

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva

**Diskriminace zdravotně postižených
v oblasti výkonu závislé práce**

Bakalářská práce

Autor: Sebastián Albl

Vedoucí práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová.

Plzeň, 2015

Prohlášení:

Prohlašuji tímto, že jsem tuto bakalářskou práci na téma: Diskriminace zdravotně postižených v oblasti výkonu závislé práce zpracoval sám pouze s využitím pramenů a citací v práci uvedených.

V Plzni, dne 31.srpna 2015

Sebastián Albl

Poděkování

Rád bych poděkoval své vedoucí bakalářské práce, JUDr. et PaedDr. Janě Lindové, za pomoc při výběru literatury a za cenné rady, které mi poskytla. Dále bych chtěl poděkovat Mgr. Ladislavu Jíšovi za jeho vstřícnost při poskytnutí rozhovoru.

Obsah

1	Úvod	5
2	Rovnost.....	6
2.1	Pojem diskriminace	6
2.2	Přímá diskriminace	7
2.3	Nepřímá diskriminace.....	8
3	Zákaz diskriminace - právní úprava	13
3.1.	Ústava a Listina základních práv a svobod.....	14
3.2	Antidiskriminační zákon.....	15
3.3.	Rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti pracovně právních vztahů.....	18
4	Osoba zdravotně postižená	22
4.1	Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v pracovněprávních předpisech České republiky	24
4.2	Vymezení pojmu osoba zdravotně postižená v některých mezinárodních dokumentech.....	24
4.3	Osoby s těžším zdravotním postižením a osoby se zdravotním postižením.....	27
4.4	Osoby zdravotně znevýhodněné	28
5	Aktivní politika zaměstnanosti	31
5.1	Nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	32
5.2	Rekvalifikace	34
5.3	Veřejně prospěšné práce	36
5.4	Překlenovací příspěvek	37
5.5	Příspěvek na dopravu zaměstnanců	38
5.6	Příspěvek na zapracování	40
5.7	Cílené programy řešení nezaměstnanosti osob zdravotně postižených ..	41
6	Právní prostředky ochrany osob se zdravotním postižením.....	43
6.1	Úmluva o právech osob se zdravotním postižením	44
6.2	Veřejný ochránce práv	45
6.3	Ústavní soud	47
6.4	Evropský soud pro lidská práva.....	48
6.5	Evropský soudní dvůr	50
7	Autentický rozhovor s osobou zdravotně postiženou.....	53
8	Závěr.....	57
9	Cizojazyčné resumé.....	58
	Seznam použité literatury	60

1 Úvod

Pro svou bakalářskou práci, jsem si vybral téma diskriminace zdravotně postižených v oblasti výkonu závislé práce. Problém diskriminace obecně je velice aktuální téma, což ovšem neznamená, že by v minulosti nebylo probírané nebo snad zohledňované. Vzhledem ke stále větší integraci celého světa a vzniku mezinárodních organizací, úmluv a dalších právních dokumentů, je tato problematika stále více probíraná a probíhají v ní úpravy na mezinárodní úrovni, které vedou ke společné ochraně a jednotným právním normám pro všechny státy, mimo ty, které i doposud v 21. století hodlají popírat základní lidská práva.

Na začátku své práce vymezuji základní pojmy týkající se diskriminace, její dělení a formy. Ve třetí kapitole jsou popsány základní a nejdůležitější dokumenty českého právního řádu, ve kterých je zakotven zákaz diskriminace, jako je ústava, Listina základních práv a svobod či antidiskriminační zákon. Čtvrtá kapitola obsahuje definici osoby zdravotně postižené a různých forem postižení. Popisuji v ní, jak pracovněprávní předpisy České republiky vymezují osobu zdravotně postiženou. V páté kapitole se zabývám problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich možností uplatnit se na trhu práce. Uvádím nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které náš právní řád poskytuje, například různé druhy příspěvků, které jsou cíleny na zaměstnavatele a tím je motivují, k zaměstnávání zdravotně postižených. V šesté kapitole se věnuji právním prostředkům ochrany osob se zdravotním postižením ve vnitrostátním právu i na mezinárodní úrovni, jako jsou nejdůležitější úmluvy a dokumenty. Zmiňuji instituce a orgány, na které se mohou zdravotně postižení obrátit v případě diskriminace. V poslední části se zabývám soudní ochranou u Ústavního soudu České republiky, Evropského soudu pro lidská práva a u Soudního dvora Evropské unie. Rozebírám i konkrétní judikáty, které, byly v této oblasti významné. Do práce se snažím vkládat svůj názor ke konkrétním bodům a na některé věci nahlížet vlastním pohledem a ne jen striktně z pohledu zákonné úpravy. Na závěr své práce jsem si připravil rozhovor s osobou zdravotně postiženou a to i přesto, že nebyl uveden v zásadách pro vypracování. Považuji ho za praktickou část bakalářské práce.

2 Rovnost

Rovnost není, tak jako mnoho jiných právních výrazů, právní pojem. Rovnost je těžké definovat, záleží na konkrétním obsahu a příležitosti, ve kterém pojem rovnost použijeme. Ze života známe mnoho druhů rovnosti, rovnost před zákonem, kterou bychom měli mít všichni bez ohledu na naši funkci, příslušnost, vyznání, orientaci, zdravotní stav atd. Z mého pohledu, znamená rovnost mít stejné šance a příležitosti pro každého bez ohledu na jeho zdravotní nebo mentální stav či sociální, kulturní, nebo jiné podmínky. Jen těžko si však lze představit, že to bude ve společnosti ideálně a správně fungovat. Bylo by hezké, kdyby všichni měli stejné šance, ale jen stěží si lze představit, že tělesně postižený člověk by dostal stejnou šanci na práci jako zdravý člověk. Jistě jsou takové obory a pracovní příležitosti, na které mají oba stejnou šanci, ale záleží na pohledu zaměstnavatele, jak se k tomu postaví. Dnešní legislativa sice chrání zdravotně postižené lidi, ale fungování v praxi je zcela něco jiného.

Jako příklad lze uvést výklad 14. dodatku k ústavě spojených států amerických Nejvyšším soudem USA. V textu prvního odstavce 14. dodatku se zaručuje rovnost v zákonné ochraně všech osob, která je od roku 1868 stejná. V souvislosti rovnosti osob různé barvy pleti však toto ustanovení znamenalo, že v roce 1896 bylo možno segregovat osoby různé barvy pleti ve veřejných prostorách. Režim dříve známý pod eufemistickou zkratkou¹ „*oddělení ale rovni*“.²

Tímto příkladem jsem chtěl naznačit, že realizace některých právních předpisů a zákonů může být v praxi značně odlišná, než zákonodárce zamýšlel.

Proto je velice důležitá dobrá interpretace a zajištění správného fungování těchto právních předpisů.

2.1 Pojem diskriminace

Diskriminace pochází z latinského slova (*discriminare*) což znamená rozlišovat. Dnes je slovo diskriminace nejčastěji používáno v negativním

¹ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds). *Rovnost a diskriminace*. 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.4 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

² „*separate but equal*“ – *Plessy v. Ferguson*, 163 U.S 537 (1896)

významu. Diskriminaci lze rozlišit opět podle různých kritérií, rasy, náboženského přesvědčení, politického přesvědčení, pohlaví, věku, zdravotního stavu apod.

Právo má ve společnosti funkci regulace společenských vztahů. V tomto smyslu jsou společenské vztahy regulovány právními normami obecným způsobem. Lze tedy říci, že právní normy jsou nastaveny vždy obecně, aby byla eliminována diskriminace. Dispozice právní normy je určena bez ohledu na identitu adresáta této normy. Je však třeba rozlišit co je a co není diskriminací, z hlediska teorie rovnosti není zdaleka každé rozlišování diskriminací. Když právě účelem legislativy je rozlišování, je tím myšleno rozlišování obecným způsobem. Pokud tedy použijeme termín diskriminace, nemyslíme tím obecné rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativním. Diskriminace je rozlišování, které zatěžuje určitou skupinu osob.³

Proto než začneme o něčem říkat, že je to diskriminace, je na místě položit si otázku, zda se jedná o diskriminaci ve formě znevýhodnění osoby nebo skupiny osob, například pro barvu pleti, pohlaví nebo zdravotní stav, atd. Nebo se jedná o úpravy, které například stanoví věkovou hranici pro dosažení řidičského oprávnění skupiny B na 18 let. Zákon nevylučuje, že mladší řidič může být schopnější a dokonce způsobilější nežli starší řidič, ale výhodou takovéto úpravy je snadná vynutitelnost a jistě nikdo nebude namítat, že by se jednalo o diskriminaci.

2.2 Přímá diskriminace

O přímou diskriminaci se jedná, pokud je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno hůře nebo méně výhodným způsobem než s osobami jinými ve stejné situaci. Pokud se tak děje z důvodů, které jsou právně neakceptovatelné a na základě nepřipustného kritéria, například rasy, pohlaví, národnosti, víry, apod. Mohou nastat případy, kdy je rozdílné zacházení na základě kritéria věcně odůvodněno a oprávněno, prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a

³ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds). Rovnost a diskriminace. 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.38 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

nezbytné. Za předpokladu, že není možné regulaci těmito prostředky rozumně zdůvodnit, není přípustná.⁴

Z toho vyplývá, že diskriminace je vyloučení nebo znevýhodnění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou, které působí ztížení nebo zhoršení stavu nebo podmínek jednotlivce nebo skupině nebo odepřením pozitiva poskytnutého skupině jiné, a které není možné podle právem daných možností ospravedlnit.

Za diskriminaci zajisté nemůžeme považovat například to, že na pracovní pozici, kde je požadováno vysokoškolské vzdělání, nebyl přijat uchazeč, který toto kritérium nesplňuje.

Pro názornou ukázkou základního testu diskriminace v oblasti judikatury Evropského soudu pro lidská práva uvádím doslovnou citaci z Belgického jazykového případu (č. 2) z roku 1968, ve kterém soud vytvořil a použil tento antidiskriminační test⁵: *„princip rovnosti zacházení je porušen tehdy, pokud odlišnost [v zacházení] nemá objektivní a rozumné ospravedlnění. Existence takového ospravedlnění musí být posuzována ve vztahu k cíli a účinkům přezkoumávané regulace, přičemž zřetel musí být vzat na principy, které obvykle převažují v demokratických společnostech. Nepostačí přitom, že rozdíl v zacházení při výkonu práva stanoveného Úmluvou musí usilovat o legitimní cíl: článek 14 je porušen též tehdy, pokud je zřetelně dovozeno, že zde není rozumný vztah proporcionality mezi metodami, které daná regulace používá, a cílem, kterého má být dosaženo.“*⁶

2.3 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace se na rozdíl od té přímé definuje daleko složitěji. Její koncepce a aplikace je problematičtější. Jedná se o to, že zdánlivě neutrální

⁴ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds). Rovnost a diskriminace. 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlvi, 471 s.43 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

⁵ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds). Rovnost a diskriminace. 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlvi, 471 s.43 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

⁶ Belgický jazykový případ, (Case „relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium „) Series A no. 6, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64). Detailní anotace rozhodnutí je obsažena dále, bod XII.3.1

rozhodnutí může mít za následek zvýhodnění nebo znevýhodnění jednoho jedince oproti jinému, podle vymezených diskriminačních důvodů.⁷

Obdobně jako u diskriminace přímé, však platí, že pokud lze takovéto jednání objektivně odůvodnit cílem a prostředky k dosažení daného cíle jsou přiměřené a nezbytné.⁸

Problém tedy nastává tam, kde zdánlivě právně neutrální norma působí a aplikuje se v rovině a přesto má na své adresáty nerovný dopad. Problém tedy nalézáme v rovině aplikační, kdy se taková diskriminace dá odstranit změnou interpretace dané normy. Nebo v rovině obecné, kde problém spočívá již v celkově vadné konstrukci normy a její tvůrce by ji měl předělat. Návrh antidiskriminačního zákona popsal v souladu s právem Evropské unie, nepřímou diskriminací takové jednání nebo opomenutí, kdy rozhodnutí které působí právně zdánlivě neutrálně, její kritéria nebo praxe mají zakázaný důvod (rasa, etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra) by byla osoba znevýhodněna oproti ostatním.⁹

Jako příklad nepřímé diskriminace lze uvést: Velmi častý případ nepřímé diskriminace nastává v restauracích, kde je zákaz vstupu se psy. Pro většinu lidí je to naprosto běžná věc, odůvodněná tím, aby hosté nebyli rušeni psím štěkotem. Co ale nastane, pokud se do restaurace pokouší dostat člověk se zrakovým postižením, který je naprosto odkázán na slepeckého psa. V tomto případě pro něj vstup bez psa znamená, že do restaurace nemůže vstoupit vůbec. Zdánlivě neutrální norma znevýhodnila zrakově postiženého člověka. V tomto případě nelze považovat za legitimní důvod to, že by pes obtěžoval hosty, nelze tuto aplikaci ospravedlnit.

Jako další příklad nepřímé diskriminace, poněkud podrobněji rozebraný, si dovoluji uvést jeden konkrétní projekt, na jehož zpracování se podílel můj otec. Jde o nepřímou diskriminaci osob s omezenou schopností pohybu a orientace, kterou se stále nedaří uspokojivě řešit, a to možnost jejich přístupu a pohybu v budovách. Zajištění tohoto požadavku je základním předpokladem

⁷ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds). Rovnost a diskriminace 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.52 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

⁸ § 4 odst. 6) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁹ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds) / Rovnost a diskriminace 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.53 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

pro možnost uplatnění osob s omezenou schopností pohybu a orientace na trhu práce a jejich rovného přístupu ke vzdělání.

Základním legislativním předpisem v této oblasti je zákon č. 183/2006 Sb., o územní plánování a stavebním řádu (stavební zákon), který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007. Pro přístup do budov a staveb jsou důležité zejména dva paragrafy tohoto zákona - §2 a §156. Již v úvodu stavebního zákona jsou definovány obecné požadavky na výstavbu, součástí kterých se teprve poprvé na této úrovni stávají požadavky na bezbariérové užívání staveb, konkrétně:

§ 2 - Základní pojmy

e) Obecnými požadavky na výstavbu - obecné požadavky na využívání území a technické požadavky na stavby stanovené prováděcími předpisy a dále obecné technické požadavky zabezpečující užívání staveb osobami pokročilého věku, těhotnými ženami, osobami doprovázejícími dítě v kočárku, dítě do tří let, případně osoby s mentálním postižením nebo osobami s omezenou schopností pohybu nebo orientace stanovené prováděcím právním předpisem (dále jen "bezbariérové užívání staveb")

Znění nového stavebního zákona je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána. Na úseku stavebního řádu respektuje Směrnici Rady 96/68EHS (směrnice o stavebních výrobcích), z níž je přímo přebráno šest základních požadavků na stavby, mezi něž patří i bezpečnost při udržování a užívání stavby včetně bezbariérového užívání stavby:

§ 6 - Požadavky na stavby, odst. 1

1) Pro stavbu mohou být navrženy a použity jen takové výrobky, materiály a konstrukce, jejichž vlastnosti z hlediska způsobilosti stavby pro navržený účel zaručují, že stavba při správném provedení a běžné údržbě po dobu předpokládané existence splní požadavky na mechanickou odolnost a stabilitu, požární bezpečnost, hygienu, ochranu zdraví a životního prostředí, bezpečnost při udržování a užívání stavby, včetně bezbariérového užívání stavby, ochrany proti hluku a na úsporu energie a ochranu tepla.

Základním navazujícím legislativním předpisem byla Vyhláška Ministerstva pro místní rozvoj č. 137/1998 Sb., o obecných technických požadavcích na výstavbu (platná od 1.7.1998 do 25.8.2009), která upravovala požadavky na bezbariérové užívání staveb v § 27 Přístup a užívání staveb osobami s omezenou schopností pohybu a orientace.

S platností od 26.8.2009 výše citovanou vyhlášku č. 137/1998 Sb. nahradila nová vyhláška MMR č.268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavbu.

Posledním - ale z hlediska důležitosti zásadním legislativním předpisem, který komplexně řeší bezbariérové užívání staveb, je vyhláška č. 389/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb (platná od 5.11.2009).

Tato vyhláška komplexně stanovuje požadavky na stavby z hlediska bezbariérové přístupnosti (bezbariérovou přístupností se rozumí nejen přístup do budovy, ale i pohyb osob s omezenou schopností pohybu a orientace v budovách) pro tyto oblasti:

- 1) *přístup k budovám - vodící linii, signální a varovné pásy apod. komunikace pro chodce a vyhrazená stání, přechody pro chodce, autobusové zastávky apod.*
- 2) *vstupy do budov a jejich částí - dveře, okna, bezbariérové rampy, apod.*
- 3) *komunikace pro chodce a vyhrazená stání, přechody pro chodce apod.*
- 4) *horizontální pohyb v budově - výtahy, zdvihací plošiny, pohyblivé schody apod.*
- 5) *hygienická zařízení a šatny*

Tato vyhláška rovněž konkrétně stanovuje nutná stavebně technická opatření ve vztahu k jednotlivým druhům tělesného postižení.

Z výše uvedeného je zřejmé, že komplexní prováděcí předpis pro výstavbu nových budov, který obsahuje plnou integraci všech požadavků pro bezbariérový přístup a pohyb osob s omezenou schopností pohybu, existuje až od roku 2009. Uplatnění zdravotně postiženého na trhu práce je možné prakticky výlučně v administrativě nebo lehké výrobě. U administrativních budov a výrobních hal, které jsou postaveny na základě výše uvedených legislativních předpisů, může zaměstnavatel osobu s omezenou schopností pohybu a orientace bez jakýchkoliv nákladů na stavební úpravy zaměstnat, protože budova přístup a pohyb těchto osob po vnitřních prostorech umožňuje.

Praxe je ovšem taková, že velká většina především státních institucí a úřadů sídlí v budovách postavených v dávné minulosti, které požadavky na bezbariérový přístup a pohyb osob s omezenou schopností pohybu nesplňují. Stavební úpravy, které jsou v těchto budovách průběžně prováděny, zajišťují v současné době převážně pouze bezbariérový přístup návštěvníků do vybraných

prostor (často s nutnou asistencí), nikoliv ale bezbariérový přístup a pohyb na jednotlivých pracovištích. Upravit i jednotlivá pracoviště na podmínky bezbariérového pohybu představuje často velmi vysoké investice. Studie společnosti ARCADIS Project Management s.r.o. s názvem *Odhad finančních prostředků školy bez bariér* ukazuje, že investiční náklady na úpravu stávajících 17 ZŠ a MŠ v Praze 1 na podmínky bezbariérového přístupu a pohybu osob s omezenou schopností pohybu a orientace v budovách činí 83 mil. Kč. Ani při této investici ale nebude zaručen bezbariérový přístup do všech prostor hodnocených budov.

Velká výše investičních nákladů na úpravu stávajících budov pro bezbariérový pohyb způsobuje, že se tyto úpravy neprovádějí, případně pouze v omezeném rozsahu pro přístup veřejnosti.

Tento stav přispívá k nepřímé diskriminaci osob s omezenou schopností pohybu a orientace při hledání pracovního uplatnění, protože pokud se pracoviště nachází v budově, ke které se nemůže dostat, ani se v ní samostatně a bez překážek pohybovat, nemůže pracovní pozici přijmout.

Přesídlení státních úřadů do moderních administrativních budov postavených po roce 2009 by přispělo ke zvýšení zaměstnanosti osob s omezenou schopností pohybu a orientace. Tak to bylo uděláno například v sousedním Německu.¹⁰

¹⁰ Ing. Petr Albl, Ing. Aleš Kocábek, Ing. Monika Bohdlová, *Odhad finančních prostředků školy bez bariér-září 2009*, ARCADIS Project Management s.r.o

3 Zákaz diskriminace - právní úprava

Zásady zákazu diskriminace a rovnosti všech osob má dnes již každá demokratická ústava, je to také jedna z podstatných náležitostí moderní demokratické společnosti. Mám na mysli opravdové demokratické společnosti, které dbají na dodržování lidských práv a úctu k životu, nikoliv ty, které mají demokracii pouze v názvu, ale jinak zastávají totalitní zřízení.

V našem právním řádu se otázkami rovnosti a diskriminace zabývá ústavní soud v rámci tzv. konkrétní i abstraktní kontroly norem.¹¹ Hlavním úkolem je posuzování souladnosti zákonů s ústavním pořádkem¹² a poté v řízení o ústavní stížnosti¹³. Navrhovatelé či stěžovatelé se ve svých žádostech opírají o ústavní zakotvení rovnosti, jako jsou obecná ustanovení rovnosti a dále ustanovení speciální. Do obecných ustanovení patří články Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), která je zakotvená v ústavním pořádku České republiky.¹⁴ Spadají tam:

- článek 1 Listiny, který garantuje rovnost v důstojnosti i právech všech lidí bez rozdílu
- článek 3 odst. 1 Listiny, který přiznává a zaručuje základní práva a svobody, bez rozdílu, zakázané diskriminační důvody jsou zde názorně vypsány
- článek 4 odst. 3 Listiny, ten říká, že zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky¹⁵

Speciální ustanovení garantují rovnost v konkrétních oblastech či situacích, primárním cílem je ustanovení o procesní rovnosti. To nalezneme v článku 37 odst. 3 Listiny, kde je řečeno, že všichni účastníci jsou si v řízení rovni. Listina obsahuje spoustu dalších článků, které bych zde mohl vypisovat, ale to není podstatou mé práce.¹⁶ Dalo by se však říci, že pouze ústavní zákaz diskriminace není dostačující, bylo potřeba jej upřesnit i v dalších právních předpisech. Bylo zapotřebí vytvořit nejen vertikální působnost, kterou měl ústavní zákaz

¹¹ Šimeček, V. Ústavní stížnost. Praha : linde, 2005, s 253.

¹² Podle § 64a násl. ZÚS

¹³ Podle § 72 a násl. ZÚS

¹⁴ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds)/Rovnost a diskriminace . 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.177 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

¹⁵ Listina základních práv a svobod, čl 1. čl 3, odst 1. čl 4, odst 3.

¹⁶ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds)/Rovnost a diskriminace . 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.178 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

diskriminace, ale také horizontální, kterou nám umožnil antidiskriminační zákon. Ten nám umožnil domáhat se nápravy i mezi soukromými osobami a ne jen ve vztahu ke státu.¹⁷

3.1. Ústava a Listina základních práv a svobod

Ústava České republiky je základní zákon nejvyšší právní síly. Podmínkou existence i fungování ústavy je demokratické právní zřízení. To je podmíněno pluralitou moci a názorů. Ústava vymezuje a rozděluje moci ve státě, strukturu a fungování státu. Samotná ústava je jako právní norma značně obecná, proto jsou obecné části jejich ustanovení konkretizovány normami běžných zákonů. Moderní demokratické ústavy v právním státě vymezují moc, chrání demokracii občana. Zdrojem veškeré moci ve státě je lid. Jelikož je ústava koncipována jako základní zákon, ostatní právní odvětví se od ústavy odvíjejí.

Asi mají všichni jistou představu, co to ústava vlastně je a jak funguje, nebo jak by alespoň fungovat měla. Jednoduše si můžeme ústavu představit jako základní kámen nebo návod, od kterého se pak postupně jako stavebnice skládá celý stát. Ústava by měla být stálá, proto není tak jednoduché měnit ústavu jako běžné zákony. Materiální ohnisko musí být zachováno, stejně tak jako jisté principy, které jsou mezinárodně uznané.

Listina základních práv a svobod, dnes již nedomyslitelně patří do ústavního pořádku České republiky. Základní práva a svobody, které jsou v Listině obsaženy, převážně vyjadřují vztah mezi státem a občanem. Práv a svobod, které Listina obsahuje, se většinou může domáhat každý člověk, existují však také práva a svobody, které náleží pouze státnímu občanu. Veškerá základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné a jsou též pod ochranou soudní mocí.¹⁸ Listina nám definuje již zmíněná základní práva a svobody. Mezi základní principy Listiny patří:

- přirozenoprávní povaha lidských práv
- princip suverenity lidu

¹⁷ K teoriím účinku lidských práv podrobněji FILIP, J. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, str. 69 a Rovnost a diskriminace / Michala Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds). 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.115 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

¹⁸ Listina základních práv a svobod. *Wikipedia*. [online]. [cit. 2015-07-10]. Dostupné z:https://cs.wikipedia.org/wiki/Listina_z%C3%A1kladn%C3%ADch_pr%C3%A1v_a_svobod#cite_note-SK37-9

- princip svobody
- princip rovnosti
- princip proporcionality
- princip právního státu
- princip legální licence
- princip lidské důstojnosti
- princip politické i náboženské plurality

Listina je pramenem ústavního práva, její právní síla je srovnatelná s právní silou ústavního zákona a to i přesto, že dnes není jako ústavní zákon formálně označena. „Listina vycházela především z *Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (1966), Mezinárodního paktu o ekonomických, sociálních a kulturních právech (1966), Evropské konvence o ochraně práv člověka a základních svobodách (1950), Evropské sociální charty, ale také z československé ústavy z roku 1920 a rakouské ústavní úpravy z roku 1867.*“¹⁹

3.2 Antidiskriminační zákon

Příprava a schvalování Antidiskriminačního zákona nebyla jednoduchá, byla provázena řadou emocí. Bylo však třeba tuto právní úpravu udělat, částečně byla obsažena v Ústavě a Listině základních práv a svobod, ale byla dosti obecná. Příprava a schvalování nebyly jednoduché právě kvůli tomu, že oblast zákazu diskriminace se netýkala jen úzkého okruhu lidí a vztahů, ale týkala se všech v každodenním životě. Mnozí jí také vytýkali, že antidiskriminační právo obsahuje příliš velké množství obecných pojmů (např. přiměřenost, legitimní důvody, apod.) To není na české podmínky příliš obvyklý způsob, vytváří prostor pro větší míru uvážení uvnitř konkrétního případu.²⁰

¹⁹ Listina základních práv a svobod. *Wikipedia*. [online]. [cit. 2015-07-10]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Listina_z%C3%A1kladn%C3%ADch_pr%C3%A1v_a_svobod#cite_note-SK37-9

²⁰ BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 11. ISBN 978-80-7400-315-8

Antidiskriminační úprava je pro Českou republiku poměrně nová věc, proto není divu, že její prosazení trvalo téměř 10 let.²¹

Poprvé se o samostatné zákonné antidiskriminační úpravě začalo hovořit v polovině 90. let minulého století. Jak by se na první pohled mohlo zdát, nebylo to však tím, že by existovala vnitřní potřeba nebo pocit potřebnosti opravdu pomoci a vylepšit situaci těch, kterých by se tato úprava týkala. Bylo to vyvoláno potřebou zavést do českého právního řádu právo Evropské unie a zejména směrnice Evropských společenství. Ze začátku se směrnice týkaly pouze zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, především ve výkonu závislé činnosti. Již tehdy však bylo jasně zřejmé, že do budoucna se bude celá evropská antidiskriminační legislativa rozvíjet a rozšiřovat o další důvody a formy diskriminace, které nám jsou již dnes dobře známy. Proto bylo nutné vytvořit takovou legislativu, která bude schopna rozsáhlé evropské principy přijmout.²²

Reálně se poprvé začalo na přípravě antidiskriminačního zákona pracovat v roce 2000. Začalo přibývat množství antidiskriminačních směrnic a ty začaly působit na větší množství oblastí. Proto byly prováděny další novelizace, které se dotýkaly většího množství předpisů. Bylo zapotřebí ucelit a dát jednotnost této právní úpravě, která u nás nebyla tak docela uspořádána a mohla být v našem právním řádu poněkud matoucí a nesourodá. Přijetí jediného nového zákona, který komplexně obsáhl zákaz diskriminace, byl nejlepším a legislativně i snazším řešením.²³

Podle ES, bylo nutné promítnout do právních řádů členských států tyto směrnice tak, aby byl cíl stanovený touto směrnicí zachován. Přitom však měly být dodrženy legislativní zvyklosti daného státu. Skutečnost je však taková, že antidiskriminační směrnice z předešlé doby jsou povětšinou velmi konkrétní. Jedná se například o definice různých forem diskriminace, že není příliš mnoho možností, jak by členský stát mohl využít formy a prostředky, které má dané vnitrostátním právem pro jejich zavádění. Dalo by se říci, že členské státy neměly moc na výběr a pokud chtěly směrnici správně přijmout, bylo prakticky nejlepší

²¹ BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 11. ISBN 978-80-7400-315-8

²² BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 12. ISBN 978-80-7400-315-8

²³ BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 12 a dále. ISBN 978-80-7400-315-8

text přímo převzít nebo se ho velice striktně držet s minimálními odchylkami.²⁴

Od roku 2000, kdy se o přijetí antidiskriminačního zákona začalo poprvé mluvit, uplynulo pět let do roku 2005, kdy první návrh antidiskriminačního zákona prošel Poslaneckou sněmovnou. Zákon byl však zamítnut Senátem, Poslanecké sněmovně se již zákon nepodařilo přehlasovat. V roce 2007 se již druhý návrh antidiskriminačního zákona podařilo dostat přes obě komory Parlamentu, bohužel v červnu 2008 bylo použito prezidentské veto, tehdejším prezidentem Václavem Klausem. Konečná podoba byla pak definitivně schválena až v červnu 2009, účinnost nabyla dnem 1. září 2009.²⁵

Část první. Antidiskriminační zákon

Hlava I. Obecná ustanovení

§1 Předmět úpravy

„(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,

²⁴ Michal Bobek, Pavla Boučková Zdeněk Kühn (eds) /Rovnost a diskriminace., 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlvi, 471 s.129 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

²⁵ BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 13. ISBN 978-80-7400-315-8

- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
 - j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.
- (2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.
- (3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.²⁶

Toto je pouze ukázka § 1 obecného ustanovení antidiskriminačního zákona. Rozsah a postih tohoto zákona je daleko širší, dopadá na různé oblasti společenských vztahů, které chrání zákazem diskriminace.²⁷

3.3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti pracovních právních vztahů.

Oblast pracovních vztahů, je jednou z oblastí, kde můžeme na diskriminační chování narazit nejčastěji, a její dopady mohou být pro tyto osoby naprosto devastující. Diskriminační jednání v pracovněprávních vztazích brání člověku, aby se svobodně rozhodl o svém pracovním umístění. To může mít velice negativní dopad na kvalitu jeho života a životní úroveň jeho blízkých. Je tedy nanejvýše nezbytné zajišťovat právní ochranu, která stanoví rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti pracovních právních vztahů.

Zákoník práce nám ve IV hlavě v §16 uvádí že, „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud se jedná o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“²⁸

Dále také říká, že je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. Zákon o zaměstnanosti je jednou z nejobsáhlejších a nejlépe

²⁶ BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 1a2. ISBN 978-80-7400-315-8

²⁷ BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 13. ISBN 978-80-7400-315-8

²⁸ Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.,

vyhovujících právních uprav zákazu diskriminace v České republice, který naprosto vyhovuje požadavkům ES. Zabývá se především právními vztahy před vznikem pracovního poměru. Jedná se například o rekvalifikační kurzy, spadající do aktivní politiky zaměstnanosti, poradenství a jinou činnost. Zákon nám také vymezuje, jaké chování spadá pod diskriminační, jedná se i o podněcování nebo chování, které vyvolává nátlak mířící k diskriminaci. Existují situace, které nám zákon uvádí, kdy rozdílné chování z výše uvedených důvodů nemusí být považováno za diskriminační a zakázané, tak jako nároky, které může poškozená osoba uplatňovat.²⁹

Další zdařilou právní úpravu nalezneme v zákoníku práce a v antidiskriminačním zákoně. Zákoník práce se zaměřuje na právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce a to mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a to od doby vzniku pracovního poměru, neboli dnem, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do zaměstnání. Také v zákoníku práce stejně jako v zákonu o zaměstnanosti nalezneme situace, kdy rozdílné chování z důvodu výše uvedených není považováno za diskriminační a zakázané.³⁰

Antidiskriminační zákon nám dává základní typologie pojmu rovnosti. Základní koncepce rovnosti můžeme částečně rozdělit na:

- rovnost ve formálním smyslu
- rovnost v materiálním smyslu
- rovnost příležitostí
- rovnost výsledků³¹

Formální rovnost je založena na myšlence, že spravedlivě znamená všem stejně. Nejsou zde vymezeny žádné rozdíly mezi jednotlivci, na všechny se pohlíží stejně, nebere se na zřetel jejich sociální původ a zázemí. Pokud jsou takováto ustanovení aplikována, nepřihlíží se na jejich dopad na jednotlivce, ustanovení je aplikováno plošně. Příkladem by mohlo být již jednou zmiňovaný zákaz vstupu psů do restaurace, který by měl dopad na nevidomé lidi, kteří jsou na

²⁹ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds) / *Rovnost a diskriminace*. 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.205 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

³⁰ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds) / *Rovnost a diskriminace*). 1 vyd. Praha : C.H Back, 2007. Xlviii, 471 s.207a208 (Beckova edice ABC) ISBN 978-80-7179-584-1

³¹ BOUČKOVÁ a kol. /*Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 15. ISBN 978-80-7400-315-8

takovém psu závislí a nemohli by do restaurace bez něj vstoupit. Velice často se formální rovnost vyskytuje v procesním právu, například lhůty pro podání opravných prostředků, jsou pro všechny stejné, bez rozdílu.³²

Rovnost materiální, je odlišná od rovnosti formální. Na rozdíl od formální se nezaměřuje pouze na stejné zacházení podle rovnosti de iure, ale též posuzuje skutečný dopad na hmotnou situaci jedince, tedy na rovnost de facto. Pokud aplikace rovnosti de iure zapříčiní faktickou nerovnost, je nutno předělat právní úpravu nebo změnit její interpretaci.

Rovnost příležitostí se dá považovat za jistý příklad materiální rovnosti. Ta spočívá na docela logickém principu, který dává smysl a to na principu, že opravdové rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud budou mít jednotlivci odlišné podmínky již na začátku. Jednoduše řečeno, podle této teorie není možno dosáhnout úplné rovnost pro dosažení cílů, pokud by každý nezačínal s naprosto identickými podmínkami, a to jak sociálním zázemím, materiálním zabezpečením nebo fyzickými dispozicemi, atd.³³

To si však lze jen těžko v dnešní době představit. Proto je cílem rovnosti příležitostí určit rozdíly mezi jednotlivci a vytvořit jim podobné startovní podmínky jako ostatním. Rovnost příležitostí tak předpokládá intervenci ze strany státu. Například speciální vzdělávací programy předškolní výchovy, které mohou eliminovat rozdíly u žáků prvních tříd, kteří pocházejí ze sociálně hůře koncipovaných rodin a nemají například jisté základní návyky, neumí to, co jejich vrstevníci.³⁴

Rovnost výsledků není úplně běžná koncepce rovnosti. Rovnost výsledků se nezaměřuje na jedince ale na určitou skupinu. Jedná se například o kvóty, ve prospěch zaměstnávání žen na určitých pozicích nebo národnostních menšin, také kvóty na zaměstnávání zdravotně postižených.³⁵

Záleží však na úhlu pohledu a na vyložení konkrétních případů a na jejich dobrém posouzení. Je zapotřebí znát veškeré souvislosti a náležitosti, než se

³² BOUČKOVÁ a kol. /*Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 16. ISBN 978-80-7400-315-8

³³ BOUČKOVÁ a kol. /*Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 16. ISBN 978-80-7400-315-8

³⁴ BOUČKOVÁ a kol. /*Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 16. ISBN 978-80-7400-315-8

³⁵ BOUČKOVÁ a kol. /*Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s. str. 17. ISBN 978-80-7400-315-8

začneme ohánět slovy jako diskriminace nebo nerovné zacházení. Nic by nemělo zacházet do extrému. Narážím tak na případy spíše ze spojených států, kam takové věci zacházejí i kvůli maličkostem do příliš vyhrocených a zbytečných situací a často se stává, že právo je zneužíváno na obou stranách, například jak ze strany zaměstnavatele, tak strany zaměstnance.

4 Osoba zdravotně postižená

Definice osob se zdravotním postižením, „podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů říká, že osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a. invalidními ve třetím stupni,
- b. invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c. zdravotně znevýhodněnými.

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.³⁶

To však není jediná definice osoby zdravotně postižené, ta se může v různých oblastech lišit. Můžeme tedy obecně říci, že osoba zdravotně postižená je taková osoba, jejíž zdravotní stav ji omezuje v určitých činnostech, jak běžného tak pracovního života, např. pohybu, kvalitě života, uplatnění ve společnosti a na trhu práce.

Těmto fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Fyzické osoby se zdravotním postižením jsou takové, které stanoví orgán sociálního zabezpečení za pomoci svých posudkových lékařů a to uznáním plné invalidity, nebo částečné invalidity, nebo pokud úřad práce rozhodne, že osoba je zdravotně znevýhodněna. Osoba, zdravotně znevýhodněna (OZZ) je občan, který sice má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost být nebo zůstat pracovní začleněný, nebo vykonávat stávající povolání, nebo využívat stávající kvalifikaci nebo získat novou, je podstatně omezena. Důvodem tohoto omezení je dlouho trvající špatný zdravotní stav. Aby tento stav splňoval lékařsky daná kritéria, jeho trvání by mělo být delší než jeden rok a podstatně omezovat tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.³⁷

Zdravotní postižení se dá rozdělit do několika druhů, např. tělesné postižení, mentální postižení, kombinované postižení, duševní nemoci. Je mnoho

³⁶ podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁷ Osoby zdravotně znevýhodněné. *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ*. [online]. 12.7.2015 [cit. 2015-07-12]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

příčin zdravotního postižení, mezi nejčastější příčiny však patří dědičnost, nehoda, úraz, nemoc.³⁸

Pokud se podíváme na otázku diskriminace zdravotně postižených, zjistíme, že na rozdíl od jiných druhů diskriminace se liší tím, že může postihnout v průběhu život naprosto každého z nás. I přesto se na zdravotně postižené dívá většina lidí jako na úplně odlišnou skupinu lidí, ale málo kdo si uvědomuje, jak lehce se může stát zdravotně postižený.³⁹ To působí v psychice zdravotně postižených syndrom vyloučení ze společnosti. Zdraví lidé téměř nepřemýšlejí nad naprosto rutinními věcmi, jako je například každodenní cesta do práce, osobní hygiena, překonání schodů a další, a dělají je běžně bez obtíží. To vše však může být pro zdravotně postiženého člověka velice obtížné nebo dokonce nepřekonatelné bez pomoci.

Proto je k zamyšlení, že například ve Velké Británii i přes to všechno bylo zdravotní postižení uznáno jako legitimní předmět antidiskriminační legislativy teprve nedávno. Až do 90. let dvacátého století se otázkou zdravotního postižení zabývala nanejvýše vnitrostátní politika. Dřívější právní úprava nebyla příliš dokonalá a jen velice málo obsáhla, v oblasti zaměstnanosti se jednalo o zákon z roku 1944, který stanovil kvóty pro zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců, aby zaměstnával určité počty osob zaregistrovaných jako zdravotně postižené. I přesto, že byly stanoveny trestní postihy, zákon se téměř vůbec nedodržel. Částečně za to mohly podmínky pro registraci zdravotně postižených, které měly velice přísná kritéria, že mnoho lidí, kteří by dnes byli uznáni za zdravotně postižené, neměli šanci být uznáni. Dalším důvodem bylo nedostatečné prosazování práva.⁴⁰

Zákon z roku 1995 upravil kvóty a začlenil zákon o zdravotně postižených do sbírek. Byla zavedena evidence osob se zdravotním postižením a měla zajistit co nejlepší podporu a pomoc v oblasti zaměstnání osobám se zdravotním postižením. Nastaly však problémy s registrací do této evidence, mnoho lidí se nezaregistrovalo a tím neměli nárok na podporu.⁴¹

³⁸ OPATŘILOVÁ, D.;PROCHÁZKOVÁ, L. Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením. Vydání 1. Brno : Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0., str. 103

³⁹ Fredman, Sandra, Antidiskriminační právo. 1.vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 209s. str.56-57. ISBN 978-80-254-1054-7

⁴⁰ Fredman, Sandra, Antidiskriminační právo. 1.vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 209s. str.56-57. ISBN 978-80-254-1054-7

⁴¹ Fredman, Sandra, Antidiskriminační právo. 1.vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 209s. str.56-57, 7. ISBN 978-80-254-1054-7

4.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v pracovněprávních předpisech České republiky

Každá vyspělá a civilizovaná země věnuje zdravotně postiženým zvýšenou ochranu a možnost uplatnění na pracovním trhu. Vyloučení z běžné společnosti a umístění zdravotně postižených pouze do speciálních pracovišť popřípadě pomoc státu pouze formou sociálních dávek není řešení. Daleko účinněji funguje systém začleňování zdravotně postižených do běžné společnosti, nebo pracovního kolektivu například pomocí rekvalifikací nebo rehabilitací. Pro některé lidi, kteří se stanou ze dne na den zdravotně postiženými, například po úrazu páteře, nemusí jejich úraz znamenat neschopnost výkonu práce, kterou vykonávali před úrazem. Pokud taková osoba pracovala například v kanceláři převážně za počítačem, pak by k návratu k jeho běžné pracovní náplni postačil třeba jen bezbariérový přístup.

Vymezení pojmu osoba zdravotně postižená v pracovněprávních předpisech nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který jsem již popsal v předchozí kapitole, kde nám §67 jasně říká, „*že fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.*“

Dále zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, Hlava IV: Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, Díl 1 Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením. „*Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy*“ v zákonu o zaměstnanosti.

Další úpravu můžeme nalézt v zákoně č.2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání v § 7a.

4.2 Vymezení pojmu osoba zdravotně postižená v některých mezinárodních dokumentech.

Termín osoba zdravotně postižená, byl poprvé vymezen Mezinárodní organizací práce v doporučení č. 99 o pracovních rehabilitacích osob se zdravotním postižením a to v roce 1955. Podle čl. 1 písm. b) tohoto doporučení znamená výraz „*zdravotně postižená osoba jednotlivce, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.*“ Specifikace vhodného zaměstnání není v článku uvedena.

Podstatné je, že důvod snížení vyhlídek naleznout a zachovat si zaměstnání musí být dán tělesným nebo duševním postižením.

V roce 1983 byla na zasedání Mezinárodní organizace práce přijata úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů.

V roce 2001 na setkání tripartity v Ženevě došlo k přijetí Praktického kodexu mezinárodní organizace práce, upravující zdravotní postižení na pracovišti, ten se již zabývá konkrétní úpravou otázek spojených s výkonem práce zdravotně postižených. Definice osoby zdravotně postižené podle Kodexu, *„jednotlivec, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního postižení.“*

Na rozdíl od úmluv, je Kodex daleko přesnější v definování zdravotního postižení a to díky tomu, že rozeznává fyzické, smyslové, intelektové a mentální postižení.⁴²

Další mezinárodní organizace vymezující a upravující práva zdravotně postižených je Světová zdravotnická organizace. SZO je agentura Organizace spojených národů, která má za cíl dosáhnout co největšího stupně v oblasti mezinárodního zdraví. Byla založena 7. dubna 1948, tento den se na celém světě slaví jako Světový den zdraví.

V oblasti ochrany osob se zdravotním postižením se SZO zasloužila především přijetím Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění (International Classification of Impairment, Disability and handicap ICIDH). Účel této klasifikace je ve vymezení vztahu mezi společenskými podmínkami a schopnostmi jednotlivce. Ta byla používána například pro účely v oblasti statistiky, výzkumu, sociální politiky nebo vzdělání. Také se zabývala oblastí sociálního zabezpečení, pojištění práce či změn prostředí. Působila také v oblasti lidských práv podle pravidel OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

Dne 22. května 2001, však byla provedena její revize, která byla nazvána Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví (International Classification of Functioning, Disability and Health). Předchozí klasifikace byla kritizována za příliš

⁴² KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením [online]. Brno, 2009 [cit. 2015-07-15]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/40001/pravf_d/>.

lékařskou a neobjasňovala dostatečně jisté společenské podmínky. ICF se více zaměřuje na to, jak kvalitní život lidé se svými zdravotními podmínkami žijí, jak by šly jejich podmínky zlepšit a dosáhnout lepšího a produktivnějšího života. Velké pozitivum ICF spatřujeme v tom, že bere v úvahu společenské aspekty zdravotního postižení a poskytuje možnosti pro zdokumentování toho, jaký vliv má společenské a fyzické prostředí na funkci jednotlivce, definuje složky zdraví a některé faktory, které mohou ovlivnit prospívání spojené se zdravím, např. vzdělání nebo práce. To, jak zdravotní postižení zatíží fungování jednotlivce, velice ovlivňují právě vnější faktory.

Dokumenty OSN nám přinášejí jinou definici osoby se zdravotním postižením. Deklarace práv osob se zdravotním postižením, která byla přijata Valným shromážděním OSN dne 9. prosince 1975, považovala podle znění čl. 1 tohoto dokumentu za zdravotně postiženou osobu „*jakoukoli osobu, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejích fyzických nebo duševních schopnostech*“ Tato definice je od předešlých, které uvádějí jiné mezinárodní dokumenty, odlišná, a to hlavně tím, že se nezaměřuje pouze na ochranu zdravotně postižených v pracovním procesu, ale zejména chrání lidská práva osob se zdravotním postižením.

Nejdůležitější mezinárodní institut ochrany zdravotně postižených přijatý v a podzim roku 2006, je Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Preambule této úmluvy stanoví zdravotní postižení jako „*koncept, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními.*“

Pojem „koncept, který se vyvíjí“, je nadčasová myšlenka, která umožňuje úpravy po určité době, neboť společnost a její názory a náhled nejsou neměnné.

Podle čl. 1 této úmluvy patří mezi osoby se zdravotním postižením „*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.*“ Z toho nám

vyplývá, že hlavním faktorem pro vymezení zdravotního postižení je překážka v okolí, která brání plnému a aktivnímu zapojení do společnosti.⁴³

Nalezneme i jiné mezinárodní dokumenty, které vymezují osobu zdravotně postiženou. Např. v dokumentech Rady Evropy a v dokumentech ES.

4.3 Osoby s těžším zdravotním postižením a osoby se zdravotním postižením

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nám nabízí dělení osob se zdravotním postižením na tři kategorie:

- a) invalidním ve třetím stupni je osoba s těžším zdravotním postižením
- b) invalidním v prvním nebo druhém stupni
- c) a osoba zdravotně znevýhodněná

Pojem „invalidita“ je ztráta nebo snížení pracovní schopnosti a její vznik je zapříčiněn nejčastěji vážnou nemocí nebo úrazem.

Je zapotřebí vysvětlit souvislost pojmu invalidita a osoba zdravotně postižená. V souvislosti se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, uvádí, kdo je osoba zdravotně postižená. Je to člověk, kterému byla přiznána invalidita I., II., nebo III. stupně. To je spojeno s pobíráním invalidního důchodu. Také je za osobu zdravotně postiženou považována osoba se zdravotním znevýhodněním.⁴⁴

Osobám zdravotně postiženým náleží zvýšená ochrana na trhu práce. Stupně invalidity jsou určeny poklesem schopnosti vykonávat práci z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejméně o 20%.

I. Stupeň invalidity je přiznán žadateli o invalidní důchod, jehož pracovní potenciál poklesl z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, o více než 35% - 49%

II. Stupeň invalidity je přiznán žadateli o invalidní důchod, jehož pracovní potenciál poklesl z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu více než o 50% - 69%.

⁴³ KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením [online]. Brno, 2009 [cit. 2015-07-15]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/40001/pravf_d/>.

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část třetí, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením §67

III. Stupeň invalidity je přiznán žadateli o invalidní důchod, jehož pracovní potenciál poklesl z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu o více než o 70% - 100%.⁴⁵

Stupeň invalidity by měl ukazovat závažnost zdravotního postižení. Logicky čím větší procentuální vyjádření invalidity, tím více by měly být jeho možnosti na výběr vhodného pracovního zařazení zúženy, také možnosti rekvalifikace a nalezení uplatnění v jiných oborech se snižuje s vyšším stupněm invalidity.

Dle mého názoru to však není tak úplně pravda. Je jasné, že člověk s těžkým zdravotním postižením má větší komplikace a obtíže, jak ve svém soukromém životě, tak v pracovním. Velice však záleží, jak se člověk zdravotně postiženým stane, zda se tak narodí, nebo ho v průběhu života postihne například úraz. Pokud se člověk stane následkem úrazu zdravotně postižený již ve věku, kdy je pracovně činný, je rozhodující v oblasti pracovní, jakou vykonával činnost před úrazem a jaké měl například vzdělání. Člověk, který vykonával manuální práci a jeho zdravotní stav mu nadále neumožňuje tuto práci vykonávat, potřebuje rekvalifikaci, pokud je to možné. Já osobně znám člověka, který se následkem úrazu stal osobou těžce postiženou a je držitelem průkazu ZTP/P. Jeho pracovní schopnost v práci, kterou vykonával, však nebyla natolik omezena, aby musel využít rekvalifikace nebo dokonce přestat úplně pracovat. I přes velké pohybové obtíže mohl vykonávat i nadále svou práci a to díky své dosavadní získané kvalifikaci a vzdělání. Náplň jeho práce nebyla fyzického rázu, a tak i přes velmi špatnou pohyblivost mohl zůstat na své pracovní pozici. Tímto příkladem jsem chtěl jen doložit, že v určitých případech nemusí i těžší zdravotní postižení znamenat ztrátu zaměstnání, každý případ je samozřejmě individuální.

4.4 Osoby zdravotně znevýhodněné

Další kategorií osob, které jsou považovány za osoby se zdravotním postižením v pracovních právních předpisech, jsou osoby zdravotně znevýhodněné. Definici nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je účinný od

⁴⁵ Kdo jsou osoby se zdravotním postižením z hlediska zákona o zaměstnanosti. *PRACEPROZP.* [online]. 2011 [cit. 2015-07-20]. Dostupné z:<http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/695-2-1-kdo-jsou-osoby-se-zdravotnim-postizenim-z-hlediska-zakona-o-zamestnanosti>

1. října 2004. Před zavedením tohoto termínu bylo používáno označení, osoba se změněnou pracovní schopností.⁴⁶

Zákon č. 435/2004 Sb. nám v § 67 definuje osobu se zdravotním znevýhodněním takto:

„Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“

„Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.“

Podle zákona o zaměstnanosti jsou tři podmínky, které musí být splněny, aby byla osoba uznána za zdravotně znevýhodněnou a mohla tak používat postavení osoby se zdravotním postižením ve smyslu pracovních předpisů.

1. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav,
2. podstatné omezení schopnosti osoby být pracovní začleněna, nebo vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace nebo kvalifikaci získat,
3. zachování schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost.⁴⁷

Definici osob zdravotně znevýhodněných známe ze zákona o zaměstnanosti od roku 2004, ale byla zrušena zákonem č. 367/2011 Sb., o zaměstnanosti. Statut osoby zdravotně znevýhodněné byl přiznáván na základě žádosti pouze do konce roku 2011. Byla vytvořena přechodná ustanovení zákona o zaměstnanosti, která stanovila, že rozhodnutí o OZZ vydaná do konce roku 2011 platí po celou dobu, na kterou byla vydána. To znamená, že pokud byl občan před 31. 12. 2011 uznán za OZZ trvale, zůstává mu tento status i po 1. 1. 2015.

⁴⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením [online]. Brno, 2009 [cit. 2015-07-15]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/40001/pravf_d/>.

⁴⁷ KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením [online]. Brno, 2009 [cit. 2015-07-15]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/40001/pravf_d/>.

Jedním z hlavních důvodů obnovení statutu osob zdravotně znevýhodněných je zatraktivnit zaměstnávání takových osob a zvýšit jejich uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatel, který zaměstná osobu zdravotně znevýhodněnou, dostane od státu podporu ve formě příspěvku prostřednictvím Úřadu práce. Občan, který obdrží status OZZ, tímto aktem nezíská žádný nárok na poskytování peněžního příspěvku nebo dávky.

Osoby zdravotně znevýhodněné nejsou invalidní, ale vlivem dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu mají omezenou schopnost pracovního uplatnění.⁴⁸

⁴⁸ Osoby zdravotně znevýhodněné. *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ*. [online]. 2015 [cit. 2015-07-20]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je a měla by být velice důležitou součástí každého státu. Její význam je pro stabilitu a rozvoj státu obrovský. Jejím úkolem je především omezit nezaměstnanost a podporovat rozvoj práce ve státě. Dalším úkolem politiky zaměstnanosti je snaha uplatnit na trhu práce co nejvíce nezaměstnaných, a to podporou a financováním nástrojů a jiných opatření. Zejména rizikové skupiny nezaměstnaných potřebují jistou formu intervence.⁴⁹

Hlavním rozdílem, mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti je, že aktivní politika zaměstnanosti má za cíl omezovat nezaměstnanost, pasivní se zaměřuje na následky a jejich zmírnění za pomoci vyplácení podpory v nezaměstnanosti.⁵⁰

Pro stát je daleko účelnější a ekonomicky méně náročné podporovat aktivní politiku zaměstnanosti, kde nám za použití jejích nástrojů vznikají pracovní aktivní lidé, kteří přispívají k rozvoji státu a společnosti, nežli pouze řešit nezaměstnanost různými formami příspěvků a dávek.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104 říká:

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,*
- b) investiční pobídky,*
- c) veřejně prospěšné práce,*
- d) společensky účelná pracovní místa,*
- e) překlenovací příspěvek,*
- f) příspěvek na zapracování,*
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“*

⁴⁹ Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2015-07-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁵⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Stát potřebuje produktivní občany pro své fungování, proto je ze strany státu nezbytné vytvořit příležitosti a možnosti i pro ty, kteří se ať již z jakéhokoli důvodu prozatím neuplatnili na trhu práce. „ *Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.*“⁵¹

Ke státní politice zaměstnanosti patří podpora zřizování nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a také uchazečům samotným.⁵²

5.1 Nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V právním řádu České republiky nalezneme mnoho nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je to jedna z forem, kterou se stát snaží o návrat zdravotně postižených do společenského života a o jejich uplatnění na trhu práce. V České republice je zaměstnávání osob se zdravotním postižením řešeno v § 67-84 zákona o zaměstnanosti.

Zákon č.435/2004 sb., o zaměstnanosti, stanoví aktivní politiku zaměstnanosti a nástroje, jimiž je realizována. Jsou to zejména:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

⁵¹ Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2015-07-20]. Dostupné z:<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁵² Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2015-07-20]. Dostupné z:<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Další nástroj nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v § 69, který se týká tzv. „pracovní rehabilitace“:

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Agendu ohledně pracovní rehabilitace zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pod pojmem pracovní rehabilitace si můžeme představit zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Také zajištění teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání. Plán rehabilitace je sestaven pro každou osobu individuálně s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, je brán ohled na kvalifikaci a na situaci na trhu práce.⁵³

Jako další nástroj můžeme uvést, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru. Tento povinný podíl činí 4%. Zaměstnavatelé mají možnost tuto povinnost plnit více způsoby. Zaměstnáváním v pracovním poměru, odebíráním výrobku nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců, kteří spadají do osob se zdravotním postižením, nebo pokud zadají zakázku těmto zaměstnavatelům nebo spolupráce ve formě odebírání výrobků nebo služeb z chráněných pracovních dílen, které provozuje občanské sdružení. Další možností je odvod do státního rozpočtu, kde budou pak tyto peníze použity na nějaké nástroje podpory zaměstnanosti.

Všechny tyto uvedené způsoby jsou považovány za rovnocenné a lze je vzájemně kombinovat.⁵⁴

K nástrojům na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří i příspěvek na zřízení pracovních míst pro občany se zdravotním postižením. Projekt s názvem „Společensky účelná pracovní místa“, je realizován prostřednictvím sítě úřadů práce. Tato pracovní místa zaměstnavatel nově zřizuje nebo vyhrazuje za účelem jejich obsazení uchazeči o zaměstnání. Společensky

⁵³ Pracovní rehabilitace. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 20.7.2015 [cit. 2015-07-22]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2

⁵⁴ Kolektiv autorů: *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. ANAG 2009.205s. str.26. ISBN 978-80-7263-529-0

účelné pracovní místo může zaměstnavatel vyhradit pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. Tato pracovní místa mohou být obsazována jen uchazeči o zaměstnání, kterým nejde zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem a jsou vedeni v evidenci úřadu práce. Tento nástroj patří k nejúčinnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.⁵⁵

K dalším nástrojům bych zařadil:

1. Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny
2. Nárokové příspěvky zaměstnavatelům na zaměstnávání osob se zdravotním postižením
3. Hmotné podpory na nová pracovní místa
4. Příspěvky na zřízení pracovních míst pro občany se zdravotním postižením

5.2 Rekvalifikace

Rekvalifikací se obecně označuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování možností rekvalifikace se vychází dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušeností fyzické osoby, která má podstoupit rekvalifikaci.⁵⁶

Stručně řečeno jde o přípravu na výkon nové práce, ke které je potřeba nejdříve získat jisté nové zkušenosti, dovednosti a potřebnou kvalifikaci. Důvodů rekvalifikace může být více, ztráta zaměstnání z důvodu malé poptávky po určitém oboru, dlouhodobé nezaměstnanosti, zdravotního postižení, atd.

Náklady na rekvalifikaci mohou úřady práce hradit jednak uchazečům a zájemcům o zaměstnání, tak i zaměstnavatelům na základě dohody. Uchazeč o zaměstnání, který má o rekvalifikaci zájem a jeho stávající kvalifikace nebo zdravotní stav ho činí nezpůsobilým vykonávat stávající činnost, může úřad práce zajistit rekvalifikaci a zaplati celé její náklady. Uchazeč je povinen doložit zdravotní způsobilost k výkonu činnosti po dosažení rekvalifikace.

Pokud by nastala situace, že uchazeč požaduje rekvalifikaci i přesto, že na tuto činnost je dostatek volných pracovních sil, může úřad práce požadovat po

⁵⁵ Kolektiv autorů: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. ANAG 2009.205s. str.41. ISBN 978-80-7263-529-0

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Hlava II: Rekvalifikace

uchazeči záruku nebo příslib zaměstnavatele, že po dosažení rekvalifikace bude uchazeč přijat do pracovního poměru.⁵⁷

Je to dosti opodstatněné, vezmeme-li v úvahu že rekvalifikace stojí určitý čas a finanční prostředky, musí mít tedy úřad práce jistotu, že i takováto rekvalifikace bude mít uplatnění na trhu práce.

Rekvalifikaci zajišťuje příslušný úřad práce, podle trvalého bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Je nutno podotknout, že za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Co se týče nákladů spojených s rekvalifikací, ty budou hrazeny uchazečům i zájemcům jen úřadem práce a to podle místa trvalého bydliště.

Podle vyhlášky č.519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, stanoví formy rekvalifikace a způsob hrazení nákladů vzniklých na rekvalifikaci, které je možné hradit, úřady práce. Úřady práce také mohou hradit i náhrady vzniklých jízdních výdajů, spojené s rekvalifikací.

Uchazeči nebo zájemci o zaměstnání, kteří budou rekvalifikováni, uzavřou s úřadem práce písemnou dohodu, ve které se zaváží, že pokud rekvalifikaci nedokončí, nebo odmítnou nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nové získané kvalifikaci bez vážného důvodu, budou muset uhradit náklady rekvalifikace.⁵⁸

Pokud by došlo k porušení podmínek vrácení příspěvku a nákladů spojených s rekvalifikací, takové chování by bylo považováno za porušení rozpočtové kázně podle rozpočtových pravidel a podle toho také vymáháno a postihováno.⁵⁹

Existují také specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením. Platí pro ně stejné podmínky uskutečnění jako pro rekvalifikaci.

⁵⁷ Kolektiv autorů: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. ANAG 2009.205s. str.43. ISBN 978-80-7263-529-0

⁵⁸ Kolektiv autorů: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. ANAG 2009.205s. str.44. ISBN 978-80-7263-529-0

⁵⁹ Kolektiv autorů: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. ANAG 2009.205s. str.44. ISBN 978-80-7263-529-0

Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, nebo mzdu / plat nebo náhradu mzdy / platu, má nárok na základě rozhodnutí úřadu práce, aby po dobu, kdy se účastní těchto specializovaných rekvalifikačních kurzů, dostala podporu při rekvalifikaci.

Tato podpora není závislá na tom, zda je osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Výše podpory při rekvalifikaci bude činit 60% z poslední průměrné měsíční mzdy maximálně však 65% z průměrné mzdy, nebo vyměřovacího základu.⁶⁰

5.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezenou pracovní příležitostí, kterou po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Jde především o práce nekvalifikované, které spočívají nejčastěji v údržbě veřejných prostranství, úklidu veřejných budov, komunikací, parků nebo jiných veřejných míst ve prospěch obce, nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Často se také jedná o sezónní práce, hrabání listí, úklid sněhu a jiné.

Lze sem také zařadit práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, také práce v oblasti sociální a kulturní nebo pomocné práce ve školách a při údržbě veřejných sportovišť.

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitostí časově omezenou, sjednávané maximálně na dobu 12 měsíců, ve výjimečných případech až na 24 měsíců. Jako přednostní skupinu pro VPP jsou bráni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou nepřetržitě vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců a jsou tak ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.⁶¹

Podceňování veřejně prospěšných prací rozhodně není na místě, je to mnohdy jediná velice účinná možnost jak dát některým lidem možnost si vydělat nějaké finanční prostředky, které mohou zajistit nezbytné výdaje a pomoci k lepší situaci člověka. Mnohdy také po uplynutí doby, po kterou lze VPP vykonávat si osoba sama najde místo v jiném pracovním poměru. To, se dá vysvětlit zvýšenou

⁶⁰ Kolektiv autorů: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. ANAG 2009.205s. str.44. ISBN 978-80-7263-529-0

⁶¹ Integrovaný portál MPSV. *Veřejně prospěšné práce*. [online]. 2015 [cit. 2015-07-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace

motivací a vidinou lepší finanční perspektivy daného jedince nebo možná tím, že si opět osvojil pracovní návyky a je pro něj tedy snazší najít si normální zaměstnání. Možnost VPP také třeba využijí lidé, kteří prostě jen měli špatné období a nedaří se jim sehnat vhodné zaměstnání i přesto, že mají chuť pracovat a tak jdou na přechodnou dobu vykonávat tuto činnost, nicméně nepolevují v hledání jiného zaměstnání.

5.4 Překlenovací příspěvek

„Překlenovací příspěvek slouží k podpoře uchazečů o zaměstnání v začátcích jejich podnikání. Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné neboli OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Společensky účelným pracovním místem je pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ). Na společensky účelné pracovní místo může úřad práce poskytnout příspěvek, jehož výše je odvislá od průměrné míry nezaměstnanosti v daném okrese, ve kterém je pracovní místo vytvořeno.“⁶²

Překlenovací příspěvek se poskytuje za účelem úhrady provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců, kdy je celková částka vyplácena v měsíčních intervalech. Nejvyšší měsíční příspěvek činí 0.25 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl překlenovací příspěvek uzavřen.⁶³

Hlavní myšlenkou překlenovacího příspěvku bylo povzbudit nezaměstnané k vlastnímu podnikání. I přesto, že částky, které mohou obdržet, jsou lákavé, příliš mnoho lidí tuto možnost nevyužívá. Dle mého názoru je to špatně nastavenými podmínkami pro udělení překlenovacího příspěvku. Příspěvek mohou dostat jen lidé, kteří mají problém s uplatněním na trhu práce, bohužel takoví lidé se do podnikání nějak zvláště nehrnou. Je to poněkud rizikové a lákavé, zároveň

⁶² Překlenovací příspěvek. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ*. [online]. 23.2.2011 [cit. 2015-07-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

⁶³ Překlenovací příspěvek. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ*. [online]. 23.2.2011 [cit. 2015-07-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

příspěvek na začátek podnikání, za který jde pořídit nutné vybavení a zařízení, není malé částky. Odrazovat uchazeče však může to, že s žádostí o příspěvky se zavazují podnikat minimálně dva roky. Bohužel, nikdo nedokáže zaručit ziskovost podnikání, a pokud s podnikáním skončí, musí příspěvek vrátit zpět.

Také je nutno zdůraznit, že na poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa a na poskytnutí překlenovacího příspěvku není nárok. Záleží na posouzení úřadu práce, zda příspěvek žadateli poskytne nebo ne. A to i přesto, že zákon o zaměstnanosti výslovně říká, že při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená ochrana a péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů, potřebují. Mezi tyto uchazeče o zaměstnání zákon řadí i fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.⁶⁴

5.5 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, mohou dostat příspěvek od příslušného úřadu práce, nebo v některých případech od Ministerstva práce a sociálních věcí, na činnost spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Výše příspěvku a podmínky, které musí být splněny, jsou odvozeny od druhu příspěvků, zákonných úprav, rozpočtu a situace na trhu práce.

Existují však podmínky, které omezují možnost poskytnutí finančních výpomocí ze strany úřadu práce a ministerstva.

- Zaměstnavatel musí ke každé žádosti o příspěvek doložit svou bezdlužnost, to znamená, že zaměstnavatel nemá nedoplatky na sociálním a zdravotním pojištění nebo na daních. Zaměstnavatel také nesmí nabízet uchazeči nižší mzdu, než je minimální mzdový tarif, jinak nemá nárok na příspěvek.
- Zaměstnavatel, což je příjemce dotací nebo příspěvku, musí souhlasit s tím, že podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu

⁶⁴ Překlenovací příspěvek. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ*. [online]. 23.2.2011 [cit. 2015-07-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

k informacím, mohou být informace o subjektu a výši dotací zveřejňovány.⁶⁵

Příspěvek na dopravu zaměstnanců byl upraven v § 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, byl však zrušen novelou zákona - zákonem č. 382/2008 Sb.

Zdravotně postižení však mohou využít příspěvek na mobilitu. Úpravu nalezneme v zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů v § 6.

„Příspěvek na mobilitu je opakující se nároková dávka, která je určena osobě starší 1 roku:

- *která má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP nebo ZTP/P (podle podmínek po 1. 1. 2014),*
- *která se opakovaně za úhradu v kalendářním měsíci za úhradu dopravuje nebo je dopravována,*
- *které nejsou poskytovány pobytové sociální služby podle zákona o sociálních službách v domově pro osoby se zdravotním postižením, v domově pro seniory, v domově se zvláštním režimem nebo ve zdravotnickém zařízení ústavní péče,*
- *z důvodů hodných zvláštního zřetele může být příspěvek na mobilitu přiznán i osobě, které jsou poskytovány pobytové sociální služby uvedené v předchozí odrážce,*
- *nárok na výplatu nenáleží za kalendářní měsíc, jestliže je oprávněné osobě po celý tento kalendářní měsíc poskytována zdravotní péče v průběhu hospitalizace.*
- *Příspěvek na mobilitu přiznaný podle právních předpisů platných do 31. 12. 2013 bude vyplácen (budou-li splněny podmínky) po dobu, která je uvedena na rozhodnutí, nejdéle do 31. 12. 2015.*

Výše dávky: 400 Kč měsíčně. Vyplácí se tzv. zpětně, to znamená do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který náleží. Na

⁶⁵ Kolektiv autorů: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. ANAG 2009.205s. str.44,45. ISBN 978-80-7263-529-0

*žádost příjemce může být příspěvek na mobilitu vyplácen jednou splátkou vždy za 3 kalendářní měsíce, za které náležel.*⁶⁶

5.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování se uzavírá mezi úřadem práce a zaměstnavatelem na základě písemné dohody. Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli finanční příspěvek na mzdy až ve výši 50% minimální hrubé měsíční mzdy. Tento příspěvek je možno čerpat nejdéle po dobu 3 měsíců. Příspěvek na zapracování se poskytuje jednorázové a to zpětně za celé sjednané období, je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování. Příspěvek má pomoci nalézt práci uchazečům o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče a zároveň motivovat zaměstnavatele pro přijetí takových uchazečů.

Aby mohl být zaměstnavateli poskytnut tento příspěvek, musí přijmout do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči. Jsou to tyto osoby: "

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 20 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců

Dále sem také můžeme zařadit fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, zejména osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobené nebo také osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby, které pochází ze znevýhodněného sociálně kulturního prostředí.⁶⁷

⁶⁶ Zdravotní postižení. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ*. [online]. 23.2.2011 [cit. 2015-07-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

⁶⁷ Kolektiv autorů: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. ANAG 2009.205s. str.45,46. ISBN 978-80-7263-529-0

Myšlenka a logika tohoto příspěvku mi přijde velice účelná a smysluplná. Je to velká motivace pro zaměstnavatele, dát příležitost k začlenění těchto lidí do pracovního procesu. Obáváme se však, že spousta zaměstnavatelů o této možnosti nemá ani tušen, a proto je nevyužívají. Myslím, že by bylo zapotřebí zvýšit informovanost v oblasti pracovního práva mezi širokou veřejností.

5.7 Cílené programy řešení nezaměstnanosti osob zdravotně postižených

Programy, kterými lze řešit nezaměstnanost osob zdravotně postižených jsem již uváděl v předchozích bodech. Nástroje jako je rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, jsem již využil a definoval dříve, proto bych jen ve stručnosti popsal další programy k řešení nezaměstnanosti. Cílené programy k řešení zaměstnanosti nalezneme v zákoně o zaměstnanosti v hlavě páté, v §120.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti, mohou být problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru řešeny prostřednictvím cílených programů. Je zde také účast mezinárodních programů a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie společenství a dalších programů Evropského unie. Pojem cílený program znamená soubor opatření, který zvyšuje možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Jsou stanoveny podmínky pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Celostátní cílené programy schvaluje vláda České republiky, zatímco programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.⁶⁸

„Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

Při plnění cílených programů může Úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného

⁶⁸ Zákon o zaměstnanosti, Zákon č. 435/2004Sb., §120

*programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.*⁶⁹

Statistika nezaměstnanosti k 07/2015

	Celkem	OZP	Plně inval.	Část. inval.	Osoby zdrav. znevýh..	1.st. inval.	2.st. inval.	3.st. inval.
Praha	40707	3036	4	170	147	1515	1153	10
Středočeský kraj	49184	5940	4	248	241	3652	1770	10
Jihočeský kraj	20790	3306	2	48	348	1838	1056	2
Plzeňský kraj	18630	3074	1	97	190	1699	1073	3
Karlovarský kraj	14685	1524	0	27	95	909	481	3
Ústecký kraj	53411	6798	0	90	732	4161	1777	9
Liberecký kraj	20026	2636	4	134	278	1385	813	4
Královéhrad. kraj	18552	2291	2	46	277	1250	705	3
Pardubický kraj	17282	2922	2	44	259	1688	913	6
Kraj Vysočina	19863	3477	3	155	185	2006	1106	10
Jihomoravský kraj	55346	7470	5	135	530	4553	2219	10
Olomoucký kraj	30507	3807	0	53	486	2274	980	3
Zlínský kraj	23869	3643	0	2	436	2164	1027	1
Moravskoslez. kr.	73489	8728	4	117	1014	5390	2174	4
Celkem ČR	456341	58652	31	1366	5218	34484	17250	78

Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV

Tato tabulka ukazuje aktuální nezaměstnanost v České republice. Jak je vidět, je zde velké procento osob zdravotně postižených. Často i přes velké úsilí státu a spoustu mechanismů, se nedaří OZP uplatnit na trhu práce. Procento celkové nezaměstnanosti je momentálně menší, než bývá republikový průměr. To je dáno obdobím sezónních prací a brigád.

⁶⁹ Zákon o zaměstnanosti, Zákon č. 435/2004Sb., §120

6 Právní prostředky ochrany osob se zdravotním postižením

Nedílnou součástí mé bakalářské práce je také svým způsobem nejdůležitější kapitola ochrany osob se zdravotním postižením před diskriminací. Jak jsem již uváděl, jejich postižení je ve většině případů trvalé a vzniklé nezávisle na jejich vůli. Na rozdíl od většiny obyvatel, která nebyla postižena takovou sociální událostí, je podle mého názoru nutné dbát ochrany takto postižených osob. Zároveň je nutné poznamenat, že s postiženou osobou trpí také rodina, na kterou celá událost dopadá.

Pro odstraňování společenských i sociálních bariér, které brání plnohodnotnému zapojení postižených do běžného života. V České republice za poslední desítky let došlo k méně či více rozsáhlým opatřením, která měla odstranit tyto bariéry, avšak je nezbytné, aby propast mezi zdravými a postiženými byla vyplněna celospolečenskou participací. Dle mého názoru již společnost v mnohém pokročila a vnímá postižené jako součást naší společnosti a postižení tak nemusí být v podstatě odstrčeni na okraji společnosti a mohou se plnohodnotně účastnit jejich soukromých i veřejných aktivit. Jedním ze způsobů odstranění diskriminace jsou tzv. Národní plány pomoci zdravotně postiženým, které byly společně s odborníky vytvořeny a schváleny vládou a upravují vztahy mezi státem a postiženými. Po následné kontrole vláda tyto plány a jejich realizaci hodnotí a také navrhuje či upravuje doplnění těchto plánů.

Prvním plánem, který byl schválen v roce 1992 usnesením vlády ČR č. 466, byly odstraněny základní a nejzávažnější případy diskriminace postižených. Dále pak došlo k řadě systémových změn v oblasti podpory občanů se zdravotním postižením.

Druhým plánem bylo opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení, který byl přijat v roce 1993 usnesením vlády ČR č. 493. Konkrétně toto opatření vychází ze získaných zkušeností z prvního Národního plánu pro zdravotně postižené a klade větší důraz na adresnost poskytovaných finančních prostředků a více podporuje vlastní iniciativu a aktivitu zdravotně postižených. Dále odstraňují stavební, orientační, komunikační a psychologické bariéry kromě státu také obce a jednotlivé právnické či fyzické osoby. Některá z navrhovaných opatření však nebyla dosud realizována, mimo jiné i příprava zákona o těžce zdravotně postižených.

Vypracováním a přijetím plánů se Česká republika zařadila mezi země s nejrozvinutější státní koncepcí podpory zdravotně postižených. Následně také 28. 10 1993 přijala Organizace Spojených Národů tzv. „Standardizovaná pravidla vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením“, která je vnímána jako jakási mezinárodní obdoba našich Národních plánů.⁷⁰

6.1 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Velice důležitý dokument který se týká lidských práv zdravotně postižených je Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Tato úmluva byla přijata 13. prosince 2006 v New Yorku Valným shromážděním OSN. Česká republika se připojila k podpisu dne 30. března 2007. Úmluva prošla Parlamentem České republiky a prezident ji ratifikoval. Poté byla ratifikační listina České republiky uložena u generálního tajemníka Organizace spojených národů dne 28. září 2009. Úmluva vstoupila pro Českou republiku v platnost podle článku 45 odst. 2 dne 28. října 2009.

Hlavním účelem této úmluvy je podpora a ochrana osob zdravotně postižených, zajištění plného a rovného užívání lidských práv a základních svobod a podpora úcty k přirozené důstojnosti osob se zdravotním postižením.

Za osoby se zdravotním postižením považuje úmluva osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které ve vztahu s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti postaveném na rovnoprávném základě s ostatními.⁷¹

I přesto, že úmluva v podstatě vychází z podobné struktury jako jiné dokumenty upravující postavení osob se zdravotním postižením, je však podrobnější, obsahuje více práv, jelikož upravuje i taková práva jako jsou právo na život, zajištění ochrany a bezpečnosti osob se zdravotním postižením v případě rizikových situací humanitárních krizí, rovnost před zákonem, přístup ke spravedlnosti, svobodu a osobní bezpečnost, ochranu proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání, ochranu

⁷⁰ Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. *VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY*. [online]. 1998 [cit. 2015-08-10]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/NPVP-98.pdf>

⁷¹ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ*. [online]. 2009 [cit. 2015-08-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf

před vykořisťováním, násilím a zneužíváním, svobodu pohybu a státní příslušnost, osobní mobilitu, účast na politickém a veřejném životě, a mnohá další.

V preambuli se hovoří o tom, že všechny státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, potvrzují všestrannost, nedělitelnost a vzájemnou závislost a souvislost všech lidských práv a základních svobod a zaručit osobám se zdravotním postižením jejich plné užívání bez diskriminace.

Rozsah Úmluvy je velice rozsáhlý, obsah všech jeho bodů a ustanovení je velice podrobně a pečlivě vypracován. OSN je klíčová organizace, která vystupuje v oblasti lidských práv. Přesto v prvních desetiletích její činnosti zůstávala problematika základních a jiných práv osob zdravotně postižených dosti opomíjena. OSN se na osoby se zdravotním postižením začala zaměřovat až začátkem 70. let minulého století, kdy začala vznikat Deklarace práv mentálně postižených a až později Deklarace o právech osob se zdravotním postižením. Následovalo přijetí Standardních pravidel pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Ta byla použita mnohými členskými státy OSN jako základ pro přijetí vnitrostátního zákonodárství. Jako první právně závazný dokument o ochraně práv zdravotně postižených byla přijata právě Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.⁷²

6.2 Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv, v České republice ombudsman, má sídlo v Brně. Momentálně vykonává funkci veřejného ochránce práv Anna Šabatová. Právní úpravu najdeme v zákoně č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Podle § 1 tohoto zákona, veřejný ochránce práv působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.

Působnost ochránce práv, se vztahuje na ministerstva a jiné správní úřady s působností po celém území státu. Dále na správní úřady, Českou národní banku, pokud působí jako správní úřad, Radu pro rozhlasové a televizní vysílání, orgány územních samosprávných celků při výkonu státní správy a na Policii České republiky, pokud nejedná jako orgán činný v trestním řízení, armádu, hradní stráž,

⁷² KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením [online]. Brno, 2009 [cit. 2015-08-11]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/40001/pravf_d/>

vězeňskou službu, také na zařízení, v nichž se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova, ochranné léčení, zabezpečovací detence a také na veřejné zdravotní pojišťovny.⁷³

Veřejný ochránce práv je nezávislý orgán, který má pomoci lidem při problematické konfrontaci s veřejnou správou, do které se většina občanů dostává denně. Vznik toho orgánu byl také podnícen nedůvěrou ve veřejnou správu z dob minulých. Přes veřejného ochránce práv mají možnost lidé se dovolat nápravy v případě nesprávného postupu veřejné správy. Vznikem tohoto orgánu byla lidem dána možnost řešit případně vzniklé problémy přijatelnou lidskou formou. Dalo by se říci, že veřejný ochránce práv je jakousi kontrolní instancí, která se zabývá konkrétními věcmi přímo na popud jednotlivých občanů a dává možnost jednotlivci, řešit poněkud neformální cestou jisté stížnosti proti institucím a případným nástrojům nebo chování státního aparátu, proti kterým bývá často nerovný boj.

Lidé se na ombudsmana, jako na veřejného ochránce práv, často obracejí s určitými konkrétními žádostmi či prosbami a žádají nápravu. Pravomoci ochránce však nejsou tak velké, jak si mnozí myslí. Ochránce má možnost provádět nezávislé šetření v konkrétních žádostech a provádí nápravu chyb veřejné správy, to však jen pomocí neformálních návrhů či doporučení a především pak prostřednictvím veřejného tlaku na dané instituce. Může veřejně vyzvat instituce, které pochybily, aby situaci napravily. Jako krajní prostředek je možnost návrhu zahájení soudního jednání. Ochránce však nemá právo rušit nebo měnit rozhodnutí úřadů a vstupovat do soudních sporů. Nefunguje ani jako odvolací instance a nemůže ovlivňovat soud. Má pravomoc podat k Ústavnímu soudu návrh na zrušení podzákonného předpisu.⁷⁴

S ohledem na téma diskriminace zdravotně postižených se na veřejného ochránce práv obracejí lidé s mnoha žádostmi a dotazy. Například aktuální témata, která nalezneme na stránkách www.ochrance.cz, což jsou oficiální stránky veřejného ochránce práv, jsou: rozdílná sazba minimální mzdy pro poživatele invalidního důchodu, rovný přístup ke vzdělání a zdravotní postižení, omezení

⁷³ Zákon o Veřejném ochránci práv č. 349/1999 Sb.,

⁷⁴ § 64 odst. 2 písm. f) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu.

přístupu osob se zdravotním postižením k agenturnímu zaměstnávání a mnohé další.⁷⁵

Dle mého názoru je tento orgán velice prospěšný a svým jednáním působí jako další pojistka demokracie a svobody a možnost lepšího prosazení a uplatnění občanských práv. Jen si myslím, že by veřejný ochránce práv mohl mít větší pravomoci, aby jeho výkon měl větší faktickou sílu a nepůsobil spíše prostřednictvím doporučení.

6.3 Ústavní soud

Ústavní soud je soudním orgánem, který má na starost ochranu ústavnosti. Ústavní soud stojí mimo systém obecných soudů, jeho hlavním posláním je zajistit dodržování ústavnosti právního řádu, a zajišťovat ochranu základních lidských práv na základě ústavního pořádku České Republiky. Postavení ústavního soudu najdeme zakotveno v Ústavě České republiky a dále v zákoně č. 182/1993 Sb. o Ústavním soudu, který upravuje jeho organizaci a zejména působnost. Ústavní soud rozhoduje například o zrušení zákonů nebo jejich jednotlivých ustanovení jsou-li v rozporu s ústavním pořádkem či o ústavní stížnosti orgánů územní samosprávy proti nezákonnému zásahu státu.⁷⁶

Po předchozím vymezení diskriminace přímé a nepřímé a jednání, které je považováno za diskriminační je třeba stanovit, co diskriminací není. Rozhodování o tom, jestli byla porušena zákonem a Listinou stanovená rovnost je dáno vnitrostátním soudům popřípadě soudům v rámci EU. Antidiskriminační zákon ve svém § 6 a 7 určuje přípustné formy rozdílného zacházení, zároveň je řešeno toto téma judikaturou Ústavního soudu.⁷⁷

Ústavní stížnost může podat fyzická nebo právnická osoba, jestliže tvrdí, že pravomocným rozhodnutím v řízení, jehož se účastnila, opatřením nebo jiným zásahem orgánu veřejné moci, bylo porušeno její základní právo nebo svoboda zaručené ústavním pořádkem. Základní lidská práva a svobody, která jsou zaručena ústavním pořádkem, nalezneme v nejdůležitějších dokumentech jako je Listina základních práv a Ústava, eventuálně v mezinárodních smlouvách

⁷⁵ Diskriminace na základě zdravotního postižení. *Veřejný ochránce práv*. [online]. 2014 [cit. 2015-08-11]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-zdravotniho-postizeni/>

⁷⁶ čl. 83-89 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

⁷⁷ Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

o lidských právech a základních svobodách, jež byly v České republice ratifikovány a vyhlášeny.

Pokud chce někdo podat ústavní stížnost, musí jako stěžovatel uvést, jaké základní právo bylo v jeho případě porušeno, který orgán veřejné moci a jakým způsobem tak učinil, a uvést konkrétní případ porušení základního práva nebo svobody. Ústavní soud se žádnými jinými právy nezabývá, ani nemůže. Je tedy důležité vědět, že ústavní soud není nadřazený obecným soudům a není ani soudem poslední instance. Ústavní soud se zabývá tím, jestli není porušena ústavnost a nepřezkoumává zákonnost nebo správnost soudních rozhodnutí.⁷⁸

6.4 Evropský soud pro lidská práva

Evropský soud pro lidská práva je mezinárodní soudní orgán, který může přijímat stížnost od osob namítajících porušení práv zaručených Evropskou úmluvou o lidských právech. Sídlo Evropského soudu pro lidská práva je ve Štrasburku, soud byl zřízen roku 1959. Jeho úkolem bylo projednávání porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Dříve se kontrolní mechanismus skládal kromě soudu ještě z Evropské komise pro lidská práva a Výborem ministrů. Soud vydával konečné rozsudky, které zpracovávala a postupovala Evropská komise a Výbor ministrů se staral o příjem stížností, které nespádaly do kompetence soudu, také dohlížel nad výkonem rozhodnutí, tato pravomoc mu zůstala dodnes. Tento systém byl však příliš pomalý a nebyl schopen zvládat zvětšující se počet stížností, který se zvedal s přibývajícím členskými státy Rady Evropy. Bylo zapotřebí udělat změnu, která byla realizována Protokolem č. 11 k Úmluvě ze dne 1. 11. 1998. Hlavní změnou, kterou přinesl protokol č.11, byla změna kontrolního mechanismu a to tak, že místo komise a soudu funguje jeden orgán, nový Evropský soud pro lidská práva.⁷⁹

Kdo může být účastníkem řízení, nalezneme v čl. 33 a 34 Evropské úmluvy o lidských právech. Na soud se může se stížností obrátit každá fyzická osoba, nevládní organizace nebo skupiny osob, které se považují za poškozené v důsledku porušení práv přiznaných Úmluvou a jejími protokoly. Na soud se

⁷⁸ Průvodce řízením o ústavní stížnosti. *ÚSTAVNÍ SOUD*. [online]. 1.1.2013 [cit. 2015-08-20]. Dostupné z: <http://www.usoud.cz/pruvodce-rizenim-o-ustavni-stiznosti/>

⁷⁹ Evropský soud pro lidská práva. *Wikipedie*. [online]. 31.3.2015 [cit. 2015-08-24]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%BD_soud_pro_lidsk%C3%A1_pr%C3%A1va

může obrátit také jedna z Vysokých smluvních stran, což je stát a to se stížností o porušení ustanovení Úmluvy a jejich Protokolů jiným státem, to spadá mezi tzv. mezistátní případy. Evropský soud pro lidská práva nepřebírá pravomoc vnitrostátních soudů, není možné, aby se na něj obrátila fyzická osoba se svou individuální stížností, mířenou vůči jiné fyzické osobě nebo soukromé právnické osobě, jak je uvedeno v judikatuře tohoto soudu.⁸⁰

Evropský soud pro lidská práva nemá příliš rozsáhlou judikaturu vztahující se k diskriminaci osob se zdravotním postižením. Jako příklad jsem vybral jeden případ stěžovatelů z České republiky:

Případ Zehnalová a Zehnal proti České republice žádost č. 38621/97.

Tato stížnost prošla dlouhým procesem, obsahujícím většinu instancí české justice a skončila až před Evropským soudem pro lidská práva. Jednalo se o stížnost, v níž osoby se zdravotním postižením tvrdí, že několik veřejných a veřejnosti přístupných objektů v Přerově nesplňuje technické podmínky stanovené vyhláškou č. 53/1985 Sb. (ve znění vyhlášky č.174/1944 Sb.) a zákonem č. 50/1976 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (ve znění zákona č. 43/1944 Sb.). Stěžovatelé zaslali dopis okresnímu úřadu, ten přislíbil řešení situace. Jelikož se dlouhou dobu nic neudálo, stěžovatelka vyzvala Ministerstvo hospodářství, aby věc přezkoumalo. Stěžovatelce bylo sděleno, že její záležitost bude vyřízena okresním úřadem. Okresní úřad však většinu věcí zamítl nebo řízení zastavil. Stěžovatelé se tedy obrátili na krajský soud, který žaloby stěžovatelů také odmítl, ti se později obrátili k Vrchnímu soudu, který prohlásil, že nebylo možné podat odvolání proti rozhodnutí krajského soudu. Stěžovatelé se tedy obrátili na ústavní soud. Stěžovali si zejména na to, že ačkoli vyhláška č. 53/1985 Sb. stanovovala technické podmínky, které mají budovy splňovat pro vstup osob s omezenou schopností pohybu do veřejně přístupných objektů, mnohé budovy v Přerově těmito podmínkám neodpovídají, například pošta, policejní stanice, okresní úřad, většina lékařských ordinací. Ústavní soud stížnost rovněž odmítl s odůvodněním, že stěžovatelé nemohou podat návrh na zrušení § 59 stavebního zákona, a dále z důvodů, že jimi kritizovaná rozhodnutí neobsahují žádné porušení ústavních zákonů ani jiných právních předpisů nebo mezinárodních smluv. Po neúspěšných vyjednáváních u vnitrostátních soudů, se stěžovatelé obrátili na Evropský soud pro lidská práva, kde poukázali na diskriminaci z důvodů zdravotního postižení, porušení čl. 14 Evropské úmluvy,

⁸⁰ Evropská úmluva o ochraně lidských práv, čl. 33-34

ve spojitosti s právem na soukromý a rodinný život, čl. 8. Jejich žaloba byla u Evropského soudu pro lidská práva prohlášena za nepřijatelnou, soud využil obdobné argumentace jako v případě Botta proti Itálii.⁸¹ „článek 8 Úmluvy nemůže být obecně aplikovatelný v každém případě, kdy je stěžovatelův každodenní život narušen, vztahuje se jen na výjimečné případy.“

6.5 Evropský soudní dvůr

Oficiální název je Soudní dvůr Evropské unie. Je nejvyšší instancí evropského práva. Jeho hlavním cílem je zajistit jednotný výklad a dodržování evropského práva v celé EU. Byl zřízen v roce 1952 a jeho sídlo je v Lucemburku.

Soudní dvůr EU se skládá z 28 soudců, což odpovídá počtu členských států, každý stát navrhuje svého soudce, podmínkou je moci vykonávat nejvyšší soudní funkce ve státě. Dále je zde také 8 generálních advokátů, které vlády členských států jmenují po dohodě na dobu 6 let. V čele stojí předseda, který je volen všemi soudci na funkční dobu 3 let. Funkci mohou soudci zastávat opakovaně, musí být zaručena nestrannost a nezávislost a to i vůči zemi, která konkrétního soudce navrhla.

Pravomoci Soudního dvora Evropské unie, jsou dosti rozsáhlé, dalo by se říci, že zastává funkce několika druhů vnitrostátních soudů na mezinárodní úrovni v rámci EU. Rozhoduje v případech, kdy tak nemohou učinit vnitrostátní soudy, za účelem jednotné aplikace a výkladu evropského práva. Kontroluje legitimitu rozhodování Rady a Evropské komise. Řeší případné právní spory mezi členskými státy a mezi orgány EU navzájem, mezi podniky a fyzickými osobami. I přes velký rozsah kompetencí nemá žádnou pravomoc nad aplikací a interpretací vnitrostátního práva členských států, jedině pokud se dostane do konfliktu s právem EU. Pokud nastane takový případ, SD EU rozhoduje jako nejvyšší instituce a proti jeho rozsudku se nedá odvolat. SD EU může také využít donucovací prostředek proti státům, možnost aktivního vynucování splnění jeho rozhodnutí proti státům, které tak neučiní dobrovolně, může jim uložit paušální pokutu nebo penále.

⁸¹ Judikatura Evropského soudu pro lidská práva. *poradna-práva*. [online]. 24.11.2008 [cit. 2015-08-24]. Dostupné z: <http://poradna-prava.cz/diskriminace/judikateslp.phtml.htm>

Na SD EU se může obrátit každý členský stát, který se domnívá, že jiný z členských států porušil unijní právo, v takovémto případě náleží toto právo i Komisi. Fyzické i právnické osoby mají právo se obrátit na SD EU, pokud se jedná o domáhání spravedlnosti v rozhodnutích, která proti nim byla učiněna v rámci unijního práva.⁸²

Zde je případ rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie v případě diskriminace osob se zdravotním postižením. Rozhodnutí týkající se této problematiky u SD EU nejsou příliš hojného počtu.

Případ *S. Coleman v. Attridge Law Steve Law* (C-303/06):

V tomto konkrétním případě, je důležitý rozsudek ve kterém z hlediska práva na rovné zacházení z důvodu zdravotního postižení Evropský soud pro lidská práva založil institut tzv. asociativní diskriminace, který spočívá ve skutečnosti že, osoba která sama nevykazuje známky zdravotního postižení, však může být z těchto důvodů diskriminována, a to proto, že je na ní závislá osoba, která je zdravotně postižená. Paní Coleman, která byla zaměstnána v advokátní kanceláři jako právnička, měla nezletilého syna se zdravotním postižením, o kterého se musela intenzivně starat, neboť to jeho stav vyžadoval. Byla nucena od zaměstnavatele odejít. Poté, co se věc dostala k Evropskému soudu pro lidská práva, kde paní Coleman namítala diskriminaci a poukazovala na nepřátelské a obtěžující prostředí na pracovišti. Argumentace zaměstnavatele spočívala v tom, že zdravotní postižení se netýká paní Coleman samotné, ale jejího syna a ten není zaměstnancem, tudíž na uvedenou situaci antidiskriminační právo nedopadá a to ve směrnici č. 2000/78/ES.

Možná překvapivě dal Soudní dvůr Evropské unie za pravdu paní Coleman, když rozhodl⁸³: „*Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace... Je-li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž je vystaven*

⁸² Evropský soudní dvůr. *Euroskop*. [online]. 2015 [cit. 2015-08-24]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/101/sekce/evropsky-soudni-dvur/>

⁸³ Mgr. Michal Čermák. *PROJEVY A FORMY DISKRIMINACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. svp-vzacnaonemocneni..* [online]. 2012 [cit. 2015-08-24]. Dostupné z: http://svp-vzacnaonemocneni.cz/portal/wp-content/uploads/1-Cermak_Projevy_a_formy_diskriminace_OZP.pdf

zaměstnanec, který sám není zdravotně postižen, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování...“

Jako další rozhodnutí související s touto tematikou lze uvést:

Případ Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05), (Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab DAB (C-335/11).

7 Autentický rozhovor s osobou zdravotně postiženou

Rozhodl jsem se ve své práci využít praktického příkladu ze života osoby zdravotně postižené. Proto jsem požádal svého bývalého učitele ze střední školy, pana Mgr. Ladislava Jíšu, aby se se mnou, jakožto osoba zdravotně postižená, podělil o své životní zkušenosti.

Vaše postižení je následkem úrazu nebo je vrozené?

Moje postižení je následkem úrazu.

Kdy a jak se Vám úraz stal?

Úraz se mi stal na vojně v roce 1986 v rámci vyvedení pluku na cvičení na Šumavu. V zimě mě přejelo BVP. Naštěstí ve sněhu, takže jsem to přežil. Přejelo mi to obě nohy. Jak mě to tlačilo do sněhu, udělalo mi to také otevřenou zlomeninu pravé ruky. Takže jedna noha přišla pryč. A ta druhá s vážným postižením funguje. Nohu nemám do dvou třetin stehna nad kolenem. Na druhé noze mi chybí kus svalu, který byl rozdrčen, a kost byla tříštivě zlomena.

Mohu se Vás zeptat, jaký je druh Vašeho postižení a jeho kategorie?

Stav po amputaci levé nohy, invalidní důchod 3. stupně ZTP/P, mohu mít nárok i na průvodce, ale snažím se být co nejvíce soběstačný.

Jak dlouho probíhalo léčení a jaká byla rekonvalescence?

V nemocnici jsem strávil 16 měsíců. V červnu v roce 1987 mě pustili z nemocnice a jel jsem na dva měsíce do Kladruhu do rehabilitačního ústavu. Tam jsem se učil používat protézu, sebeobsluhu. Byl jsem tam dva měsíce.

Co jste v době, kdy se Vám úraz stal, studoval nebo jste pracoval, popřípadě co jste chtěl dělat za práci?

Dostudoval jsem pedagogickou fakultu, měl jsem odpracovaný pouze jeden měsíc. Aprobace matematika a biologie. Tudiž jsem chtěl dělat učitele už před úrazem.

Co jste po úraze začal řešit jako první?

Pohyb po bytě, chodit ven, postarat se sám o sebe. Ze začátku to nebylo nic

pěkného, ale šlo to. Pomáhala mi moje výborná žena, snažil jsem se myslet pozitivně a myslel jsem, na to, že to bude líp.

Co vše jste musel zařídit ohledně agendy spojené s úrazem, pojišťovny, úřady, formuláře, atd.? Bohužel jsem nebyl pojištěný. Na vojně to bylo nahlášeno jako pracovní úraz. Odškodnění bylo ve výši 20 000 Kč, což nebylo nic moc. Na doporučení jsem si najal právníka, který vysoudil dalších 80 000 Kč. Žádnou agendu ani věci jsem nezařizoval. Udělali to za mě, jelikož jsem byl přes rok v nemocnici, dokonce jsem nebyl ani před žádnou zdravotnickou komisí.

Jak Vám vyšli lidé, úřady a veřejná správa vstříc?

Nemůžu si stěžovat. Zní to hloupě, ale díky mému úrazu jsme získali byt, bylo to ještě v době socialismu, kdy byly pořadníky, a díky intervenci armády jsme se v pořadníku posunuli.

Musel jste po úrazu udělat úpravy bytu, popřípadě používáte zdravotní pomůcky, jestli ano, byly hrazeny, nebo jste si je musel platit sám?

Nic jsem si platit nemusel. Zdravotní pomůcky, jako jsou hole a protéza, mám hrazeny. Dříve jsem měl obyčejnou nepohodlnou protézu, poté jsem dostal nadstandartní protézu, která je elektronická. Bylo jich jen devět v republice, musel jsem ale prokázat, že ji užiji. Musím však říci, že s pojišťovnami je to boj. Nepřiděluje se každému, ale jen člověku, který ji aktivně využije. Auto mám na ruční ovládání. Dříve jsem dostával příspěvek na nové auto na pět let, dnes už mám nárok na příspěvek po deseti letech. Úpravy v bytě jsem žádné dělat nemusel, nebyly potřeba. Protézu mi hradí VZP a příspěvek na auto dostávám ze sociálního systému.

Měl jste problémy s hledáním práce?

Neměl. Dokonce necelé dva roky po úrazu, mi byla nabídnuta možnost suplování na základní škole, kam jsem docházel na pár hodin týdně. Až v roce 1990 jsem nastoupil na plný úvazek na Obchodní akademii v Mariánských Lázních.

Musel jste využít rekvalifikace popřípadě rehabilitace nebo jinou pomoc při hledání zaměstnání?

Nemusel

Jaké povolání jste vykonával a jaké je vaše současné?

Učitel, učitel.

Jak Vám vyšel zaměstnavatel vstříc s ohledem na Vaše postižení?

Velmi dobře, chovali se ke mně velice ohleduplně a přizpůsobovali mi rozvrh tak, abych nemusel chodit do schodů a ze schodů. Dokonce bych řekl, že jsem pro ně výhodný, jako za postiženého za mě mají úlevy, které by jinak odváděli na náhradním plnění.

Jak se k Vám zaměstnavatel, kolegové a okolí chovalo/chová?

Normálně, vše naprosto v pořádku, diskriminaci jsem nepocíťoval.

Na jaký pracovní úvazek jste zaměstnán?

Pracuji na plný pracovní úvazek

Jak je Vaše práce hodnocena, pobíráte stejný plat jako lidé bez postižení?

Pobíráte invalidní důchod nebo jednu z forem sociálních dávek?

Plat mám jako ostatní učitelé, kteří pracují na plný úvazek, ono to ani jinak nejde, je to dáno tabulkami. Neberu méně ani více peněz za práci díky zdravotnímu postižení, ale pobírám invalidní důchod.

Pocítil jste diskriminaci z důvodů zdravotního postižení v soukromém životě nebo v pracovním vztahu?

Ne, neřekl bych, spíše se ke mně lidé chovají hezky. Pouštějí mě ve frontách dokonce i na úřadech mi dají přednost.

Máte strach, že můžete o místo přijít z důvodu postižení?

Ne z důvodů postižení určitě ne, ale samozřejmě můžu přijít o místo jako každý. Z důvodu postižení určitě ne, spíše kdybych byl nevýkonný nebo něco porušil.

Jak si myslíte, že se Česká republika v rámci sociálního systému stará o zdravotně postižené?

No myslím si, že v rámci možností, ale to je tím, že se prostě šetří a šetří se všude, ne jen v této oblasti, bohužel všichni se musíme uskromnit. Je to znát třeba

v příspěvku na auto, také snížili příspěvek na provoz auta, téměř na polovinu. Ale co se týče komunikace s úřady, musím říci, že jsem celkem spokojen. Využívám výhod, které stát poskytuje, a velice si jich vážím, ono takové parkovací místo pro invalidy usnadní velice život, také nemusím platit městskou hromadnou dopravu. Myslím si, že se Česká republika se snaží a že v rámci Evropy jsem na tom dobře. Já dělám zástupce ředitele a pobírám invalidní důchod, takže já si finančně nestěžuji. Ale chápu, že situace lidí závislých jen na důchodu je velice těžká a každá koruna jim pomůže.

Co byste chtěl popřípadě změnit v ochraně zdravotně postižených?

No více peněz by neuškodilo, ale chápu, že někdy to nejde. Také by bylo zapotřebí zlepšit přístupnost do veřejných budov. Nové budovy jsou dělány bezbariérově, ale většina úřadů a institucí je stále ve starých a to bývá problém. Líbí se mi, že například na nových nádražích jsou výtahy. Bylo by dobré, kdyby moderní technologie v oblasti léčby byla dostupná a hrazená všem.

Tímto rozhovorem jsem chtěl zjistit, jak právní předpisy chránící osoby zdravotně postižené fungují v praxi a jak jejich fungování člověk s postižením vnímá a jestli nepocítil diskriminaci v pracovním vztahu. Záměrně jsem vybral tento konkrétní případ a to proto, že se jedná o osobu, která je invalidní ve třetím stupni. I přesto však může plnohodnotně vykonávat své zaměstnání a nebýt závislá na sociálním systému a to díky oboru své práce a dosažené kvalifikaci a vzdělání. I přes své postižení se necítí vyloučen ze společnosti nebo diskriminován. Také mě při rozhovoru mile překvapilo, že právní předpisy zajišťující pomoc zdravotně postiženým velice dobře fungují. Děkuji panu Mgr. Jíšovi, že mi tento rozhovor poskytl.

8 Závěr

Předkládaná práce se zabývá tematikou diskriminace zdravotně postižených v oblasti výkonu závislé práce. Český právní řád a mezinárodní právo upravuje rovnost a vymezuje co je a co není diskriminace velice podrobně. Existuje mnoho právních norem, které diskriminaci zakazují. Během posledních několika desítek let se postavení osob zdravotně postižených a jejich ochrana v pracovně právních vztazích podstatně zlepšila. Po prozkoumání značného množství dokumentů týkajících se tohoto tématu, musím konstatovat, že se společnost na ochranu lidí se zdravotním postižením zaměřuje čím dál více. Česká republika patří ke státům, které chovají úctu k lidským právům a svobodám a snaží se o co nejlepší začlenění zdravotně postižených do společnosti a do pracovního procesu. Existuje mnoho nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterými stát podporuje integraci zdravotně postižených do společnosti. Překvapivým zjištěním pro mě bylo, kolik různých programů, příspěvků a dalších podpor v této oblasti je možné využít. Je však velice důležité zajistit kvalitní a stabilní fungování veřejné správy, aby lidé byli dobře informováni o možnostech, které stát nabízí a aby jejich žádosti byly včas plněny. Soudní ochrana je nesmírně důležitou součástí celého systému, neboť není možné chránit práva bez soudu. V této oblasti je jednoznačným přínosem snaha o evropskou integritu a intervence EU do vnitrostátních právních řádů. Čím více je propracovaný systém ochrany a možnosti podání stížností nebo žalob k mezinárodním orgánům, tím více je zajištěna potencionální míra ochrany lidských práv a svobod. Je nutné si uvědomit, že zdravotní postižení se týká obrovského množství lidí a je třeba poskytnout těmto lidem dostatečnou ochranu a možnost prosadit se na trhu práce, ale i v každodenním společenském životě. Musím konstatovat, že v rámci právních předpisů všech druhů je ochrana zajištěna dostatečně. Otázka je její realizace v praxi. Najdeme případy lidí, kdy tento systém zjevně selhal. Ale jak jsem sám z rozhovoru, který ve své práci uvádím, poznal na tomto konkrétním případě, nemůžu systému, který u nás funguje, téměř nic vytknout. Je jisté, že diskriminace, ať přímá nebo nepřímá, existuje a bude existovat i nadále, ale je důležité snažit se vytvořit co nejlepší podmínky pro osoby, které potřebují zvýšenou ochranu na trhu práce i mimo něj.

9 Cizojazyčné resumé

The topic of this thesis is employment discrimination against people with disabilities. Both Czech and international law adjusts equity and defines what is and what isn't discrimination in great detail. There are many legal norms which prohibit discrimination. The position of disabled people as well as their protection in labour law relationships have significantly improved over last few decades. After thorough studies of document about this topic I must clearly state that society focuses on protection of people with disabilities more and more. Czech Republic is among states that respects human rights and freedoms and attempts to integrate disabled people in the society and working process as best as possible. Many tools of active employment policy exist which the state uses for social integration of the disabled. The number of different programs, subsidies and other means available in this area is surprisingly high. However, it is very important to establish good quality and stable public administration in order to inform people about these possibilities and to be able to process their requests promptly. Judicial protection is of utmost importance since there is no way of enforcing the law without the court. Integration of the European union and its intervention into domestic law is a clear contribution in this respect. The more sophisticated the system of protection and possibility of submitting a complaint or a suit to international bodies the better is the potential protection of human rights. It is important to realize, that disability concerns a significant amount of people and it is necessary to provide them with a sufficient protection and opportunity to succeed on the job market as well as in everyday life. I must state that regarding the various law regulations the protection is sufficient. The question is how it is enforced in reality. Surely we can find cases where this system failed. However, based on my personal experience based on the interview given in this work, I found our system working perfectly in this particular case. It is certain that discrimination, whether direct or indirect, exists and will continue to exist and therefore it is very important to try to create as best conditions as possible for people who require increased protection on the job market as well as in other aspects of life.

Klíčová slova:

osoba zdravotně postižená, diskriminace, právní úprava, pracovní poměr, začlenění, právní ochrana

Keywords:

disabled people, discrimination, legislation, employment, integration, legal protection

Seznam použité literatury

Knižní publikace:

BOUČKOVÁ a kol. *Antidiskriminační zákon, komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 408 s..ISBN 978-80-7400-315-8

Fredman, Sandra, *Antidiskriminační právo*. 1.vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 209s. ISBN 978-80-254-1054-7

Kolektiv autorů: *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. ANAG 2009.205s. ISBN 978-80-7263-529-0

Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds). *Rovnost a diskriminace*. 1 vyd. Praha: C.H Back, 2007. 471s., ISBN 978-80-7419-067-4

OPATŘILOVÁ, D.;PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Vydání 1. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Usnesení č.2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky

Judikatura:

Šimeček, V. Ústavní stížnost. Praha : linde, 2005, s 253. sp. zn. 1 To 43/2005

Belgický jazykový případ, (Case „relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium,“) Series A no. 6, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64)

„separate but equal“ – Plessy v. Fergusson, 163 U.S 537 (1896)

Kvalifikační práce:

KOMENDOVIÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Brno, 2009. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta.

Internetové zdroje:

<http://www.cssz.cz>

<http://www.praceprozp.cz>

<https://portal.mpsv.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.vlada.cz>

www.ochrance.cz

<http://www.usoud.cz>

<http://poradna-prava.cz>

<https://www.euroskop.cz>

<http://svp-vzacnaonemocneni.cz>

<https://cs.wikipedia.org>

Jiné dokumenty:

Evropská úmluva o ochraně lidských práv, čl. 33-34

Ing. Petr Albl, Ing. Aleš Kocábek, Ing. Monika Bohdlová, Odhad finančních prostředků školy bez bariér-září 2009, ARCADIS Project Managment s.r.o