pokud mají být provedena, zakládá nepřímou diskriminaci. Stanoví tak § 3 odst. 2 ADZ, který uvádí že „*nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“

Kvalifikace odmítnutí nebo opomenutí přiměřených opatření jako nepřímé diskriminace je nepřesná, vhodnější je označení těchto případů jako diskriminace sui generis. Absence přiměřených opatření se totiž vztahuje pouze na jednu určitou osobu se zdravotním

⁹³ Důvodová zpráva k zákonu č. 136/2014, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vládní návrh 84/0 ze dne 18. 12. 2013.

⁹⁴ Zpráva o šetření - diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení, sp. zn. 93/2011/DIS/AHŘ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2012 [cit. 14. 3. 2016].

postižením, kdežto nepřímá diskriminace znevýhodňuje celou skupinu osob, kterou vymezuje společný diskriminační znak. Uskutečňování přiměřených opatření tak vždy doprovází důsledná individualizace a přizpůsobení konkrétnímu jedinci.⁹⁵

Důležité je, aby přiměřené opatření pro zaměstnavatele nepředstavovalo nepřiměřené zatížení, které je upřesněno v dalších odstavcích § 3 ADZ. Je třeba zvážit, nakolik bude dané opatření pro OZP užitečné, pro realizátora opatření má být finančně únosné a je nutné vzít v potaz i finanční dostupnost či případná náhradní opatření.⁹⁶ Nepřiměřeným opatřením naopak není takové opatření, které je nezbytné provést podle zvláštního právního předpisu.⁹⁷

ADZ v § 10 poté stanovuje, čeho se může OZP dotčená diskriminacím jednáním domáhat u soudu - upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu či poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, a pokud by takovéto formy nápravy nepostačovaly, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Zákoník práce se přiměřeným opatřením věnuje v § 103 odst. 5, ve kterém uvádí, že „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, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.“

Určitým nedostatkem institutu přiměřených opatření v českém právním řádu je neexistence relevantní judikatury a vodítkem pro výklad tak jsou pouze stížnosti řešené Veřejným ochráncem práv.

3.2.3. Povinný podíl

Takzvaný povinný podíl je základem úpravy zaměstnávání zdravotně postižených osob a jejím nejvýznamnějším nástrojem. Jedná se o povinnost zaměstnávat OZP, kterou mají zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru, přičemž povinný podíl OZP činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele.⁹⁸ Zákon o zaměstnanosti v § 147 uvádí, že plnění povinného podílu se nevztahuje na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru a zaměstnanců obce zařazených do obecní policie.

⁹⁵KÜHNOVÁ, Eva. § 3 odst. 2 [Nepřímá diskriminace]. In: *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 161.

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

⁹⁷ Tamtéž, § 3 odst. 4.

⁹⁸ § 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Nevztahuje se také na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů a poskytovatele zdravotnické záchranné služby, pokud jde o členy výjezdových skupin. Tyto pozice nejsou pro OZP vhodné a stát si tak zachovává akceschopnost u bezpečnostních a zdravotnických složek.

Zaměstnavatel má dle § 81 ZoZ několik možností, jak povinný podíl plnit.

- Prvním způsobem je přímé zaměstnávání OZP v pracovním poměru. Z toho vyplývá, že nelze plnit povinný podíl zaměstnáváním OZP na bázi dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.
- Dále lze odebírat zboží či služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, nebo lze těmto zaměstnavatelům zadávat zakázky. Obdobně je možné zadávat zakázky nebo odebírat výrobky či služby od OSVČ, kteří jsou OZP, je zde ovšem podmínka, že tyto OZP nesmějí zaměstnávat další zaměstnance. Jak je de facto uvedeno v § 18 odst. 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel musel přímo zaměstnávat v pracovním poměru, má možnost odebrat výrobky nebo služby ve výši sedminásobku průměrné měsíční mzdy za 1. až 3. čtvrtletí daného kalendářního roku.

Tento odběr („náhradní plnění“) je nicméně limitován, aby bylo podpořeno přímé zaměstnávání OZP v pracovním poměru, a zaměstnavatelé se nespolehali pouze na odběr. Zákon o zaměstnanosti v § 81 odst. 3 stanovuje, že *„zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.“* Modelový příklad tak ukazuje, že společnost z chráněného trhu práce zaměstnávající 10 zdravotně postižených osob může odběrateli poskytnout náhradní plnění v částce max. 9 325 080 Kč (bez DPH), protože průměrná mzda v 1. až 3. čtvrtletí roku 2015 dosáhla výše 25 903 Kč.⁹⁹

Ten, kdo poskytuje výrobky a služby pro účely náhradního plnění odběratelům, má povinnost vést evidenci, ve které jsou uvedeny identifikační údaje odběratele či cena poskytnutého zboží a služeb. Od 1. 1. 2015 je nutné zaznamenat i datum

poskytnutí plnění a číslo dokladu, na jehož základě bylo plnění poskytnuto.¹⁰⁰ S těmito údaji pracuje při své kontrolní činnosti Státní inspekce úřadu práce. Zákon bohužel v souvislosti s tímto podrobným vedením evidence neupravuje povinnost poskytovatele odběratele upozornit, že překročil limit pro odběr náhradního plnění a výrobky či služby nad limit se do povinného podílu nezapočítají.

Česká republika společně se Slovenskou republikou jsou posledními zeměmi EU, ve kterých otevřený trh práce může využívat náhradního plnění. V budoucnu tak lze očekávat, že institut náhradního plnění bude z právního řádu ČR vypuštěn a preferováno přímé zaměstnávání OZP v pracovním poměru.¹⁰¹

- Třetí možnost tvoří odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) ZoZ, někdy označovaný jako „invalidní daň“. Za každou OZP, kterou zaměstnavatel nezaměstnává přímo v pracovním poměru, je povinen odvést do státního rozpočtu 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí daného kalendářního roku (průměrnou měsíční mzdu za 1. až 3. čtvrtletí určuje MPSV na základě údajů Českého statistického úřadu a vyhláší ji ve formě sdělení ve Sbírce zákonů). Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku prostřednictvím Úřadu práce.¹⁰² Je třeba zmínit, že tyto peněžní prostředky následně nejsou účelově vázány na podporu zaměstnávání OZP. Nečiní se tak, protože na podporu zaměstnávání OZP je vynakládáno mnohonásobně více, než je vybráno na těchto odvodech.¹⁰³
- Zaměstnavatel navíc může uvedené formy plnění povinného podílu volně kombinovat.

Základem výpočtu plnění povinného podílu je **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců**, jehož stanovení, stejně jako samotný výpočet plnění povinného podílu, upravuje vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb. Ta v § 15 odst. 1 uvádí, že do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se počítají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, nezapočítávají se tedy zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují v rámci některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu

⁹⁹ Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2015. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 15. 3. 2016].

¹⁰⁰ § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰¹ Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – praktický průvodce pro firmy. *Byznys pro společnost* [online]. 2012 [cit. 15. 03. 2016].

¹⁰² § 82 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰³ Věc 2015/11357-112. Ve věci informací a podkladů týkajících se problematiky OZP a jejich možnosti uplatnění v zaměstnání. *MPSV* [online]. 2015 [cit. 15. 03. 2016].

zaměstnanců získáme tak, že celkový počet skutečně odpracovaných hodin zaměstnanců za kalendářní rok, zvýšený o neodpracované hodiny uvedené v § 15 odst. 2 předmětné vyhlášky, vydělíme celkovou týdenní pracovní dobou bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud je výsledek menší než 25, zaměstnavatel nemusí plnit povinný podíl. Pokud je větší než 25, vypočítáme z něho 4 %, na dvě desetinná místa. Tím získáme počet osob se zdravotním postižením, které máme povinnost přímo zaměstnávat, a od jejich počtu se odvíjí případné výpočty náhradního plnění či odvodu do státního rozpočtu, které již byly popsány. Výše uvedené poznatky přehledně uvádí modelová tabulka.

Tab. č. 1: Výše plnění povinného podílu v roce 2016

Počet zaměstnanců	Povinný podíl OZP	Výše náhradního plnění	Odvod do státního rozpočtu
25	1	181 321,- Kč	64 758,- Kč
50	2	362 642,- Kč	129 515,- Kč
100	4	725 284,- Kč	259 030,- Kč
1000	40	7 252 840,- Kč	2 590 300,- Kč

Zdroj: Autor, 2016

Pokud se zaměstnavatel rozhodne plnit povinný podíl přímým zaměstnáváním OZP, musí zaměstnávat handicapované osoby po stanovenou dobu. Je proto nezbytné provést výpočet ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, v případě kterého se postupuje stejně jako při výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, dle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb. Zákonná úprava se rovněž snaží motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením, neboť „každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát.“¹⁰⁴ Je tak logické, že nejvýhodnější bude zaměstnat osobu s těžším zdravotním postižením pro zaměstnavatele s alespoň 75 zaměstnanci.

V případě náhradního plnění, tedy odběru výrobků, služeb či zadaných zakázek dle § 81 odst. 2 písm. b), se počet osob se zdravotním postižením, které si může zaměstnavatel započítat do plnění povinného podílu, vypočte následovně: Nejprve se od celkového objemu plateb za odebrané zboží, služby nebo zadané zakázky odečte daň z přidané hodnoty a tato

¹⁰⁴ § 17 odst. 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

částka se poté vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí daného kalendářního roku. Zaměstnavatel je přitom omezen nejen již zmíněnou výší 36násobku průměrné mzdy za odběr, ale i počtem osob se zdravotním postižením, které si může max. započítat. Při odběru od dodavatele, zaměstnávajícího více OZP, si zaměstnavatel může započítat pouze tolik OZP, kolik jich bylo zaměstnaných u dodavatele během kalendářního čtvrtletí předcházejícího uskutečnění zdanitelného plnění. Stejně tak pokud zaměstnavatel odebírá výrobky, služby nebo zadává zakázky zdravotně postižené OSVČ, může si započítat do plnění povinného podílu maximálně jednu OZP.¹⁰⁵ Odvod do státního rozpočtu je dostatečně popsán výše.

Zaměstnavatel má povinnost písemně ohlásit plnění povinného podílu, včetně způsobů jeho plnění, příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR do 15. 2. následujícího roku.¹⁰⁶

Kontrolu v oblasti plnění povinného podílu provádí Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce podle § 125 ZoZ. Je prováděna z vlastní činnosti, nebo podnětu krajské pobočky Úřadu práce ČR. Kontrola je zaměřena na oznámení plnění povinného podílu do 15. 2., způsob výpočtu plnění, způsob plnění a jeho výši, dodržení termínu pro odvod do státního rozpočtu a platnost dokladů prokazujících zdravotní postižení. Kontrola probíhá rovněž i u dodavatelů výrobků, služeb a zakázek, zda mají oprávnění je poskytovat a zda vedou evidenci o poskytnutém plnění.¹⁰⁷ Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2016 uvádí, že řada zaměstnavatelů neplní povinný podíl vůbec, a tedy ani odvod do státního rozpočtu, nebo tento odvod plní kdykoliv v průběhu roku. Mnoho zaměstnavatelů také neví, jak se povinný podíl počítá. Další zase povinný podíl plní, ovšem neohlašují způsob jeho plnění. Proto se SÚIP zaměří v roce 2016 na ty zaměstnavatele, kteří měli povinnost zaměstnávat OZP, v hlášení úřadu práce deklarovali povinnost odvodu do státního rozpočtu, ale ten neodvedli v zákonem stanovené lhůtě, případně vůbec. Pozornost bude taktéž zaměřena na největší poskytovatele náhradního plnění.¹⁰⁸

Pokud zaměstnavatel povinný podíl neplní, dopouští se podle § 139 a § 140 ZoZ správního deliktu (či přestupku v případě nepodnikající fyzické osoby), a může mu být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

¹⁰⁵ Tamtéž, § 18.

¹⁰⁶ ŠTEFKO, Martin. Pozitivní opatření k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. In: *Od zákazu diskriminace k ochraně kolektivních práv*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014, s. 49.

¹⁰⁷ HROMÁDKA, Lukáš. Problematika kontrol zaměstnávání OZP ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. *Zpravodaj Státního úřadu inspekce práce*. 2015. č. 4, s. 1

¹⁰⁸ Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2016. *Státní úřad inspekce práce* [online]. 2015 [cit. 18. 03. 2016].

3.2.4. Pracovní rehabilitace a její součásti

Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a její úpravu nalezneme v § 69 až 72 ZoZ. Tvoří ji všestranný soubor postupů podporující osoby se zdravotním postižením v získání a udržení vhodného zaměstnání. Jedná se o soustavnou činnost, na kterou mají právo všechny OZP bez rozdílu stupně jejich postižení. Podmínkou je, aby zdravotně postižený aktivně o pracovní rehabilitaci požádal. Rehabilitaci poté zajišťuje a hradí místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce dle místa trvalého pobytu OZP ve spolupráci nejen s pracovními rehabilitačními středisky, ale i právníckými nebo fyzickými osobami na základě písemné dohody. „*Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*“¹⁰⁹ Každé OZP je vyhotoven individuální plán, který obsahuje cíl, formy, předpokládaný průběh a způsob hodnocení pracovní rehabilitace. Blíže jej specifikuje vyhláška č. 518/2004 Sb. v § 1, jakož i druhy nákladů, na jejichž proplacení má OZP nárok v § 2.

Součástí pracovní rehabilitace je teoretická a praktická příprava pro zaměstnání, která se dle § 71 ZoZ skládá z přípravy na budoucí povolání podle zvláštních předpisů, přípravy k práci a specializovaných rekvalifikačních kurzů. Příprava na budoucí povolání je zaměřena na poradenství ohledně studia a možností budoucího profesního uplatnění.

Příprava k práci je upravena v § 72 ZoZ a jedná se o cílenou činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo. Tato příprava může trvat max. 2 roky a probíhá na pracovišti zaměstnavatele přizpůsobeném potřebám OZP (včetně asistenta), v rámci chráněných pracovních míst, anebo ve vzdělávacích centrech zřízených státem, ÚSC, církví, náboženskou společností, spolkem či jinou osobou. O přípravě k práci je nutné uzavřít dohodu mezi Úřadem práce a danou OZP. Po vykonání přípravy získá OZP jako doklad osvědčení od osoby, u níž byla příprava k práci absolvována. Příprava k práci nevyklučuje možnost být současně někde zaměstnán. Navíc, pokud osoby se zdravotním postižením nepobírají dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu (plat) či náhradu mzdy (platu), náleží jim po dobu přípravy k práci podpora při rekvalifikaci, na základě rozhodnutí Úřadu práce. Příprava k práci je důležitá především pro osoby s těžším zdravotním postižením, které si díky ní mohou vyzkoušet přístupnost pracoviště, náročnost

pracovní činnosti, obsluhu strojů či jednotlivé kroky např. i s asistentem, a poté již fungovat samostatně.¹¹⁰ § 73 ZoZ dává zaměstnavateli možnost úhrady nákladů přípravy k práci ze strany Úřadu práce.

Zákon o zaměstnanosti v § 74 rovněž poskytuje osobám se zdravotním postižením příležitost podstoupit speciální rekvalifikační kurzy, uskutečňované za stejných podmínek jako „klasické“ rekvalifikace dle § 109 ZoZ – to znamená, že tyto kurzy jsou určeny pouze pro osoby bez zaměstnání. Zaměstnané OZP se speciálního rekvalifikačního kurzu účastnit nemohou a musí podstoupit běžnou rekvalifikaci dle § 110 ZoZ. Pojem rekvalifikace je definován v § 108 ZoZ a rozumí se jím „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“

3.2.5. Chráněné pracovní místo

Chráněná pracovní místa nahradila od 1. 1. 2012 institut tzv. chráněných dílen, což bylo označení pro pracoviště zaměstnavatele, kde průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců tvořilo nejméně 60 % OZP. Jedná se především o změnu, která mění systém státních příspěvků. Ty již nejsou přidělovány na celou dílnu, ale na konkrétní chráněné pracovní místo. Z pohledu zdravotně postižených zaměstnanců se tak nic nezměnilo a přešli automaticky na chráněná pracovní místa, přičemž chráněné dílny jako pracoviště fungují dál. Jejich činnost spočívá zejména ve výrobě různých předmětů určených k prodeji.¹¹¹

Úprava chráněného pracovního místa se nachází v ZoZ, v § 75 až 78. Chráněná pracovní místa rozlišujeme na vymezená a zřízená. Rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že se zřízeným pracovním místem je třeba současně vhodně upravit pracoviště zaměstnavatele, na což je poskytován úřadem práce zvláštní příspěvek. Vymezená pracovní místa úpravu pracoviště nevyžadují.¹¹²

Ke zřízení i vymezení takovéto chráněné pracovní pozice je zapotřebí písemné dohody mezi dotyčným zaměstnavatelem (či zdravotně postiženou OSVČ, které jsou podporovány také) a úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu tří let, během kterých musí být chráněné pracovní místo také obsazeno, aby mohl být zaměstnavateli poskytnut státní příspěvek v plné výši. Neznamená to ovšem, že musí být obsazeno po tři roky jedním a tím samým

¹⁰⁹ § 69 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ Srovnej *Přiblížování* [film]. Režie Tomáš ŠKRDLANT. ČR: Česká televize, 2011.

¹¹¹ Chráněnou dílnou ovšem může být např. i pivovar, viz <http://www.pivovarchric.cz/akce/>.

¹¹² ŠTEFKO, Martin. Vybrané problémy s aktivní podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, s. 156-157.

zaměstnancem - CHPM není vytvořeno pro konkrétního zaměstnance, ale obecně pro všechny OZP. Pokud stávající zaměstnanec skončí, v dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce je určena lhůta, během které je třeba CHPM opět obsadit.¹¹³ Nejvyšší správní soud v jednom ze svých rozsudků mimo jiné uvádí, že „*po tuto dobu musí uvedené pracovní místo reálně fungovat, tj. být obsazeno zaměstnancem (i případně vícero různými zaměstnanci po sobě, započne-li pracovní poměr dalšího zaměstnance bezprostředně po skončení pracovního poměru předchozího zaměstnance)*...“.¹¹⁴

Základním předpokladem k uzavření dohody s úřadem práce je, aby žadatel dle § 75 ZoZ splňoval určité podmínky, které svědčí o jeho svědomitosti a o tom, že příspěvky nebude zneužívat - v období 12 měsíců před podáním žádosti neprovedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu dle § 78 odst. 2 písm. b), c) ZoZ, nebylo proti němu zahájeno trestní stíhání pro trestný čin podvodu v souvislosti se zaměstnáváním OZP, nebyla mu pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce (pokud pokuta nepřesáhla 50 000 Kč, může MPSV tuto podmínku prominout) a na žadatele nesměla být opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinností dle zákoníku práce. Stejně tak nesmí mít žadatel daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném či penále veřejného zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení a je stanoveno, že „*dohodu nelze dále uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.*“¹¹⁵

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje celkem tři různé příspěvky spojené s chráněným pracovním místem – příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na provoz chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.¹¹⁶

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (a tedy úpravu pracoviště) je přiznáván krajskou pobočkou Úřadu práce, která provede místní šetření, zda došlo k účelnému vynaložení peněžních prostředků. ZoZ v § 75 odst. 5 určuje pouze maximální možnou výši, ve které příspěvek může být poskytnut – je jí osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa

¹¹³ Otázky a odpovědi k novele zákona o zaměstnanosti k 1. 1. 2012. *Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. 2015 [cit. 09. 04. 2016].

¹¹⁴ Rozsudek NSS ze dne 19. 9. 2007, čj. 2 Afs 173/2006 – 77, č. 1437/2008 Sb. NSS.

¹¹⁵ § 75 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Na zřízení i vymezené CHPM je možné dle § 76 ZoZ žadateli poskytnout na základě dohody s úřadem práce příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Dohodu je ovšem možné uzavřít až 12 měsíců po obsazení CHPM. Roční příspěvek činí max. 48 000 Kč a jeho účelem je přispět zaměstnavateli na provozní náklady stanovené taxativním výčtem v § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb. - provozními náklady jsou např. mzdové náklady provozních zaměstnanců či náklady na dopravu OZP na pracoviště.

Je vhodné zmínit, že příspěvky na zřízení CHPM a provoz CHPM jsou vzhledem k ostatním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti minoritní a z celkové aktivní politiky zaměstnanosti tvoří max. jednotky procent.¹¹⁷

Třetím příspěvkem je podle § 78 ZoZ příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, poskytovaný zaměstnavateli zaměstnávajícímu na CHPM více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Takovýto zaměstnavatel může obdržet náhradu v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat zdravotně postiženého zaměstnance, maximálně však 8000 Kč na osobu invalidní a 5000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, podmínkou opět je, aby zaměstnavatel neměl v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky nebo nedoplatky či penále na veřejném zdravotním pojištění, sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatel může také v žádosti o příspěvek uplatnit nárok na zvýšení příspěvku, pokud vynaložil další náklady v daném kalendářním čtvrtletí, nejvýše 2000 Kč za osobu invalidní a 1000 Kč za osobu zdravotně znevýhodněnou.

3.2.6. Slevy na dani a zvýhodnění dodavatelů veřejných zakázek

Současná česká právní úprava kromě příspěvků nabízí zaměstnavatelům i další motivační pobídky v podobě ekonomických nástrojů, kterými jsou slevy na dani a zvýhodnění dodavatelů ve veřejných zakázkách.

Podle § 35 odst. 1 zákona o daních z příjmů se daň za zdaňovací období (rok) zaměstnavatelům snižuje o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením, za kterého se daň

¹¹⁶ ŠTEFKO, 2014, op. cit., s. 156.

¹¹⁷ MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014*. Praha: MPSV, 2015, s. 52-53.

snižuje o 60 000 Kč, případně o poměrnou část z těchto částek.

Zvláštní sleva na dani je poskytnuta rovněž zdravotně postiženým poplatníkům daně z příjmů fyzických osob dle § 35ba odst. 1 zákona o daních z příjmů. Základní sleva na invaliditu činí 2 520 Kč, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně. Pokud poplatník pobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, má nárok na rozšířenou slevu na invaliditu ve výši 5 040 Kč. Držiteli průkazu ZTP/P je sleva poskytována ve výši 16 140 Kč. Zákon rovněž stanovuje slevu na manželku či manžela žijícího s poplatníkem ve společné domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč. Tato sleva činí 24 840 Kč, a jestliže je manželka či manžel držitelkou či držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se sleva 24 840 Kč na dvojnásobek.

Zákon o veřejných zakázkách v § 101 poskytuje zvýhodnění pro dodavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Zadavatel veřejné zakázky má možnost v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení stanovit, že zadávacího řízení se může účastnit pouze výše zmíněný dodavatel. Skutečnost, že dodavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, potvrzuje krajská pobočka Úřadu práce.¹¹⁸ Nejpodstatnější výhoda pro dodavatele je zakotvena v § 101 odst. 4, který stanovuje že „účastní-li se otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižena o 15 %.“ Jak bude popsáno v další kapitole, na tomto ustanovení si určité společnosti parazitující na poctivých výrobcích založily své podnikání a uvedený odstavec je ukázkou, jak s dobrým úmyslem přijatá právní úprava může být zneužívána.

3.2.7. Další práva a povinnosti zaměstnavatelů

Kromě již dříve uvedených práv a povinností zaměstnavatelů stanovuje zákon o zaměstnanosti některá další práva a povinnosti zaměstnavatelů spojená se zaměstnáváním OZP v § 79 a § 80. Tato práva a povinnosti spolu přitom úzce souvisejí.

Podle § 80 písm. a) ZoZ jsou všichni zaměstnavatelé povinni v rámci svých podmínek rozšiřovat možnost zaměstnávání OZP individuálním přizpůsobováním pracovních míst a vyhražováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s lékařem

¹¹⁸ Katalog zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením i zdravotně postižených OSVČ vede MPSV. Viz <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp/>

poskytovatele pracovnělékařských služeb. Na druhé straně jsou zaměstnavatelé oprávněni dle § 79 ZoZ požadovat od krajských poboček Úřadu práce poradenství v otázkách ohledně zaměstnávání OZP a součinnost při vyhrazování a vytváření vhodných pracovních míst. Zároveň má zaměstnavatel právo vyžadovat od krajské pobočky Úřadu práce spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP i povinnost spolupracovat s touto pobočkou při zajišťování pracovní rehabilitace. Propojení činnosti zaměstnavatelů s krajskými pobočkami Úřadu práce je velmi žádoucí, neboť zaměstnavatelé obvykle trpí nedostatkem informací ohledně zaměstnávání OZP a jejich potřeb.

Podle § 80 písm. c) a d) ZoZ má zaměstnavatel povinnost vést evidenci zaměstnáváných OZP a evidenci pracovních míst vyhrazených pro zdravotně postižené. Pokud zaměstnavatel tyto dvě povinnosti neplní, stejně jako v případě neplnění povinného podílu se poté dopouští správního deliktu - buď dle § 139 ZoZ jako fyzická osoba nepodnikající (jedná se spíše o výjimečné případy, kdy by OZP byla zaměstnána např. jako správce soukromé budovy) či dle § 140 ZoZ jako právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba.

4. Praktická část

V poslední části práce se zaměřím na některé praktické otázky spojené se zaměstnáváním zdravotně postižených osob. Představím, jakým způsobem dochází k plnění povinného podílu v ČR pomocí nejnovějších statistických údajů, a současně přiblížím celkový stav zaměstnávání OZP, uvedu některé příklady zneužívání současné právní úpravy zaměstnávání zdravotně postižených osob a nastíním i některá doporučení, kterými by se český zákonodárce mohl de lege ferenda inspirovat.

4.1. Plnění povinného podílu zaměstnavateli v ČR a další statistická data

Nejprve se budu věnovat analýze údajů, které jsem získal neformálními žádostmi nebo žádostmi podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, týkajících se plnění povinného podílu v České republice. Cenné statistické údaje mi poskytly především MPSV a Vládní výbor pro zdravotně postižené občany.

Na začátku psaní této práce jsem si stanovil hypotézu, jež jsem chtěl ověřit – že zaměstnavatelé nejsou dostatečně motivováni k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, snaží se vyhnout jejich přímému zaměstnávání a preferují raději odběr zboží a služeb od zaměstnavatelů OZP nebo odvod do státního rozpočtu. Tato hypotéza vyplynula z mé osobní zkušenosti, kdy jsem se setkal s názory některých zaměstnavatelů z regionu jižních Čech, kteří si stěžovali na nižší produktivitu zdravotně postižených zaměstnanců a nutnost přizpůsobení pracoviště, jež měla zaměstnavatele obtěžovat. Zároveň zde byl i můj druhý předpoklad, že veřejná správa by měla být pro OZP přístupnější a zaměstnávat je více, pro svou specifickou a charakter činnosti.

Údaje, se kterými budu nyní pracovat, se vztahují převážně k roku 2014, neboť statistické ročenky za daný rok se zveřejňují vždy až v polovině roku následujícího, a k dnešnímu datu (13. 4. 2016) údaje za rok 2015 ještě nebyly k dispozici. Přehledné tabulky všech získaných údajů jsou umístěny v přílohách č. 1 a č. 2 na konci práce.

V tabulce přílohy č. 1 je v levém sloupci uvedeno rozřazení zaměstnavatelů do skupin dle tzv. OKEČ, odvětvové klasifikace ekonomických činností. Můžeme vidět, že odvod do státního rozpočtu je marginální, spíše doplňkovou formou plnění povinného podílu oproti odběru výrobků nebo služeb a přímého zaměstnávání OZP. Je to pochopitelné především proto, že při odvodu do státního rozpočtu zaměstnavatelé neobdrží žádnou protihodnotu.

Za rok 2014 tak zaměstnavatelé (bez veřejné správy, kterou jsem vyčlenil samostatně) plnili povinný podíl nejvíce formou přímého zaměstnávání – za 84 311,79 OZP, dále formou

odebírání výrobků nebo služeb za 70 250,53 OZP, a odvodem do státního rozpočtu pouze za 10 791,49 OZP.

Oproti předešlému roku 2013 se zde projevil posun - zaměstnavatelé v té době více využívali odvodu do státního rozpočtu (plnění za 11 806 OZP), zároveň ovšem zaměstnávali více OZP (plnění za 86 669,27 OZP) a odebírali méně zboží a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP (plnění za 59 620,41 OZP).¹¹⁹

Veřejná správa v roce 2014 kopírovala trend celého roku, kdy nejvíce byl povinný podíl plněn přímým zaměstnáváním OZP (za 4280,76 OZP), poté odběrem zboží a služeb za 2115,11 OZP a odvodem do státního rozpočtu za 722,87 OZP. Je třeba podotknout, že existují velké rozdíly v přístupu k zaměstnávání OZP mezi jednotlivými správními orgány, jak ukazuje tabulka v příloze č. 2, uvádějící přehled plnění povinného podílu ministerstvy a ústředními správními úřady. Z tabulky vidíme, že některá ministerstva a jiné ústřední správní úřady si dokážou poradit s plněním povinného podílu i bez pomoci odvodu do státního rozpočtu. Za zmínku stojí i MPSV, které šlo v roce 2014 ostatním ministerstvům příkladem, a plnilo povinný podíl přímým zaměstnáváním OZP z 87 %. Český báňský úřad a Správa státních hmotných rezerv poté dokázaly, že je možné zaměstnávat OZP i nad stanovený povinný podíl.

Organizační složky státu mohou od roku 2012 povinný podíl plnit také odvodem do státního rozpočtu, což dříve nebylo možné. Důvodem ke změně byla skutečnost, že v případě nesplnění povinného podílu je zaměstnavateli ukládána pokuta. Pokud organizační složka státu tedy nesplnila povinný podíl, byla jí uložena pokuta. V obou případech jsou přitom odváděny peněžní prostředky do státního rozpočtu.¹²⁰

První výše uvedená hypotéza, že zaměstnavatelé preferují raději odběr zboží a služeb od zaměstnavatelů OZP nebo odvod do státního rozpočtu, tak byla vyvrácena. Z údajů lze vyvodit, že velká řada motivačních zvýhodnění i asistence při zapracování OZP na pracovní pozici nakonec převáží případnou nechuť zaměstnavatelů a všechny počáteční obtíže s přizpůsobením pracovní pozice. Můžeme i konstatovat, že z hlediska zájmů celé společnosti se jedná o ideální stav - na prvním místě variant plnění povinného podílu se nachází vždy přímé zaměstnávání OZP, na druhém odběr výrobků a služeb a na třetím odvod do státního rozpočtu. Odvod do státního rozpočtu je pak variantou spíše doplňkovou - ač by se dalo říci, že jde o volbu, se kterou zaměstnavatel nemá žádné starosti, nedostává za ni protiplnění.

¹¹⁹ Věc 2015/11357-112. Ve věci informací a podkladů týkajících se problematiky OZP a jejich možnosti uplatnění v zaměstnání. *MPSV* [online]. 2015 [cit. 14. 04. 2016].

Dále bych se chtěl věnovat celkovým statistikám mapujícím možnost zaměstnávání OZP. V roce 2014 bylo zřízeno celkem 1091 a vymezeno 5980 chráněných pracovních míst.¹²¹ Tato čísla dokazují fakt, který byl již dříve v textu uveden - že vymezení CHPM je pro zaměstnavatele snazší, neboť nevyžaduje úpravu pracoviště, proto je vymezených CHPM daleko více. Z 541 914 uchazečů o zaměstnání v prosinci 2014 bylo 61 146 zdravotně postižených.¹²² O tom, že se daří díky růstu ekonomiky a společenské odpovědnosti zaměstnavatelů nezaměstnanost OZP snižovat, svědčí čísla z konce ledna 2016, kdy Úřad práce ČR evidoval 59 533 uchazečů o práci z řad osob se zdravotním postižením, tedy 12,3 % z celkového počtu uchazečů.¹²³

Za rok 2015 bylo vynaloženo celkem 4,38 mld. Kč na podporu zaměstnávání OZP. Nejvíce prostředků z této částky jde na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě, k refundaci skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy, kdy stát poskytl v roce 2015 zaměstnavatelům přibližně 4,32 mld. Kč. Ostatní příspěvky jsou tak téměř zanedbatelné, např. příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM činil v témže roce pouze 3 090 941 Kč a příspěvek na zřízení CHPM 53 184 293 Kč.

Stát by dle mého názoru měl také více OZP vést k tomu, aby se mohli stát OSVČ, či s nimi tuto pracovní možnost alespoň konzultovat, neboť na konci ledna 2016 stát podpořil pouze 47 zdravotně postižených OSVČ na chráněných pracovních místech. Příčinu bych spatřoval jednak v nedostatku informací a nízkém sebevědomí zdravotně postižených osob zahájit samostatné podnikání.

Z celkového počtu volných pracovních míst, nabízených v lednu 2016, jich bylo 10 355 vhodných pro OZP, a jde o nejvyšší počet pozic určených OZP od počátku evidence, tedy od roku 2010.¹²⁴

¹²⁰ Tamtéž

¹²¹ MPSV. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2014*. Praha: MPSV, 2015, s. 53

¹²² MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014*. Praha: MPSV, 2015, s. 54

¹²³ Za uplynulý rok poskytl ÚP ČR na podporu zaměstnávání OZP 4,38 mld. Kč – tisková zpráva. *Úřad práce ČR* [online]. 2016 [cit. 15. 04. 2016].

¹²⁴ Tamtéž

4.2. Zneužívání nástrojů určených k podpoře zaměstnávání OZP

Pokud stát začne poskytovat dotace, příspěvky či zvýhodnění z veřejných prostředků určitému okruhu subjektů, dříve nebo později se objeví někdo, kdo se s dobrými úmysly přijatou právní úpravu pokusí zneužít. Nejinak je tomu i v případě zaměstnávání zdravotně postižených osob, kdy se jedná především o zneužívání příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a nastavení systému veřejných zakázek. Osoba zneužívající tyto nástroje se přitom nemusí automaticky dopustit trestného činu nebo správního deliktu, může se jednat o zneužívání mezery v zákoně a obcházení jeho smyslu, za které nenásleduje žádná sankce. Způsoby jsou přitom čím dál vynalézavější. Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, v roce 2015 vynaložil stát celkem 4,38 mld. Kč na podporu zaměstnávání OZP a myšlenka na přivlastnění si části těchto prostředků láká pochybné podnikatele či přímo organizované zločinecké skupiny. Není výjimkou, že sumy získané zneužíváním systému jdou u jednotlivých případů do desítek či stovek milionů Kč.

4.2.1. Přefakturace

Česká republika se dlouhodobě potýká s fenoménem tzv. přefakturace, který je spojen s plněním povinného podílu pomocí odebrání výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP. Ministerstvo práce a sociálních věcí si s problémem už řadu let nedokáže poradit a lze konstatovat, že svým přístupem zneužívání právní úpravy umožňuje. Přefakturace může mít různé podoby, podstata ovšem zůstává stejná. Jedná se např. o případ, kdy velká společnost, často působící v oblasti prodeje kancelářských potřeb, pracovních pomůcek nebo úklidových služeb, si založí malou dceřinou společnost, kde je jednoduché dosáhnout nadpolovičního podílu postižených zaměstnanců. Přes ni pak prodává část své běžné produkce, která jen projde účetnictvím firmy zaměstnávající postižené, aniž handicapovaní pracovníci reálně něco vyrobili nebo poskytli služby.¹²⁵ V jiném případě např. zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % OZP vyrábějící svíčky pro odběratele nakoupí kancelářský papír ve velkém množství a obratem mu ho prodá s přírůžkou. Obchod obvykle zařizuje zprostředkovatel a spokojené jsou všechny strany: odběratel plní povinný podíl a nemusí shánět postižené zaměstnance ani platit odvod do státního rozpočtu, zaměstnavatel OZP má z prodeje peněžní zisk a i případný zprostředkovatel dostane své ohodnocení.¹²⁶

¹²⁵ Postižení jako byznys. *Euro* [online]. 2012 [cit. 16. 04. 2016].

¹²⁶ Kdo nezaměstnává zdravotně postižené, musí u nich nakupovat. Stát to však neuhlídá. *iDNES.cz* [online].

Přefakturování tak oslabuje konkurenceschopnost poctivých zaměstnavatelů OZP, protože o skutečně jejich výrobky či služby není na trhu zájem. Odběratel nemusí dlouze přemýšlet, co náhradním plněním zakoupí, protože od přefakturovávajících zaměstnavatelů OZP může sehnat téměř cokoliv. Státní rozpočet navíc kvůli přefakturaci přichází o odvody.

V § 81 odst. 3 ZoZ je stanoveno, že „zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.“

Zdá se, že z tohoto ustanovení poměrně jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP nebo zdravotně postižené OSVČ mohou odběrateli pro účely náhradního plnění poskytnout pouze **své vlastní** výrobky či služby. Tento názor podporuje např. stanovisko advokáta Mgr. Roberta Helfeura¹²⁷ či advokátní kanceláře Poláček Reichmann.¹²⁸ Tím by jakákoliv přefakturační byla protiprávní. Ministerstvo práce a sociálních věcí ovšem tento výklad nepotvrdilo, ba jej dokonce odmítalo, a když se jej odhodlalo dne 13. 8. 2013 potvrdit,¹²⁹ urychleně své stanovisko po nátlaku zájmových skupin stáhlo.¹³⁰ Dne 31. 10. 2013 jej nahradilo novým, poměrně nejednoznačným stanoviskem. Do dnešního dne tak právní výklad výše citovaného ustanovení dle MPSV zní takto:

„(...) Pokud je zboží odebráno od jiného subjektu, než od zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, není možné takovou dodávku pro účely plnění povinného podílu započítat. Po nabytí účinnosti zákona o zaměstnanosti začali někteří zaměstnavatelé přistupovat na tzv. přefakturaci. Jedná se o postup, kdy se přes subjekty zaměstnávající více než 50 % OZP přefakturoují výrobky či služby, kdy podíl práce zaměstnanců se zdravotním postižením je velmi sporný. Příklad: Firma nakoupí v daném kalendářním roce potřebnou výpočetní techniku od specializovaného dodavatele, který však požadovanou dodávku dodá prostřednictvím zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % OZP.

2014 [cit. 16. 04. 2016].

¹²⁷ Právní názor ve věci výkladu ustanovení § 81 odst. 3 v návaznosti na ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. *Kampi office* [online]. 2012 [cit. 16. 04. 2016].

¹²⁸ Stanovisko k obsahu ustanovení § 81 odst. 3 v návaznosti na ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 SB. o zaměstnanosti, v platném znění, a tzv. přefakturaci náhradního plnění po novelizaci uvedeného zákona. *Kampi office* [online]. 2013 [cit. 16. 04. 2016].

¹²⁹ Miliardové daňové úniky - náhradní plnění - průlom - část 3. *Respekt.cz* [online]. 2013 [cit. 16. 04. 2016].

¹³⁰ Dopis ministra Ing. Františka Konička, č.j.: 2013/66020 – 411. *MPSV* [online]. 2013 [cit. 16. 04. 2016].

Možnost plnit povinný podíl odebíráním výrobků od zaměstnavatelů specializujících se na zaměstnávání OZP byla do zákona o zaměstnanosti zavedena se záměrem podpořit odbyt výrobků zaměstnavatelů OZP a tím zvýšit zaměstnanost této cílové skupiny. Případy (způsoby plnění), které zaměstnanost OZP nezvyšují, jsou v rozporu s účelem sledovaným právní úpravou.

Vzhledem k výše uvedenému a zejména k praktickým poznatkům o některých formách plnění povinného podílu, kdy dochází k odchýlení od smyslu a cíle právní úpravy obsažené v § 81 odst. 2 písm. b) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti, připraví MPSV zpřesnění právní úpravy této problematiky tak, aby byly vyloučeny pochybnosti o tom, za jakých podmínek je možné plnit tzv. povinný podíl prostřednictvím odebírání výrobků a služeb.

V současné době jsou realizovány kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce zaměřené na danou problematiku, přičemž v případě kdy dojde k porušení právních předpisů je takové jednání sankčně postihováno včetně případného předávání podnětů dalším orgánům (živnostenské úřady, finanční úřady, orgány činné v trestním řízení).“¹³¹

Ve stanovisku je tak sice vyjádřeno, že „při přefakturaci je podíl práce zaměstnanců se zdravotním postižením velmi sporný“ a „případy (způsoby plnění), které zaměstnanost OZP nezvyšují, jsou v rozporu s účelem sledovaným právní úpravou“, ovšem není výslovně uvedeno, že přefakturační je protiprávní.

Dílním úspěchem v boji proti neomezené přefakturaci se stalo zavedení limitů s účinností od 1. 1. 2012 ve zmíněném § 81 odst. 3 ZoZ. Byla stanovena hranice, do jaké výše smí zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % OZP (či OSVČ se zdravotním postižením) dodat zboží a služby jako náhradní plnění - „36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.“ Díky zavedení tohoto limitu (přes 900 tisíc Kč ročně na jednoho postiženého zaměstnance) se přefakturační stala administrativně náročnější a musela se např. rozdělit mezi více zaměstnavatelů OZP. Důsledky zavedení limitu oproti roku 2011 ilustruje graf iDNES.cz níže - využití náhradního plnění se snížilo o přibližně tři miliardy, kdežto odvod do státního rozpočtu se zdvojnásobil.¹³²

¹³¹ Stanovisko k plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. MPSV [online]. 2013 [cit. 16. 04. 2016].

¹³² Kdo nezaměstnává zdravotně postižené, musí u nich nakupovat. Stát to však neuhlídá. iDNES.cz [online]. 2014 [cit. 17. 04. 2016].

Jak se využívá náhradní plnění v Česku (v mld. Kč)



Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží s přefakturací bojovat především zvýšenou evidencí. Od 1. 1. 2015 tak mají dodavatelé náhradního plnění povinnost vést v evidenci nejen identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, ale i datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.¹³³

Kontroly jsou přitom administrativně náročné, jejich četnost je nízká a Státním úřadem inspekce práce jsou hlášeny dopředu. V roce 2013 inspekce práce provedla v oblasti zaměstnávání OZP celkem 245 kontrol a zjistila pochybení u 169 zaměstnavatelů. Inspekce uložila 150 pokut za celkem 2,5 milionu korun, nejvyšší pokuta činila 100 tisíc.¹³⁴

Novým trendem spojeným s přefakturací je nejen spekulování s nevyčerpanými limity, jež se zprostředkovatelé snaží skoupit, ale i reklamace odebraných zboží a služeb, kterou odběratelé obcházejí povinnost plnění povinného podílu. Ta probíhá tak, že odběratel zakoupí od dodavatele náhradního plnění určité zboží, to je předáno, faktura vystavena, a následně odběratel zboží reklamuje, čímž získá většinu zaplacených peněz zpět. Dodavatel si nechá provizi za reklamaci a úřad práce se spokojí s kopií faktury, která dokazuje, že k nákupu zboží došlo. Státní úřad inspekce práce přitom potvrzuje, že bez kontroly účetnictví nebo konkrétního podnětu ke kontrole je obtížné takové jednání odhalit. Nezbytná by přitom byla kooperace mezi místně příslušným oblastním inspektorátem práce, krajskou pobočkou Úřadu práce a finančním úřadem.¹³⁵

Proto chce MPSV již v polovině roku 2016 zprovoznit on-line registr náhradního plnění. Odběratel si bude moci náhradní plnění započítat jen v případě, bude-li evidováno v registru. Registr bude párovat dodávky a objednávky a dodavatel náhradního plnění bude

¹³³ § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁴ Kdo nezaměstnává zdravotně postižené, musí u nich nakupovat. Stát to však neuhlídá. *iDNES.cz* [online]. 2014 [cit. 17. 04. 2016].

¹³⁵ Firmy našly figl na invalidní daň. Zboží od postižených vyreklamují. *iDNES.cz* [online]. 2016 [cit. 17. 04. 2016].

povinen údaje do registru zapsat ve lhůtě 30 dnů, jinak si odběratel nebude moci plnění započítat do povinného podílu. Údaje se v registru budou uchovávat po dobu 6 let.¹³⁶

Je ovšem pravděpodobné, že samotný registr stačit nebude, a náhradní plnění by měli poskytovat pouze certifikovaní dodavatelé, u kterých je zaručeno, že přefakturaci nedělají. Česká republika a Slovensko jsou posledními zeměmi EU, které umožňují plnit povinný podíl náhradním plněním, v ostatních členských státech mají zaměstnavatelé pouze dvě možnosti - zaměstnávat OZP nebo peněžní odvod. Nabízí se otázka, zda je vůbec možné tento systém účinně kontrolovat a nebylo by lepší jej zrušit. To by ovšem zničilo i poctivé zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % OZP, velké množství zdravotně postižených by přišlo o práci a je jasné, že takovou odpovědnost na sebe žádný ministr nevezme.

4.2.2. Veřejné zakázky

Jak již bylo dříve uvedeno v jedné z předcházejících kapitol, zákon o veřejných zakázkách v § 101 odst. 4 zvýhodňuje dodavatele zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % OZP tím, že při hodnocení nabídek je rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snížena o 15 %. Princip zneužívání tohoto ustanovení spočívá v tom, že společnost s dostatečným počtem zdravotně postižených zaměstnanců se přihlásí do otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky, ve kterých může uplatnit snížení nabídkové ceny o 15 %. Poté společnost nakoupí předmětné zboží, na které je zakázka vypsána přímo od výrobce, aby jej při konečném hodnocení včetně ostatní konkurence přeskočila díky snížení nabídkové ceny, přestože její skutečná nabídková cena byla vyšší než u ostatních potenciálních dodavatelů.

Na trhu s tímto postupem operuje více společností, k případové studii nám poslouží První chráněná dílna s.r.o., jedna z nejúspěšnějších společností v získávání veřejných zakázek v České republice. Dle obchodního rejstříku je jejím jediným společníkem Tomáš Horáček, v minulosti pravomocně odsouzený za pojistný podvod. Jeho společnost dodá cokoli - uhlí, nábytek, automobily, zdravotnická lůžka či speciální sonary pro policisty.¹³⁷

Jmenujme alespoň dvě konkrétní veřejné zakázky, které První chráněná dílna s.r.o. získala. Úřad pro ochranu hospodářské soutěže potřeboval nakoupit dva nové vozy. Obdržel devět nabídek, přičemž nejnižší z nich byla od Škody Auto a.s. Ta nabídla dva vozy Škoda Octavia za 1,035 mil. Kč, První chráněná dílna s.r.o. nabídla tytéž vozy za 1,216 mil. Kč.

¹³⁶ Invalidní daň ohlídá malá verze EET. *Lidové noviny* [online]. 2016 [cit. 17. 04. 2016].

¹³⁷ Stát musí nakupovat předražené věci od chráněné dílny. Vydělává odsouzený velrybář ČSSD. *Aktuálně.cz* [online]. 2015 [cit. 17. 04. 2016].

Díky zvýhodnění První chráněné dílny s.r.o. musel ÚOHS zakoupit vozy o 180 tisíc dráž. Sám ÚOHS přiznává, že šlo o obcházení smyslu zákona, nicméně neměl jinou možnost, než vozy od První chráněné dílny s.r.o. zakoupit. Podle ÚOHS by se zvýhodnění mělo vztahovat pouze na výrobky, které subjekt vyrábí nebo se na jejich výrobě rozhodujícím způsobem podílí, nikoliv na přepravování zboží stejné jako u přefakturace. Druhým příkladem je zakázka na 72 zdravotnických lůžek pro Thomayerovo nemocnici. Nejnižší cenu nabídla společnost Proma Reha s.r.o. - 2,378 mil. Kč, soutěže se zúčastnila i Linet spol. s.r.o. Zakázku získala První chráněná dílna s.r.o. s nabídkovou cenou 2,45 mil. Kč za lůžka Linet.¹³⁸

Tento problém s přepraváním by měl vyřešit nový zákon o veřejných zakázkách. Ke dnešnímu dni (18. 4. 2016) návrh zákona čeká na opětovné projednání v Poslanecké sněmovně ČR, kam jej vrátil Senát s pozměňovacími návrhy. Z tohoto návrhu bylo ustanovení zvýhodňující dodavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením odstraněno. Není ovšem vyloučeno, že se zvýhodnění vrátí v určité formě pozměňovacího návrhu.¹³⁹

Z výše popsaných praktik se dá vyvodit, že v současné době může podnikat doslova se zdravotním postižením úplně každý. Stačí založit společnost, pronajmout si malou kancelář a přijmout deset zdravotně postižených osob, které budou dělat nesmyslné a neproduktivní úkony. Výhodnější je vyhnout se osobám s těžším zdravotním postižením, se kterými je více práce. Zaměstnancům bude vyplácena minimální mzda, přičemž příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě pokryje většinu mzdových nákladů. Stejně tak příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa by mohl pokrýt pronájem kanceláře. Mimo zvýhodnění v zadávacích řízeních, se kterým podnikatel může ihned dále pracovat, si najde větší zaměstnavatele, kteří by měli zájem o odběr přepravovaných výrobků. Stanovený limit 36násobku mzdy za každého zaměstnance se zdravotním postižením může ve skutečnosti překračovat, ale musí si dát pozor, aby limit odpovídal v upravené evidenci. Do účetnictví případná kontrola nemůže a lze téměř s jistotou konstatovat, že finanční úřad se o podnikatele zajímat nebude, protože by to vyžadovalo zvýšenou komunikaci mezi několika institucemi veřejné správy. Maximální pokuta, která podnikateli hrozí, je dle § 139 odst. 2 písm. a) ZoZ 1 000 000 Kč. Vždy navíc může společnost zrušit a vstoupit do likvidace.

¹³⁸ Bývalý „velrybář“ ČSSD vydělává na zakázkách. Využívá úlevy za handicapované. *iHNed.cz* [online]. 2015 [cit. 18. 04. 2016].

¹³⁹ Sněmovní tisk 637/0 ze dne 27. 10. 2015. *Poslanecká sněmovna ČR* [online]. 2016 [cit. 18. 04. 2016].

4.2.3. Zneužívání příspěvků

Jako poslední bych zmínil postup, který se nepohybuje jen v morálně odsouzené, „šedé“ zóně, ale je zároveň trestným činem. Jedná se o zneužívání příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Princip je jednoduchý - pachatel zaměstnává zdravotně postižené tak, aby na každého z nich dostal maximální příspěvek ve výši 8 000 Kč. Za OZP poté zaplatí zdravotní i sociální pojištění, a jako mzdu jim vyplatí max. několik tisíc korun, zbylé prostředky si nechává pro sebe. Zdravotně postižení zaměstnanci nepracují, nebo pracují pouze minimálně, jsou ovšem rádi, že získají byť jen několikatisícové přilepšení k invalidnímu důchodu. Proto je zároveň obtížné přimět tyto OZP ke svědecké výpovědi. Obvykle je tato trestná činnost kvalifikována jako dotační podvod podle § 212 trestního zákoníku. Zneužívání příspěvků přitom nabývá obřích rozměrů, kdy organizované zločinecké skupiny mnohdy vytvoří síť společností zaměstnávajících tisíce zdravotně postižených osob. V roce 2011 bylo odhaleno, že dvacet společností tímto způsobem zneužívalo celkem dva a půl tisíce OZP a státu způsobily škodu ve výši 165 milionů Kč.¹⁴⁰ V roce 2014 poté protikorupční policie obvinila šestnáct společností a tři podnikatele, kteří zaměstnávali 6500 zdravotně postižených osob a způsobili škodu ve výši 600 milionů Kč.¹⁴¹ V obou zmíněných případech se přitom přišlo na soustavné zneužívání příspěvků až po mnoha letech a lze se důvodně domnívat, že v menším měřítku zůstává často neodhaleno.

4.3. Zahraniční nástroje jako možné zdroje inspirace a jiná doporučení

Tuto kapitolu bych chtěl věnovat určitým zahraničním nástrojům podporujícím zaměstnávání OZP, které upoutaly moji pozornost a osvědčily se v jiných členských státech EU. Po komparaci několika zahraničních systémů (Německo, Velká Británie, Francie, Finsko) bych chtěl podotknout, že úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v České republice příznivá a na úrovni standardu západních zemí EU, pokud tedy odhlédneme od vyšších dávek a příspěvků daných vyspělejšími západními ekonomikami. V některých institutech se ovšem můžeme přece jen inspirovat. Zároveň bych chtěl navrhnout i další doporučení, jejichž aplikace by mohla být pro českou právní úpravu zaměstnávání OZP přínosem.

¹⁴⁰ Dva a půl tisíce invalidů bylo zneužito k podvodu za 165 miliónů. *Novinky.cz* [online]. 2011 [cit. 19. 04. 2016].

¹⁴¹ Podvod za 600 milionů, policie obvinila sponzory VV. *Aktuálně.cz* [online]. 2014 [cit. 19. 04. 2016].

Na základě zjištěných skutečností bych navrhoval tato doporučení:

- Zavést stejnou úroveň povinného podílu jako ve Spolkové republice Německo - každý německý zaměstnavatel s alespoň 20 zaměstnanci musí obsadit minimálně 5 % pracovních míst OZP. Znamená to tedy povinnost zaměstnávat jednu osobu se zdravotním postižením na každých dvacet zaměstnanců.¹⁴² Pro připomenutí - v ČR je tato povinnost stanovena ve formě jedné OZP na dvacet pět zaměstnanců. Opatření by donutilo zaměstnavatele zaměstnávat více OZP, odebírat větší množství náhradního plnění či odvádět více prostředků do státního rozpočtu.
- V německém pracovním právu se jeví také zajímavým využití institutu tzv. důvěrníka. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více jak 5 osob s těžším zdravotním postižením, mají právo si zvolit důvěrníka či jeho zástupce. Důvěrník monitoruje naplňování zákonných požadavků pro zaměstnávání OZP a zaměstnavatel má povinnost s ním konzultovat rozhodnutí o propuštění nebo přemístění zdravotně postiženého zaměstnance.¹⁴³
- Inspirujícím konceptem je rovněž finský model tzv. clubhousů. Jedná se o komunitní centra pro rehabilitaci osob s duševním postižením, financovaná z prostředků municipalit. Je zde pevně stanovený denní rozvrh, zaměřený na terapii, vzdělávání a přípravu na zaměstnání. Zajištěna je i možnost ubytování. Dle průzkumů má pobyt v clubhousech pozitivní vliv na duševní zdraví jedinců a snížení počtu hospitalizací.¹⁴⁴
- Zároveň by bylo vhodné rozšířit specializované pracovní veletrhy pro osoby se zdravotním postižením pod záštitou Úřadu práce ČR. Tyto veletrhy by se měly konat ve všech krajských městech, nejenom v Praze, ve spolupráci s neziskovými organizacemi. Nadace Charty 77 v rámci jejího projektu Konto Bariéry uspořádala v Praze již pětkrát veletrh pracovních příležitostí Job Fair bez bariér, kde se zaměstnavatelé mohou setkat s uchazeči o práci. V roce 2015 se veletrh ovšem nekonal, je tedy důležité, aby jej bylo možné uspořádat každý rok. Správný směr ukazuje např. krajská pobočka Úřadu práce ČR, kontaktní pracoviště Rokycany, které v dubnu 2016 uspořádalo 1. ročník burzy práce pro osoby se zdravotním postižením.
- I přes problémy, které doprovázejí náhradní plnění povinného podílu ve formě odběru zboží a služeb, si myslím, že tento způsob bude ještě po mnoho let zachován. Zrušení

¹⁴² § 71 odst. 1 Sozialgesetzbuch IX.

¹⁴³ § 94 Sozialgesetzbuch IX.

¹⁴⁴ SLAŠŤANOVÁ, Denisa; DURAJOVÁ, Zuzana. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb*. 1. vyd. Brno: Liga lidských práv, 2012, s. 74.

by totiž vyžadovalo široký soubor doprovodných opatření, reagujících na náhlé ukončení činnosti mnoha zaměstnavatelů zaměstnávajících min. 50 % OZP. Proto se MPSV snaží postupnými kroky systém zprůhlednit pomocí limitů a elektronické evidence. Dalším krokem by mělo být zavedení odběru pouze od prověřených, certifikovaných zaměstnavatelů OZP. Ochrannou známkou „Práce postižených“, kterou vlastní Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsou označovány výrobky a služby od prověřených zaměstnavatelů OZP již od roku 2009. V ideálním případě by mělo MPSV ochrannou známkou po dohodě odkoupit, rozvíjet a umožnit odběr náhradního plnění pouze od zaměstnavatelů OZP s licenci k označování svých výrobků a služeb touto ochrannou známkou.¹⁴⁵

- V současné době v české společnosti opět probíhá debata ohledně tzv. inkluzivního vzdělávání, tedy společného vzdělávání zdravých a postižených dětí. Při dostatku vůle a peněžních prostředků se jedná o velmi užitečný nástroj, kterým se zdravé děti učí respektu k postiženým spolužákům již od předškolního věku. Cílem tohoto typu vzdělávání je také v maximální možné míře podpořit vzdělávací potenciál každého dítěte. Jak jsem uvedl v úvodu práce, téměř tři čtvrtiny osob se zdravotním postižením mají základní či středoškolské vzdělání a vyšší míra společného vzdělávání má šanci tyto statistiky změnit. Je ovšem pouze na rodičích postiženého dítěte, zda zvolí cestu běžné školy, nebo speciální. Každé dítě je jedinečné a pro některé typy postižení nemusí být společné vzdělávání vhodné.¹⁴⁶ Doporučení dosáhnout co nejvyšší míry inkluzivního vzdělávání vyplývá i z pravidla č. 6 Standardních pravidel OSN pro vyrovnání příležitostí pro OZP či čl. 24 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

¹⁴⁵ O ochranné známce. *Práce postižených.cz* [online]. 2016 [cit. 20. 04. 2016].

¹⁴⁶ Co je inkluzivní vzdělávání. *Inkluze.cz* [online]. 2012 [cit. 20. 04. 2016].

Závěr

Jako hlavní cíl diplomové práce jsem si stanovil komplexně analyzovat právní úpravu zaměstnávání OZP na území České republiky. Pro správné pochopení problematiky bylo nejprve nezbytné uvést mezinárodní i evropský kontext, neboť Česká republika je vázána příslušnými dokumenty na mezinárodní a evropské úrovni. Teoretické jádro práce poté bylo doplněno částí praktickou, ve které se ukázaly nedostatky současné úpravy a prostor pro její zkvalitnění. Některá možná doporučení jsem proto zároveň i navrhl. Pokud ovšem porovnáme ČR s jinými členskými státy EU, je česká právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením poměrně příznivá a svými podmínkami se vyrovná standardu západních zemí. Ze zhodnocení statistických údajů také vyšlo najevo, že zaměstnavatelé nepreferují odběr náhradního plnění a odvod do státního rozpočtu před přímým zaměstnáváním OZP, které je naopak využíváno nejvíce.

Lze konstatovat, že zaměstnávání handicapovaných osob v České republice se od roku 1989 neustále vyvíjí. Právní instituty vznikají, jsou rušeny, nebo se opět vrací, přičemž zdroji nejdůležitějších změn jsou programy vládních stran a aktivity daného ministra práce a sociálních věcí. Ať už je ale politická orientace jakákoliv, panuje shoda na tom, že je třeba dosáhnout co nejvyšší zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a posílit jejich samostatnost. Zaměstnávání handicapovaných osob se přitom není třeba obávat. Nejde automaticky o vozíčkáře, kterého si většina zaměstnavatelů při vyslovení pojmu „osoba se zdravotním postižením“ představí. Může se jednat i o člověka s astmatem, těžkou alergií, lupénkou či epilepsií. Celá řada zaměstnavatelů postižené pracovníky již akceptuje a nabízí jim možnosti uplatnění, nicméně těžká smyslová postižení (zraku či sluchu) představují pro zaměstnavatele stále velký problém, a takto postižení lidé hledají práci jen s obtížemi. Obecně ovšem výhody, především ty finanční, kterými stát motivuje zaměstnavatele, převáží možné nevýhody. Stále je nicméně třeba pracovat na informovanosti zaměstnavatelů, především středních a menších regionálních společností, odstraňovat přetrvávající předsudky a akcentovat přednosti plynoucí ze zaměstnávání OZP.

Pozitivní je trend stále se zvyšujícího počtu pracovních pozic určených pro OZP, který na počátku roku 2016 dosáhl svého dosavadního maxima. Tím se potvrdila dobrá kondice české ekonomiky z posledních let, společně s faktem, že zaměstnavatelé v ČR přijali za své principy společenské odpovědnosti. Jde především o to, aby nezůstalo pouze u statistik, a zaměstnavatelé nabízeli skutečnou práci, ve které se zdravotně postižení lidé mohou realizovat a být za ni spravedlivě ohodnoceni.

Seznam použitých zdrojů

Odborné publikace

- BALDWIN, Richard; WYPLOSZ, Charles. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Praha: Grada, 2013, 580 s. ISBN 978-80-247-4568-8.
- BARANCOVÁ, Helena; DILONGOVÁ, Ľubica (eds.). *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 364 s. ISBN 978-80-7380-497-8.
- BEZOUŠKA, Petr; ELIÁŠ, Karel; HŮRKA, Petr; MORÁVEK, Jakub; SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOBEK, Michal; KÜHN, Zdeněk a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013, 494 s. ISBN 978-80-87284-35-3.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8.
- ČERNÁ, Dagmar. *Standard lidských práv v Evropě: srovnání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Listiny základních práv Evropské unie*. Beroun: Eva Rozkotová - IFEC, 2009, 161 s. ISBN 978-80-87146-21-7.
- ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, 63 s. ISBN 978-80-87181-08-9.
- ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
- DRULÁK, Petr. *Jak zkoumat politiku: kvalitativní metodologie v politologii a mezinárodních vztazích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, 255 s. ISBN 978-80-7367-385-7.
- HAUKE, Marcela. *Zvládání problémových situací se seniory: nejen v pečovatelských službách*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, 128 s. ISBN 978-80-247-5216-7.

- CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 213 s. ISBN 978-80-7478-552-8.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.
- NEUMANNOVÁ, Radka; KYKALOVÁ, Martina (eds.). *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, 86 s. ISBN 978-80-239-9597-8.
- MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014*. Praha: MPSV, 2015, 256 s. ISBN 978-80-7421-093-8
- MPSV. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2014*. Praha: MPSV, 2015, 146 s. ISBN 978-80-7421-104-1
- MUNKOVÁ, Gabriela; PEŘINA, Pavel; KOTOUS, Jan. *Úvod do sociální politiky*. 3. upr. a dopl. vyd. Praha: Vodnář, 2003, 106 s. ISBN 80-85889-50-1.
- PUNCH, Keith. *Úspěšný návrh výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, 230 s. ISBN 978-80-7367-468-7.
- SLAŠŤANOVÁ, Denisa; DURAJOVÁ, Zuzana. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb*. 1. vyd. Brno: Liga lidských práv, 2012, 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8
- ŠAUEROVÁ, Alena (eds.). *Půlstoletí hospodářských dějin: sborník k 75. narozeninám prof. Ing. Václava Průchy, CSc.* Praha: Oeconomica, 2007, 482 s. ISSN 0572-3043
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTURMA, Pavel; ŽÁKOVSKÁ, Karolína a kol. *Od zákazu diskriminace k ochraně kolektivních práv*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014, 119 s. ISBN 978-80-87975-08-4.
- ŠVESTKOVÁ, Olga; PFEIFFER, Jan. *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2008, 280 s. ISBN 978-80-247-1587-2.
- TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013,

290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.

- WAGNEROVÁ, Eliška; ŠIMÍČEK, Vojtěch; LANGÁŠEK, Tomáš; POSPÍŠIL, Ivo a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 906 s. ISBN 978-80-7357-750-6.

Články v odborných časopisech

- BENEŠ, Roman. Systém ochrany lidských práv na základě Paktů z roku 1966. *E-polis.cz* [online]. 2005 [cit. 23. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/clanek/system-ochrany-lidskych-prav-na-zaklade-paktu-z-roku-1966.html>
- HROMÁDKA, Lukáš. Problematika kontrol zaměstnávání OZP ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. *Zpravodaj Státního úřadu inspekce práce*. 2015. č. 4, s. 1
- JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*. 2009. č. 6, s. 36-43
- KOMENDOVÁ, Jana. Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů. *Právní rádce*. 2008. roč. 16, č. 12. s. 33-38.
- WAGNEROVÁ, Eliška. Všeobecná deklarace lidských práv jako milník mezi epochami. *Jurisprudence*. 2009. č. 5. s. 3-8

Právní předpisy České republiky

- Důvodová zpráva k zákonu č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vládní návrh 84/0 ze dne 18. 12. 2013. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 13. 3. 2016].
- Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 29. 2. 2016].
- Sdělení č. 10/2010 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 17. 2. 2016].
- Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 8. 3. 2016].

- Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 23. 2. 2016].
- Vyhláška č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159). In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 16. 2. 2016].
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 15. 3. 2016].
- Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 6. 3. 2016].
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 7. 3. 2016].
- Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 8. 3. 2016].
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 11. 4. 2016].
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 20. 2. 2016].
- Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 13. 4. 2016].
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 20. 2. 2016].
- Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 11. 4. 2016].
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 18. 2. 2016].
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 19. 4. 2016].
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 13. 3. 2016].

Právní předpisy Spolkové republiky Německo

- Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. In: *JURIS* [právní informační systém]. Juris Allianz [cit. 19. 4. 2016].

Smlouvy a předpisy z oblasti mezinárodního práva veřejného

- Code of practice on managing disability in the workplace. *ILO* [online]. 2001 [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/UNW>
- Declaration on the Rights of Disabled Persons. *OSN* [online]. 1975 [cit. 16. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.un-documents.net/a30r3447.htm>
- International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. *WHO* [online]. 1980 [cit. 17. 2. 2016]. Dostupné z: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf
- Recommendation 1185 (Rehabilitation policies for the disabled). *Council of Europe* [online]. 1992 [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/Adm>
- Resolution 31/123 adopted by the General Assembly - International Year of Disabled Persons. *OSN* [online]. 1976 [cit. 23. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.un-documents.net/a31r123.htm>
- Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation (No. 99). *ILO* [online]. 1955 [cit. 27. 2. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/3VT>
- Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation (No. 168). *ILO* [online]. 1983 [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/oCx>
- Všeobecná deklaráce lidských práv. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. 2015 [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/mRB>
- Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. *OSN* [online]. 1993 [cit. 16. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r096.htm>
- World Programme of Action Concerning Disabled Persons. *United Nations* [online]. 1982 [cit. 23. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.un.org/documents/ga/res/37/a37r051.htm>

Právní předpisy EU

- 86/379/EEC: Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřední věstník Evropské unie [cit. 19. 2. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/1A3>
- Listina základních práv Evropské unie. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřední věstník Evropské unie [cit. 3. 3. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/5S4>
- Lisabonská smlouva. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřední věstník Evropské unie [cit. 3. 3. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/Q3T>
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020: Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřední věstník Evropské unie [cit. 10. 3. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/gO1>
- Směrnice Rady č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřední věstník Evropské unie [cit. 5. 3. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/SvX>
- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřední věstník Evropské unie [cit. 5. 3. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/n8A>
- Smlouva o Evropské unii. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 2. 3. 2016].
- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 2. 3. 2016].

Soudní rozhodnutí

Evropská judikatura

- Rozsudek senátu ESLP ze dne 30. 4. 2009, *Glor proti Švýcarsku*, č. 13444/04. In: Hudoc [právní informační systém]. Evropský soud pro lidská práva [cit. 26. 2. 2016]. Dostupné z: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92525>
- Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. července 2006. *Sonia Chacón Navas* proti Eurest Colectividades SA. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Juzgado de lo Social no 33 de Madrid - Španělsko. Věc C-13/05. In: *InfoCuria* [právní informační systém]. Úřední věstník Evropské unie [cit. 19. 2. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/atM51>

- Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 11. dubna 2013. *HK Danmark*, jednající za Jette Ring proti Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) a *HK Danmark*, jednající za Lone Skouboe Werge proti Dansk Arbejdsgiverforening jednající za Pro Display A/S (C-337/11). Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce: So-og Handelsretten - Dánsko. In: *InfoCuria* [právní informační systém]. Úřední věstník Evropské unie [cit. 19. 2. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/4eU>

Judikatura ČR

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. 11. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 5/95 (N 74/4 SbNU 205). In: *NALUS* [právní informační systém]. Ústavní soud ČR [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=28005&pos=1&cnt=4&typ=result>
- Rozsudek NSS ze dne 19. 9. 2007, čj. 2 Afs 173/2006 – 77, č. 1437/2008 Sb. NSS. In: databáze Nejvyššího správního soudu [právní informační systém]. Nejvyšší správní soud ČR [cit. 11. 3. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/ntKBp>

Další elektronické zdroje

- Bývalý „velrybář“ ČSSD vydělává na zakázkách. Využívá úlevy za handicapované. *iHNed.cz* [online]. 2016 [cit. 18. 04. 2016]. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-64844410-stat-musi-kupovat-predrazene-veci-vydelava-byvaly-velrybar-cssd>
- Co je inkluzivní vzdělávání. *Inkluze.cz* [online]. 2012 [cit. 20. 04. 2016]. Dostupné z: <http://www.inkluzive.cz/inkluzivni-vzdelavani/inkluzivni-vzdelavani>
- Dopis ministra Ing. Františka Koníčka, č.j.: 2013/66020 – 411. *MPSV* [online]. 2013 [cit. 16. 04. 2016]. Dostupné z: <http://uloz.to/xra9T2Ks/54564-hermanek-stanovisko-mpsv-81-435-sb-pdf>
- Dva a půl tisíce invalidů bylo zneužito k podvodu za 165 miliónů. *Novinky.cz* [online]. 2011 [cit. 19. 04. 2016]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/krimi/237865-dva-a-pul-tisice-invalidu-bylo-zneuzito-k-podvodu-za-165-milionu.html>
- Firmy našly fígl na invalidní daň. Zboží od postižených vyreklamují. *iDNES.cz* [online]. 2016 [cit. 17. 04. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/ftKc3>
- Invalidní daň ohlídá malá verze EET. *Lidové noviny* [online]. 2016 [cit. 17. 04. 2016]. Dostupné z: <http://www.pressreader.com/czech-republic/lidove-noviny/20160215/281522225142151>
- Lisabonská smlouva a Česká národní banka. *Česká národní banka* [online]. 2016 [cit. 18. 2. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/atRH7>

- Kdo jsme. *Český červený kříž* [online]. 2016 [cit. 6. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.cervenyriz.eu/cz/kdojsme.aspx>
- Kdo nezaměstnává zdravotně postižené, musí u nich nakupovat. Stát to však neuhlídá. *iDNES.cz* [online]. 2014 [cit. 16. 04. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/VtKbS>
- MAKOVCOVÁ, Stanislava. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. *MPSV* [online]. 2011 [cit. 25. 2. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf
- Miliardové daňové úniky - náhradní plnění - průlom. *blog.Respekt.cz* [online]. 2013 [cit. 16. 04. 2016]. Dostupné z: <http://hermanek.blog.respekt.cz/miliardove-danove-uniky-nahradni-plneni-prulom-cast-3/>
- Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020. *Vláda ČR* [online]. 2015 [cit. 1. 11. 2015]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2015-2020-130992/>
- O ochranné známce. *Práce postižených.cz* [online]. 2016 [cit. 20. 04. 2016]. Dostupné z: <http://www.pracepostizenych.cz/o-ochranne-znamce>
- Osoby zdravotně znevýhodněné. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2016 [cit. 22. 02. 2016]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>
- Podvod za 600 milionů, policie obvinila sponzory VV. *Aktuálně.cz* [online]. 2014 [cit. 19. 04. 2016]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/podvod-za-600-milionu-policie-obvinila-sponzory-vv/r~fc6380da988011e3a138002590604f2e/>
- Postižení jako byznys. *Euro* [online]. 2012 [cit. 16. 04. 2016]. Dostupné z: <http://www.euro.cz/byznys/postizeni-jako-byznys-860714>
- Posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých sociálních systémů od 1. 1. 2014. *MPSV* [online]. 2014 [cit. 21. 02. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani_zdravi_2014.pdf
- Právní názor ve věci výkladu ustanovení § 81 odst. 3 v návaznosti na ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. *Kampioffice* [online]. 2012 [cit. 16. 04. 2016]. Dostupné z: http://www.kampioffice.cz/download/pravni_vyklad_20080302_044100.pdf
- *Přibližování* [film]. Režie Tomáš ŠKRDLANT. ČR: Česká televize, 2011. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10101491767-studio-ct24/212411034000322-priblizovani/>

- Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2015. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 15. 3. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cric/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2015>
- Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2016. *Státní úřad inspekce práce* [online]. 2015 [cit. 18. 03. 2016]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-c085ec2e0f1a65b893da601189ebc3bb/rocn-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2016.pdf
- SEITLOVÁ, Jitka. *Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodičích a asistenčních psů do veřejných prostor* [online]. 2010 [cit. 7. 11. 2015]. s. 7. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/uploads/tx_odlistdocument/31-10-DIS-JKV_doporuceni.pdf
- Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 1. 11. 2015]. Dostupné z: <http://1url.cz/qtK9G>
- Signatures and Ratifications - European Social Charter (revised). *Council of Europe* [online]. 2016 [cit. 2. 3. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/r8J>
- Sociální politika a právo EU – základní trendy. *Educo centrum* [online]. 2013 [cit. 2. 3. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/20B>
- Stanovisko k obsahu ustanovení § 81 odst. 3 v návaznosti na ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 SB. o zaměstnanosti, v platném znění, a tzv. přefakturaci náhradního plnění po novelizaci uvedeného zákona. *Kampi office* [online]. 2013 [cit. 16. 04. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/etK96>
- Stanovisko k plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2013 [cit. 16. 04. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/ztK9h>
- Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné příslušnosti soudů. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2010 [cit. 23. 4. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/VtrN7>
- Submission of C159 - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159). *ILO* [online]. 2016 [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z: <http://6b.cz/EWI>
- Světová zdravotnická organizace. *Kancelář WHO v ČR* [online]. 2011 [cit. 17. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.who.cz/zaklinfo.html>
- The ILO and Disability. *ILO Global Business and Disability Network* [online]. 2016 [cit. 27. 2. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/EtK9p>

- Three disability „firsts“ in European Court of Human Rights case. *Mental disability advocacy centre* [online]. 2009 [cit. 26. 2. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/itrqf>
- Věc 2015/11357-112. Ve věci informací a podkladů týkajících se problematiky OZP a jejich možnosti uplatnění v zaměstnání. *MPSV* [online]. 2015 [cit. 15. 03. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20653/vi_2015_11357.pdf
- Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. *Vláda ČR* [online]. 2016 [cit. 25. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>
- Vztah OZ a antidiskriminačního zákona. *Jiné právo* [online]. 2009 [cit. 23. 4. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/LtrNm>
- Who we are. *Council of Europe* [online]. 2016 [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.coe.int/en/web/about-us/who-we-are>
- Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - praktický průvodce pro firmy. *Byznys pro společnost* [online]. 2012 [cit. 15. 03. 2016]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/download/MANUAL.pdf>
- Za uplynulý rok poskytl ÚP ČR na podporu zaměstnávání OZP 4,38 mld. Kč – tisková zpráva. *Úřad práce ČR* [online]. 2016 [cit. 15. 04. 2016]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/02/2016_02_09_tz_podpora_ozp_2015.pdf
- Zpráva o šetření – diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení, sp. zn. 93/2011/DIS/AHŘ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2012 [cit. 14. 3. 2016]. Dostupné z: <http://1url.cz/ytMhB>

Seznam příloh

1. Příloha č. 1: Plnění povinného podílu v soukromém sektoru členěném dle OKEČ a veřejné správě v roce 2014
2. Příloha č. 2: Plnění povinného podílu ministerstvy a ostatními ústředními orgány státní správy v roce 2014

Příloha č. 1 - zdroj MPSV, získána s pomocí zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

OKEČ	Celkem zaměstnavatelů, na které se povinnost vztahuje	Za kolik OZP plnili zaměstnavatelé formou ODVODU DO STÁTNÍHO ROZPOČTU	Za kolik OZP plnili zaměstnavatelé formou ODEBÍRÁNÍ VÝROBKŮ NEBO SLUŽEB OD ZAMĚSTNAVATELŮ OZP	Za kolik OZP plnili zaměstnavatelé formou PŘÍMÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP
~~ Neuvedeno	479	290,93	724,57	1664,84
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	1080	356,69	577,27	3059,17
B Těžba a dobývání	58	156,16	530,82	493,71
CA Výroba potravinářských výrobků a nápojů, tabák. Výrobků	636	146,91	2309,71	2198,32
CB Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků	316	103,03	746,35	1795,24
CC Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z nich, tisk	412	102,2	1159,81	1742,38
CD Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů	6	15,31	51,95	32,19
CE Výroba chemických látek a chemických přípravků	146	102,76	688,8	511,52
CF Výroba základních farmaceutických výrobků a přípravků	35	24,8	216,34	147,58
CG Výroba pryžových, plastových výrobků	740	269,38	13516,13	3503,2
CI Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů	170	101,93	672,11	583,54
CJ Výroba elektrických zařízení	350	106,07	1819,61	2402,36
CK Výroba strojů a zařízení jinde nezařazených	718	253,1	2573,29	2496,57
CL Výroba dopravních prostředků a zařízení	361	226,8	5693,27	2560,13
CM Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl	556	229,83	1761,56	2552,4
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	153	350,58	652,9	496,43
E Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami	348	78,89	794,39	1650,09
F Stavebnictví	1289	409,52	2526,96	2436,98
G Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	2428	1565,56	7244,42	7709,98
H Doprava a skladování	790	1488,15	3805,48	3690,78
CH Výroba základních kovů, hutní zpracování a slévárnictví	1191	400,7	4080,11	4094,45
I Ubytování, stravování a pohostinství	408	131,31	740,6	1055,84
J Informační a komunikační činnosti	470	771,32	1544,37	1095,36
K Peněžnictví a pojišťovnictví	178	271,5	1613,67	542,9
L Činnosti v oblasti nemovitostí	431	261,22	1359,23	2126,61
M Profesní, vědecké a technické činnosti	856	602,79	1712,5	2194,82
N Administrativní a podpůrné činnosti	628	704,42	2713,87	15147,41
O Vzdělávání	3308	775,51	3497,1	5497,13
P Zdravotní a sociální péče	1223	296,56	4030,04	7916,06
Q Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	357	130,13	508,94	1422,9
R Ostatní činnosti	216	67,43	384,36	1490,7
CELKEM	20 337,00	10 791,49	70 250,53	84 311,59
Veřejná správa	698	722,87	2115,11	4280,76

Příloha č. 2 - zdroj Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením, získána pomocí neformální žádosti

Ministerstva	Průměrný počet zaměstnanců	Povinný počet zaměstnanců se zdravotním postižením	Skutečný počet zaměstnaných OZP	Plnění povinného počtu zaměstnanců se ZP skutečným zaměstnáváním v %	Odběr výrobků a služeb (nahrazující počet zaměstnaných OZP) přepočtený na osoby	Počet osob, za které byl proveden odvod do státního rozpočtu	Odvod do státního rozpočtu
Ministerstvo dopravy	424,98	17,00	6,63	39	3,75	6,62	416 712
Ministerstvo financí	1 363,00	54,53	28,52	52	5,91	20,10	1 265 245
Ministerstvo kultury	257,74	10,31	2,39	23	26,47	0	0
Ministerstvo obrany	7 384,92	295,40	98,72	33	157,22	39,46	2 483 909
Ministerstvo práce a sociálních věcí	1 054,93	42,20	36,81	87	5,01	0,38	23 921
Ministerstvo pro místní rozvoj	583,24	23,33	11,12	48	2,55	9,66	608 073
Ministerstvo průmyslu a obchodu	753,93	30,16	20,55	68	19,37	0	0
Ministerstvo spravedlnosti	328,59	13,14	6,67	51	6,69	0	0
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	899,01	35,96	13,93	39	16,26	5,77	363 207
Ministerstvo vnitra*	4 160,91	166,44	83,27	50	3,47	79,69	5 016 287
Ministerstvo zahraničních věcí	1 734,77	69,39	7,29	10,5	7,39	54,71	3 443 858
Ministerstvo zemědělství	652	26	11	42	10,03	3,30	207 727
Ministerstvo zdravotnictví	368,55	14,74	7,31	49,5	9,60	0	0
Ministerstvo životního prostředí	555,25	22,21	6,45	29	9,03	6,73	423 637
Další ústřední orgány státní správy							
Český báňský úřad	85,17	3,41	4,86	142,5	0	0	0
Český statistický úřad	1 324,62	52,98	30,68	58	23,03	0	0
Český telekomunikační úřad	631,17	25,25	6	24	0,33	18,92	1 190 967
Český úřad zeměměřičský a katastrální	145,83	5,83	2,76	47	2,82	0,25	15 737
Energetický regulační úřad	235,26	9,41	0	0	12,56	0	0
Národní bezpečnostní úřad	289,00	11,56	4,25	37	8,42	0	0
Správa státních hmotných rezerv	338,00	13,52	22,25	164,5	0	0	0
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	200,49	8,02	1,85	23	6,12	0,04	2 518
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	222,48	8,90	0	0	16,51	0	0
Úřad pro ochranu osobních údajů	98,16	3,93	1	25	0,68	2,40	151 074
Úřad průmyslového vlastnictví	219,61	8,78	4	45,5	6,89	0	0
Úřad vlády ČR	538	21,52	7	32,5	7,31	1,48	93 162
Celkem (ve čtvrtém sloupci je uveden průměr)	23 574,44	946,40	407,31	46,92	367,42	249,51	15 706 034

* celkový součet organizačních jednotek MV (MV - ústřední orgán + GR HSZ + PČR)

Abstrakt

V České republice má přibližně každý desátý občan nějaké zdravotní postižení. Osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce ohroženou skupinou, což je zároveň dáno i převážně nižším stupněm jejich vzdělání. Je proto třeba, aby právní úprava zdravotně postižené chránila a motivovala zaměstnavatele k jejich zaměstnávání. Zaměstnávání handicapovaných osob je v zájmu celé společnosti a má i integrační rozměr.

Hlavním cílem této diplomové práce je komplexně zhodnotit právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území České republiky, reflektovat nedávné novelizace příslušných právních předpisů a současně verifikovat premisu, že tato úprava je dostačující a v praxi funkční. Práce se skládá ze čtyř částí.

První část se zaměřuje na definici základních pojmů a uvádí, v čem se některé podobné termíny shodují či odlišují. Zvláštní pozornost je přitom věnována vymezení pojmu „osoba se zdravotním postižením“ ve všech jeho významných podobách. Druhá část pojednává o mezinárodní a evropské úpravě, kterou je Česká republika vázána a s níž musí být vnitrostátní předpisy v souladu. Kapitola se soustředí na široké spektrum právních dokumentů, jež udávají směr české úpravě a přiznávají zdravotně postiženým osobám určitá práva.

Třetí část se poté věnuje zaměstnávání a právům OZP v právním řádu České republiky. Pro účely uvedení do problematiky je vyložen historický kontext a vývoj zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území ČR od roku 1918 do současnosti. Následně je již pozornost soustředěna na specifické právní instituty spojené se zaměstnáváním OZP, jako jsou např. přiměřená opatření, plnění tzv. povinného podílu či pracovní rehabilitace. Představena jsou všechna práva zaměstnavatelů, včetně motivujících zvýhodnění poskytovaných státem, jakož i jejich povinnosti.

Čtvrtá část je částí praktickou. Přibližuje pomocí statistických dat plnění povinného podílu a celkový stav zaměstnávání OZP v ČR. Zároveň odkrývá slabá místa právních institutů, které měly původně zaměstnávání OZP podporovat, ale různé subjekty je zneužívají. Nakonec jsou uvedena i některá doporučení, jež by zaměstnávání OZP v České republice měla zlepšit, zčásti inspirovaná zahraniční úpravou.

Abstract

Approximately every tenth citizen in the Czech Republic suffers from a disability. Persons with disabilities form a vulnerable group in the labour market, which is caused mainly by a lower level of their education. Therefore, it is important that legislation protects the disabled persons and encourages employers to their employment. Employing of disabled people is in the interest of entire society and also has an integrative dimension.

The main objective of this thesis is to assess comprehensively the legal regulation of the employment of persons with disabilities in the Czech Republic, to reflect recent amendments to applicable legislation and simultaneously to verify the premise that these regulations are satisfactory and feasible in practice. The thesis consists of four parts.

The first part focuses on the basic definitions and states in which aspects some similar terms are identical or different. Special attention is paid to the definition of a "disabled person" in all its major forms.

The second part deals with international and European regulation, by which the Czech Republic is bound and with which the national legislation must be in accordance. The chapter focuses on a wide range of legal documents that give direction to Czech legislation and grant certain rights to disabled persons.

The third part is devoted to employment and the rights of persons with disabilities in the Czech legal system. At first, historical context and the development of the employment of persons with disabilities on the territory of the Czech Republic from 1918 to the present is described for the purpose of introduction into the field of study. Subsequently, attention is focused on the specific juridical institutes related to the employment of persons with disabilities, such as concept of reasonable accommodation, fulfillment of the mandatory share or vocational rehabilitation. All rights of the employers are characterized, including motivating benefits provided by the state, as well as their responsibilities.

The fourth part is practical. It deals with the fulfillment of the mandatory share and the total state of employment of persons with disabilities in our country using statistical data. It also reveals the weaknesses of juridical institutes, which were supposed originally to promote employment of persons with disabilities, but various entities abuse them. Finally, some recommendations, which should improve the employment of persons with disabilities in the Czech Republic are provided, partly inspired by foreign regulations.

Název práce / Title of the thesis:

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice /
Employment of persons with disabilities in the Czech Republic

Klíčová slova / Keywords:

zaměstnávání - employment

osoba se zdravotním postižením - person with disabilities

Česká republika - the Czech Republic

invalidita - invalidity

povinný podíl - mandatory share

pracovní rehabilitace - vocational rehabilitation

přiměřená opatření - reasonable accommodation

aktivní politika zaměstnanosti - active labour market policy