ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Diplomová práce

Zaměstnávání zdravotně postižených osob

Zpracovala: Tereza Knížová

Plzeň 2018/2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zaměstnávání zdravotně postižených osob zpracovala sama a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Plzni dne 19. března 2019 ……

Tereza Knížová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala mému vedoucímu práce, JUDr. Martinu Janákovi, za cenné rady a připomínky při psaní této práce. Dále bych chtěla poděkovat mému příteli, rodině a přátelům za podporu po celou dobu studia.

Anotace

Tato diplomová práce pojednává o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zabývá se zejména úpravou de lege lata. Diplomová práce rozebírá nejen pojem zdravotního postižení a úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v českém právním řádu i v mezinárodní úpravě. Dále se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti a samotným zaměstnávání OZP, a to i ze strany zaměstnavatelů, včetně všech atributů s tím souvisejících. Ve svém závěru se práce krátce zabývá také komparací české a německé právní úpravy.

Klíčová slova

Zaměstnávání, invalidita, zdravotní postižení, práce, zaměstnavatel

Annotation

This diploma thesis deals with the employment of people with disabilities and deals especially with the legislation de lege lata. The diploma thesis deals not only with the concept of disability and the legislation of the employment of people with disabilities in the Czech legal order as well as in the international regulation. It also deals with active employment policy and the actual employment of PwD by the employers, including all related attributes. In conclusion, the thesis also briefly deals with the comparison of Czech and German legislation.

Key words

Employment, invalidity, disabilities, labour, employer

OBSAH

1 ÚVOD 1

2 ZÁKLADNÍ POJMY 3

2.1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ 3

2.2 ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ 3

2.3 MODELY OZP A RŮZNÉ POHLEDY A DEFINICE OZP 5

2.3.1 DEFINICE OZP 6

2.3.2 INVALIDITA 7

2.3.3 ZDRAVOTNÍ ZNEVÝHODNĚNÍ 10

3 HISTORICKÝ EXKURZ 12

3.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY MEZI LETY 1918 – 1948 12

3.2 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PO ROCE 1948 13

3.3 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PO ROCE 1989 15

4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP DLE PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY 17

4.1 MEZINÁRODNÍ ÚPRAVA 17

4.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE 19

4.2.1 ÚSTAVNÍ POŘÁDEK 19

4.2.2 ZÁKONÍK PRÁCE 20

4.2.3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI 21

4.2.4 DALŠÍ PŘEDPISY HRAJÍCÍ ROLI V TÉMATICE ZOP 22

5 JUDIKATURA 25

6 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 28

6.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 28

6.1.1 REKVALIFIKACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM 29

6.1.2 CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI OZP 30

6.2 NÁRODNÍ PLÁNY PODPORY 31

7 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP 33

7.1 PRACOVNÍ REHABILITACE 37

7.1.1 TEORETICKÁ A PRAKTICKÁ PŘÍPRAVA 40

7.2 PRACOVNÍ PODMÍNKY 41

7.2.1 ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY 42

7.3 NEZAMĚSTNANOST OZP 43

7.4 CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE 47

7.4.1 INSTITUT UZNÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE 48

7.5 PŘÍSPĚVKY PRO ZAMĚSTNAVATELE OZP 50

7.5.1 PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA PRO OZP 51

7.5.2 PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ 53

7.5.3 PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP 54

7.6 POVINNÝ PODÍL 57

7.6.1 NÁHRADNÍ PLNĚNÍ 62

7.6.2 ODVOD DO STÁTNÍHO ROZPOČTU 65

7.7 SPECIÁLNÍ USTANOVENÍ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP 66

7.8 SPOLUPRÁCE S ÚŘADEM PRÁCE 67

8 ZAHRANIČNÍ EXKURZ 70

8.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP V SRN 70

9 ÚVAHY DE LEGE FERENDA 72

10 ZÁVĚR 74

11 RESUMÉ 76

12 POUŽITÉ ZDROJE 77

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
EU	Evropská unie
CHTP	Chráněný trh práce
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
SDEU	Soudní Dvůr Evropské unie
SRN	Spolková republika Německo
ÚP	Úřad práce
ZP	Zdravotní postižení
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

1 ÚVOD

Zdravotní postižení. Přestože žijeme ve 21. století a mnoho tabu již bylo překonáno, v situaci, kdy vidíme zdravotně postiženého člověka, často odvracíme zrak a pouze nad jeho odlišností a osudem projevujeme lítost. Zdravotní postižení ale nemusí být vždy natolik omezující, aby těmto lidem bránilo v prožívání plnohodnotného života, jehož součástí je i zařazení se do pracovního procesu, přestože je zřejmé, že podmínky k uplatnění se na trhu práce osob se zdravotním postižením nejsou srovnatelné s podmínkami osob bez postižení.

Osoby se zdravotním postižením tvoří významnou část společnosti – minoritu - asi 10 % obyvatel. Můžeme ale vůbec občany se zdravotním postižením označovat za minoritu? Je to samostatná menšina, skupina obyvatel ČR, nebo je tak zařazovat nelze? Po pročtení nejrůznějších periodik vyšly najevo názory, které OZP za příslušníky takové menšiny považují. Na druhou stranu, stále spíše převládají názory opačné. Přestože rozlišujeme menšiny diferencované rasou či národností, u dalšího rozlišování společenských vrstev jsme již konzervativnější. Nicméně je zřejmé, že z důvodů sociologických, historických, antropologických nebo například ekonomických, tvoří osoby se zdravotním postižením svéráznou, vnitřně diferencovanou skupinu občanů, u které nalezneme řadu shodných charakteristických znaků, odlišných od občanů bez zdravotního postižení.[1]

Zdravotní postižení může být vrozené či získané v průběhu života. Nelze jednoznačně říci, která z variant je pro člověka snazší stran přijetí sebe sama a srovnání se s touto situací. Jednou z možností, jak se s něčím takovým vyrovnat, může být i co nejbližší přiblížení se běžnému životu bez omezení a vstup na trh práce i přes určitý handicap.

Zaměstnávání zdravotně postižených osob má mnoho odlišností od zaměstnávání fyzických osob, které nejsou invalidní. Právní řády, tedy nejen ten

[1] Jan Michalík a kol., Zdravotní postižení a pomáhající profese ISBN:978-80-7367-859-3, rok. 2011-512str, Vyd. 1, str. 32

český, těmto osobám poskytuje mnoho zvýhodnění a zvýšenou ochranu na trhu práce.

Cílem této diplomové práce je ukázat, zda se český právní systém snaží těmto osobám v jejich nesnadném životě pomoci a nabízí jim rozumné a snadno využitelné možnosti, jak se do pracovního procesu zařadit, či je množství byrokracie spíše odrazující, a ještě více znepříjemňuje jejich už tak složitý život.

Téma této diplomové práce, tedy zaměstnávání zdravotně postižených osob nebylo autorkou vybráno náhodně. Jelikož má několik přátel na invalidních vozících, sepsání této práce je pro ni ideální příležitost, jak se o jejich možnostech dozvědět více a zároveň způsob, jak jim být více nápomocná, vzhledem k množství informací, které o této problematice nastuduje.

Tato práce je rozdělena do několika kapitol. V úvodu budou vysvětleny základní pojmy týkající se zdravotního postižení, stupně a druhy invalidity. Následně se práce bude zabývat možnostmi, které osobám s takovýmto postižením nabízí český právní řád v rámci jejich zapojení do plnohodnotného pracovního procesu. S tím souvisí vymezení právní úpravy jak v historickém kontextu, tak v současné podobě, s ohledem na mezinárodní úpravu. Dalším cílem je pochopení základního principu pomoci OZP na trhu práce v České republice a jednotlivých možností, které poskytuje státní politika zaměstnanosti. Jádro této diplomové práce představí zaměstnávání OZP ze strany zaměstnavatele. Na úplném závěru najdeme komparaci české právní úpravy zaměstnávání OZP s právní úpravou ve Spolkové republice Německo.

2 ZÁKLADNÍ POJMY

Abychom se mohli podrobněji ponořit do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je nejprve nutné vyjasnit si základní terminologii týkající se této oblasti, což bude cílem této první kapitoly. V agendě pracovního práva si vymezíme, jak si představit definici zaměstnávání, a dále si vysvětlíme pojmy související přímo s danou skupinou osob – tedy zdravotní postižení, invalidita a další, které svým významem zasahují spíše do oboru zdravotnictví, přestože je upravují právní předpisy pracovního práva.

2.1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Ačkoli je pojem „zaměstnávání“ užíván v mnoha slovních spojení, v českém právním řádu bychom definici tohoto *terminus technicus* hledali marně. Pokud bychom tedy chtěli blíže specifikovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP), je nutné nahlédnout do zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) na definici závislé práce, kdy „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Přičemž zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu a Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*[2]

2.2 ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ

V české právní úpravě nenalezneme ani definici pojmu invalidita či zdravotní postižení, pouze jeho užití ve spojení s fyzickou osobou, tedy osoba zdravotně postižená či osoba se zdravotním postižením. Jedná se o termíny, se kterými se ve svém životě setkal každý z nás a které prošly v minulosti podstatným vývojem. Zdravotní postižení, které se často projevuje různými deformacemi těla či obličeje dávalo v dávných dobách lidem podklad pro vznik

[2] Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

různých mytologických bájí či mýtů. Lidé s takovými deformacemi byli předváděni téměř jako zvířata v cirkusech či jinde na veřejnosti a vyvolávali nejen výsměch a opovržení, ale často i strach. V křesťanské době se mělo za to, že se jedná o „*boží trest“*. Zásadní změna začala přicházet v období po II. Světové válce, kdy se na tyto osoby začalo nahlížet jako na skupinu potřebných, kterým je třeba věnovat zvýšenou sociální péči.[3] Velká změna oproti historii nastala i u označování osob s určitým postižením. Množství dříve běžně užívaných názvů dnes považujeme vyloženě za hanlivé a urážející. Dovolil by si dnes někdo označit děti se ZP za „úchylnou mládež“? [4] V polovině 20. století se běžně užívalo označení „*sraatskrippel“*, což označovalo jeden z aspektů postižení, tedy to, že měl dotyčný nárok na sociální rentu od státu. Později se pak začaly rozmáhat výrazy jako imbecilita, idiocie aj., které však správně představují oficiální medicínské termíny. Až v poslední době se začal klást důraz na upřednostňování pojmu občan před tím, že trpí postižením[5]. O tom však více v dalších podkapitolách.

Jako podstatný problém při psaní této práce se jeví fakt, že v České republice je nedostatek jakýchkoliv aktuálních analytických či statistických materiálů, které by sledovaly nejen početní stav, ale i celkové sociální podmínky osob se zdravotním postižením. Přibližně od 90. letech minulého století nebylo možné přesně určit počet OZP v České republice. Všechny pokusy o stanovení jejich počtu byly pouhým odhadem. V Národním plánu z roku 2005 (viz podkapitola Národní plány) vláda uložila Českému statistickému úřadu provést první výběrové šetření OZP, které následně proběhlo v roce 2007. Podle posledního výběrového šetření zdravotně postižených osob vedeného Českým statistickým úřadem z roku 2013 žije v České republice kolem 10, 2 % osob se

[3] GRUDZINSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 2012. ISBN 978-80-7453-214-6

[4] Časopis Úchylná mládež byl vydáván v letech 1925-1944 Spolkem pro péči o slabomyslné. Podtitul časopisu z prvních lez vydávání zněl: „Časopis pro výzkum a výchovu mládeže slabomyslné, hluchoněmé, slepé, mravně vadné a zmrzačelé.“

[5] Jan Michalík a kol., Zdravotní postižní a pomáhající profese ISBN:978-80-7367-859-3, rok. 2011-512str, Vyd. 1, str. 32

zdravotním postižením, přesně 1 077 673[6] a toto číslo bude pravděpodobně s navyšující se populací stále stoupat. Pokud bychom chtěli porovnávat poměr z hlediska podílu mužů a žen ze všech osob se zdravotním postižením, pak byl vyšší podíl zjištěn u žen (52, 4%), kdežto u mužů činí 47,6%. Od 9. července 2018 do poloviny ledna 2019 proběhlo nejnovější výběrové šetření prováděné Českým statistickým úřadem, které si dalo za cíl co nejobjektivněji zjistit, jak se těmto lidem v České republice žije. V rámci tohoto šetření, na kterém spolupracuje Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, bylo dotázáno na 9000 předem vybraných domácností.[7]

Zdravotní postižení však nezasahuje pouze těch 10 %, ale v širším pohledu mnohem vyšší počet obyvatel, kterých se v důsledku zdravotní postižení v určité míře týká. Těmito zasaženými osobami jsou zejména rodiny či přátelé osob se zdravotním postižením. Snad každý se s někým s určitým zdravotním omezením setkal, přesto toto tabu ve společnosti dále přetrvává. Tyto osoby většina lidí respektuje jako součást společnosti, ale více se o jejich problematiku nezajímá a raději jejich problémy přehlíží.

2.3 MODELY OZP A RŮZNÉ POHLEDY A DEFINICE OZP

Jak bylo zmíněno výše, těžko hledat generální klauzuli, která by zahrnula veškeré znaky týkající se zdravotního postižení. Proto na ně můžeme nahlížet z pohledu více modelů. Z historického hlediska, přibližně do konce II. Světové války, byly rozeznávány zejména *model medicínský* a *model charitativní*. Z pohledu medicínského se zaměřovalo především na postižení jako medicínský, zdravotní problém. Myšlenkou bylo, že nepříznivý zdravotní stav je to, co jedinci brání v začlenění do běžné společnosti. OZP byla konkrétním příjemcem poskytované lékařské péče, hlavním cílem byla léčba. Druhý přístup byl vnímán zejména jako milosrdenství prokazované těmto daným osobám. Oba přístupy

[6]Závěr. *Https://www.czso.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k5_260006-14.pdf/a5d429de-3ca1-4604-afe2-5a8b69952f52?version=1.0

[7] Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. Https://www.czso.cz [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/ documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0

umožňovaly těmto osobám větší šance na přežití a alespoň základní sociální jistoty. Po konci druhé světové války se začal měnit pohled společnosti a začalo docházet k postupnému rozvoji a prosazování lidských práv. Ze zdravotně postižené osoby, na kterou se do té doby nahlíželo spíše jako na objekt péče, se pohled začal měnit a stala se subjektem. Je především člověkem se základními lidskými právy a až sekundárně zdravotně postižený. Proto se také místo zdravotně postižené osoby začal užívat spíše termín osoba se zdravotním postižením, což má charakterizovat, že osobou je primárně.

V současnosti převažuje tzv. *model sociální*, který předchozí dva postupně nahradil. Z pohledu tohoto modelu již není největší překážkou ono samotné zdravotní postižní, nýbrž také překážky okolního prostředí. Pro tento model jsou nejdůležitější lidská práva a je kladen důraz na kompletní sociální začlenění OZP do běžného života a jejich ekonomickou aktivitu. Sociální model stojí zejména na základech antidiskriminačního zákona[8], který zaručuje těmto osobám rovná práva. Osoby se zdravotním postižením mají mít totožná a stejné množství přiznaných lidských práv, jako osoby bez postižení. Osoby bez zdravotního postižení již pouze neprokazují milosrdenství a toleranci vůči OZP, jak tomu bylo v modelu charitativním, nyní je důležitá solidarita vyplývající z tzv. principu rovných šancí či rovnosti příležitostí.[9]

2.3.1 DEFINICE OZP

V České republice se užívá pojem zdravotní postižení, jeho definice však není v českém právním řádu jednotná a liší se s ohledem na resort, kde je pojem užíván. Jinou definici nalezneme v pracovním právu, jinou v právu sociálního zabezpečení či ve zdravotnictví.

Pro účely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, se zdravotním postižením rozumí „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné*

[8] Zák. č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
[9] Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením. *Http://emuzeum.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: http://emuzeum.cz/admin/files/projevy-diskriminace-text.pdf

osoby.“[10] V rámci zdravotnického práva je užívána definice zdravotního postižení jako stav závažného a trvalého snížení funkční schopnosti vzniklého v důsledku úrazu, nemoci či vrozené vady.[11]

Při označování jedinců se užívá spojení *„osoba se zdravotním postižením“*, které převládá nad označením *„zdravotně postižená osoba“*, což jsme si s ohledem na důležitost lidských práv vysvětlili výše. Koho můžeme označovat jako osobu se zdravotním postižením nám vymezuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který tvoří nejrozsáhlejší úpravu osob se zdravotním postižením na trhu práce, ve svém §67. Dle toho: „*Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány a) invalidními ve třetím stupni (dále jen osoba s těžším zdravotním postižením), b) invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen osoba zdravotně znevýhodněná)*“.[12]

2.3.2 INVALIDITA

Často se setkáváme s pojmy „postižený“, „invalidní“ či „handicapovaný“. Tyto termíny se mohou zdát podobné, každý má však trochu jiný význam a je třeba je rozlišovat. Invaliditu je možné zaměňovat s handicapem či invalidností. Tato vzniká buď v následku nějakého úrazu či je vrozená, tedy v důsledku prenatálních změn.

Invalidita bývá definována jako snížení či dokonce úplná ztráta práceschopnosti. Za invalidu můžeme označit osobu, u které toto snížení pracovní schopnosti pokleslo o nejméně 35 % z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Tímto poklesem pracovní schopnosti rozumíme pokles schopnosti vykonávat jakoukoliv výdělečnou činnost v průběhu aktivního pracovního života osoby (zaměstnance) kvůli smyslovým, duševním či tělesným schopnostem, a to v porovnání se stavem, který byl u těchto osob před vznikem

[10] §3 zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
[11] OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 2011. ISBN 978-80-210-5536-0, str. 23.
[12] §67 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

tohoto dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.[13] Tento pokles pracovní schopnosti je nutné odlišovat od pracovní neschopnosti, kde na rozdíl od invalidity není podmínkou dlouhodobost daného nepříznivého stavu anebo alespoň určitý předpoklad toho, že tento stav bude dlouhodobého charakteru. Tato dlouhodobost se v českém právním řádu vyjadřuje tak, že nepříznivý zdravotní stav trval nebo dle poznatků lékařské vědy trvat bude alespoň jeden rok.[14]

Běžně je užíván pojem válečný invalida. Válečné konflikty jsou jednou ze situací, ze které vyvstává větší množství invalidů v důsledku jejich válečných zranění (nejčastěji poškození končetin). Další častou příčinou invalidity můžou být dopravní nehody.

Tělesné postižení má dva základní aspekty, a to deformovaný zevnějšek a nedostatečné pohybové možnosti. Rozlišujeme také, zda je postižení vrozené či získané v průběhu života. Vrozené na jednu stranu ovlivňuje vývoj, na druhou stranu pro člověka nemusí být tak traumatizující, jelikož je pro něj jeho součástí odjakživa a umí se s případnými indispozicemi lépe sžít. Postižení získané v průběhu života může trauma vyvolávat více, jelikož osoba s postižením ví, jaký byl život před tím a vše porovnává.[15] Ve většině případů tyto osoby považují tuto novou situaci za výrazně horší. Autorka práce se však setkala i s případem, kdy muž po úrazu s následkem zdravotního postižení a upoutání na invalidní vozík zcela přehodnotil své hodnotové postoje a je s nynější situací nejen smířený, ale užívá si života více, než před získáním postižení a stal se dokonce českým paralympionikem.

2.3.2.1 Stupně invalidity

Dle procentuální ztráty pracovní schopnosti rozlišujeme tři základní stupně invalidity fyzických osob a dále zdravotní znevýhodnění. Pokud pracovní schopnost osoby poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, označujeme tento stav jako invaliditu 1. stupně. Pokud pracovní schopnost poklesla nejméně o

---

[13] VESELÝ, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. 2009. ISBN 978-80-86775-23-4., str. 74

[14] VESELÝ, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. 2009. ISBN 978-80-86775-23-4., str. 74

[15] OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 2011. ISBN 978-80-210-5536-0, str. 23.

50 % ale maximálně o 69 %, nazýváme toto invaliditou 2. stupně a pokud práceschopnost poklesla minimálně o 70 %, je označována jako invalidita 3. stupně (osoby s těžším zdravotním postižením). [16] Tuto procentní míru poklesu pracovní schopnosti je nalezneme ve Vyhlášce, kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity) č. 359/2009 Sb. vydanou Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Určování poklesu pracovní schopnosti má určitá specifika. O stanovení invalidity, případně změně stupně invalidity rozhodují lékaři České správy sociálního zabezpečení a při hodnocení zdravotního stavu vycházejí z dat poskytnutých ošetřujícím lékařem.

Rozhodujících aspektů pro posuzování pracovní schopnosti je několik:

a) zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost, přičemž trvalost musí být vyslovená na základě lékařské prognózy,

b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,

c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován, což znamená, zda nabyl opět schopnosti umožňující mu vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu,

d) schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,

e) schopnost využití zbytkové zachované pracovní schopnosti.[17]

V řízení o námitkách posuzuje zdravotní stav lékař ČSSZ a pro účely přezkumného řízení soudního je posudkovým orgánem komise MPSV.[18]

---

[16] Invalidní důchody. *Https://www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/619

[17] §39 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

[16] MPSV. Posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých sociálních systémů od 1.1.2014. mpsv.cz, 2014 [cit. 26. října 2016]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani_zdravi_2014.pdf>

2.3.3 ZDRAVOTNÍ ZNEVÝHODNĚNÍ

Novelou zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. se do našeho právního řádu opět zavádí pojem zdravotní znevýhodnění. Osoby zdravotně znevýhodněné náš právní řád znal už dříve, obsahoval jej již zákon o zaměstnanosti z roku 2004, avšak od 1. prosince 2012 bylo označení takovýchto osob ze zákona vyňato. Pokud je osoba stále schopná být plnohodnotnou součástí pracovního procesu, ale neobejde se bez určitých speciálních úprav pracovního prostředí, pracovních podmínek či pracovní doby s ohledem na její nepříznivý zdravotní stav přetrvávající nejméně jeden rok, nazýváme takovouto osobu osobou zdravotně znevýhodněnou[19]. O tom, zda bude osoba takto označena, rozhoduje vždy Úřad práce ČR. Přesné vymezení nalezneme v §67 odst. 3 zákona č. 434/2004 Sb., kam se tento termín od 1. ledna 2015 vrátil, který říká že „*osobou znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavně zaměstnávání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykovávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci zůstat jsou podstatně omezen z důvodu jejího dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením dle odstavce 2 písm. a) nebo b) §67*“.[20]

Všechny tyto výše zmíněné osoby jsou povinny prokazovat svůj status. Osoby s druhým a třetím stupněm invalidity prokazují svůj status rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení nebo potvrzením okresní správy sociálního zabezpečení o tom, že byly uznány osobami invalidními v těchto stupních (dříve používán termín osoby plně invalidní). Osoby s prvním stupněm invalidity (dříve označovány jako osoby částečně invalidní) prokazují svůj status rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení o tom, že byly uznány osobou v tomto stupni invalidity nebo rozhodnutím o přiznání částečného invalidního důchodu.

[19] Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných. *Https://portal.mpsv.cz*[online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf
[20] §67 odst. 3 zákona č. 434/2004 Sb, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Taktéž OZZ prokazují statut rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení.[21]

Na závěr můžeme říci, že mezi OZZ a OZP je určitý rozdíl. OZP je fyzická osoba, kterou orgánem sociálního zabezpečení uzná invalidní prvním, druhém nebo třetím stupni, nebo uznána jako osoba zdravotně znevýhodněná. Osoby ZZ jsou tedy specifickou skupinou OZP, ale nejsou invalidní a vzhledem k jejich dlouhodobě nepříznivému zdravotního stavu jsou omezeny ve schopnosti pracovního uplatnění, a proto potřebují určitým způsobem přizpůsobit pracovní podmínky. Dle ČSSZ toto zdravotní znevýhodnění není natolik závažné, aby to postačovalo pro přiznání nároku na finanční kompenzaci v podobě finančního příspěvku. Status OZZ se prokazuje rozhodnutím nebo potvrzením vydaném OSSZ, kdežto status OZP se prokazuje buď posudkem o invaliditě nebo potvrzením vydaným příslušnou OSSZ. [22]

[21] LEIBLOVÁ, Zdeňka, *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, rok 2005, ISBN 90-7263-264-7, str. 52
[22] Osoby zdravotně znevýhodněné. *Https://www.cssz.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/cz/ozz/

3 HISTORICKÝ EXKURZ

Pro porovnání posunu myšlení, ke kterému v průběhu let došlo, bude v této kapitole nastíněn historický vývoj právní úpravy od jejích počátků po roce 1918.

3.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY MEZI LETY 1918 – 1948

První světová válka a následný vznik Československé republiky se staly významným mezníkem pro demokratické vnímání společnosti. Období tzv. první republiky je známo jako období expanze ve všech možných sférách, tedy jak v oblasti politické, tak i v sociální či ekonomické. Nově vzniklá Československá republika se však potýkala s mnoha problémy způsobenými válkou. V této době byl značný nedostatek pracovních míst, mnoho rodin ve válce přišlo o hlavy rodiny - své živitele - a v chudobincích žilo velké množství válečných invalidů (viz podkapitola 2.3.2). Bylo zřejmé, že právní úprava potřebovala významné změny, vedoucí především ke stabilizaci nového státu a rozvoji sociální politiky, její význam zdůraznilo mimo jiné zřízení Mezinárodní organizace práce v roce 1918, která už od svého počátku usilovala o vytváření světových standardů na poli sociální ochrany obyvatelstva.[23] První kroky nové vlády vedly ke zřízení Ministerstva sociální péče zákonem č. 2/1918 Sb. z. a n. jehož cílem bylo vyřešit negativní poválečnou sociální situaci. Válečné poškozence definoval zák. č. 199/1919 Sb., o organizaci péče o válečné poškozence – byli jimi zejména invalidé, tj. dle § 1 tohoto zákona státní občané Československé republiky, jejichž pracovní schopnost byla dočasně nebo trvale snížena, nebo kteří jí úplně pozbyli, a to pro poranění nebo nemoc získanou nebo zhoršenou ve službě vojenské, při vojenských úkonech nebo jako železniční zřízenci anebo získanou nebo zhoršenou v zajetí.[24] Ministr sociální péče měl na základě tohoto zákona mnoho povinností týkajících se válečných invalidů – zejména povinnost vést jejich evidenci, zjistit stupeň ztráty jejich pracovní schopnosti a vyměřit a následně jim vyplatit důchody. Prostřednictvím výcviku a školení měl zajistit jejich znovu

[23] RÁKOSNÍK, Jakub a kol. Sociální stát v Československu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2012, s. 86
[24] Zák. č. 199/ 1919 Sb., o organisaci péče o válečné poškozence

začlenění do společnosti.[25] Výše zmíněný zákon prováděl Zákon o požitcích válečných poškozenců[26], přičemž za požitky považuje důchody invalidní, vdovské, sirotčí a důchody předků.[27] Za nejdůležitější zákon té doby v oblasti sociální je považován zák. č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří[28], zvaný zkráceně zákon o sociálním pojištění. Tento zákon nabyl účinnosti dnem 1. července 1926. Tento zákon ale nezajišťoval pojištění všech pracujících osob, a ve finále sloužil jen jako pojišťovací zákon pro dělníky.

Zdálo se, že se sociální politika stále rozvíjí a skutečně začalo vznikat mnoho dobročinných aktivit. Zesilovala činnost Československého červeného kříže a vznikaly další a další poradny - např. pro zdravotně handicapované, nezaměstnané, duševně choré nebo činnost České diakonie. Tyto aktivity byly nesmírnou pomocí pro stát a pro mnoho potřebných, mezi nimiž byla i spousta osob se zdravotním postižením. Tuto dobu rozkvětu však přerušila další válka.

3.2 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PO ROCE 1948

Po skončení druhé světové války opět docházelo ke snahám o stabilizaci sociálního dění. Chvíli se tomu i dařilo, a došlo například ke sjednocení, zrovnoprávnění pojištění i přístupu k sociálním dávkám. Byl zřízen Fond národního pojištění, do kterého přispívali zaměstnanci, zaměstnavatelé a stát. Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění[29] upravoval nemocenské pojištění, důchodové pojištění a všeobecnou péči o pojištěnce a jejich rodinné příslušníky. Tento právní předpis je možné považovat na následujících dlouhých čtyřicet let posledním demokratickým zákonem v rámci sociální politiky.[30]

Nástup totalitního režimu s sebou přinesl útlum sociální politiky. Zatímco v západním světe docházelo k vzestupu demokracie a v roce 1948 byla dokonce

---

[25] Tamtéž.
[26] Zák. č. 142/1920 Sb., o požitcích válečných poškozenců
[27] KOTOUS, Jan a kol. Úvod do sociální politiky. 3. vydání. Praha: Vodnář, 2003. , ISBN: 80-85889-50-1, s. 21
[28] zák. č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří
[29] Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění
[30] KOTOUS, Jan, Pavel PEŘINA a Gabriela MUNKOVÁ. Úvod do sociální politiky. 1. vyd. Praha: Vodnář, 1997, 94 s. Prameny a nové proudy právní vědy, str. 55, ISBN 80-858-8912-9

přijata Všeobecná deklarace lidských práv, která deklarovala základní lidská práva a svobody, v tehdejším Československu docházelo k deformování právního systému podle socialistického vzoru. Tato ideologie postupně rušila veškeré sociální instituce, jelikož neočekávala, že by v zemi byli chudí lidé, kteří by takovou pomoc potřebovali. Předpokládalo se, že s rozvojem vědy a zvýšením životní úrovně obyvatelstva se sociální péče stane zbytečnou.

V dubnu roku 1948 bylo schváleno národní pojištění[31], které mělo být tím jediným komplexem nástrojů a mělo nahradit veškeré dosavadní formy sociální ochrany. Očekávalo se, že množství sociálně patologických jevů zmizí, chudým bude zprostředkována práce a specializované státní instituce se postarají o ty, kteří z důvodu fyzického či mentálního handicapu pracovat nemohou.[32] V roce 1951 bylo zrušeno ministerstvo sociální péče a jeho působnost se rozdělila mezi několik státních institucí, zejména nově zřízené ministerstvo pracovních sil a později ustavený Státní úřad důchodového zabezpečení.[33]

Prvním československým předpisem, který se věnoval úpravě zaměstnávání OZP byl zák. č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. Tento právní předpis zavedl do československého právního řádu nový pojem, a to institut osob se změněnou pracovní schopností. Osoba se změněnou pracovní schopností byla, dle § 52 tohoto zákona, definována jako „*osoba, která má pro trvalé poškození zdraví podstatně omezený výběr zaměstnání*“, zároveň je zákonem stanovená právní domněnka, že se za osoby se změněnou pracovní schopností považují též „*osoby, které pro trvalé poškození zdraví, jež nastalo před započetím pravidelné pracovní činnosti, nebo pro vrozené vady mají podstatně omezený výběr zaměstnání, zejména mládež s těžkými zdravotními vadami po dosažení věku, v němž končí povinná školní docházka*.“[34]

---

[31] Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění
[32] RÁKOSNÍK, Jakub a kol. Sociální stát v Československu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2012, s. 144
[33] Tamtéž.
[34] Zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 12-03-2019]. Dostupné z: https://www.beckonline.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzgu3f6njvfuyq

Významnou se stala vyhláška č. 4/1957 Ú. l[35], která měla pomoci osobám se změněnou pracovní schopností ve všech oblastech jejich života, mimo jiné umožnit jim přípravu pro povolání, zajistit pomoc při odstraňování překážek, které jim brání přizpůsobení se pracovním podmínkám. Také upravovala poskytování těmto osobám a jejich rodinným příslušníkům hmotné zabezpečení v době před pracovním umístěním a po dobu přípravy pro povolání.

Během sedmdesátých a osmdesátých let dvacátého století k velkému posunu nedošlo. Částečně se pozměňovala definice osoby se změněnou pracovní schopností a systém vyplácení důchodů. Cílenější sociální péče často spočívala pouze v krátkozrakém umístění do ústavní péče nebo poskytnutím dávek sociální pomoci či invalidního důchodu. Rehabilitace a začleňování do společnosti bylo nedostatečné. Soukromé iniciativy byly naprosto potlačeny, roli „ošetřovatele a opatrovatele“ převzal stát.

3.3 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PO ROCE 1989

Rok 1989 přinesl velký zlom ve všech oblastech dosavadního vývoje státu. Tím, že došlo k přechodu od totalitního politického systému k demokratickému systému, a od centrálně plánované ekonomiky k ekonomice tržní, došlo také k podstatným změnám v oblasti právní i sociální. Po období výlučné státní péče dostaly příležitost i soukromé či církevní subjekty. Zákon o zaměstnanosti z roku 1991[36] zrušil předchozí systém administrativní regulace zaměstnanosti[37]. Za osoby se změněnou pracovní schopností považoval ty, které: „*měly pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění nebo byly poživateli důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, jestliže jim*

[35] Vyhláška 4/1957 Ú.l., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12-03-2019].
[36] zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti
[37] BĚLINA, Miroslav, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. Pracovní právo. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 539 s. Právnické učebnice (C. H. Beck), str. 31, ISBN 978-807-1796-725

zachovaná pracovní schopnost dovolovala pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění"[38]

Důležitým bodem bylo zavedení povinnosti zaměstnavatele přijmout do zaměstnání občany se změněnou pracovní schopností, až do výše povinného podílu na celkovém počtu svých zaměstnanců. Tento povinný podíl byl stanovován nařízením vlády, a to pro zaměstnavatele s více než 20 zaměstnanci, a tento povinný podíl nesměl být vyšší než 8 % zaměstnanců.[39]

Velikost povinného podílu, výše invalidních důchodů, příspěvků po zaměstnavatele a také jejich práva a povinnosti se budou i nadále měnit. Důležité ale je, že kořeny sociální politiky jsou v této době již pevně zakořeněny a stát podporuje OZP a garantuje jim pomoc.

[38] §21 zákona č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti
[39] Nařízení vlády č. 384/1991 Sb., České a Slovenské Federativní Republiky

4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP DLE PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Tato kapitola si klade za cíl představit nejen aktuálně platnou vnitrostátní právní úpravu, ale i nejvýznamnější dokumenty mezinárodních organizací a Evropské unie se zaměřením na lidská práva, práva hospodářská a práva osob se zdravotním postižením.

4.1 MEZINÁRODNÍ ÚPRAVA

Jak bylo zmíněno v podkapitole o modelech nahlížení na osoby se zdravotním postižením, nejdůležitějšími pojmy v této tématice jsou lidská práva, rovné zacházení a stejné šance pro všechny osoby. Většina mezinárodních dokumentů týkajících se OZP zakotvuje rovné postavení, upravuje lidská práva či zákaz diskriminace. Mezi nejvýznamnější patří například ***Deklarace práv osob se zdravotním postižením***, jež byla přijata 9. 12. 1975 na Valném shromáždění jako vůbec první dokument OSN, který s touto problematikou zabývá. Rovností osob se zabývají tzv. ***Standardní pravidla OSN pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením,*** ve kterých nalezneme například rozlišení pojmů handicap a postižení.[40] Jedním z nejdůležitějších dokumentů, který je závazný i pro Českou republiku, je ***Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením (dále jen „Úmluva“)*** přijatá 13. 12. 2006 Valným shromážděním OSN. Tato Úmluva je jednou z hlavních úmluv o lidských právech přijatých OSN a je hlavní garancí všech lidských práv a jejich plného uplatnění OZP. Úmluva stojí na několika zásadách, kterými jsou zejména respekt k lidské důstojnosti a nezávislosti, zákaz diskriminace, plné zapojení do společnosti, rovnost příležitostí, přístupnost, rovnost žen a mužů, respekt k vyvíjejícím se schopnostem dětí a jejich právu na zachování identity.[41] Článek 1 této Úmluvy říká, že „ *osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojeni do společnosti na*

[40] Diplomová práce Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Daniel Kletenský, Brno 2017
[41]Náhradní plnění. *Https://www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/28419

rovnoprávném základě s ostatními."[42] Mají tedy stejné právo na práci a možnost vydělávat si na živobytí takovou prací, jakou si vyberou, a to v prostředí, které je pro takové osoby adekvátní. Česká republika byla v tomto případě jedním z prvních signatářů, kteří Úmluvu podepsali a to 30. března 2007, spolu s Opčním protokolem umožňujícím smluvním státům uznat pravomoc Výboru OSN pro práva osob se zdravotním postižením zabývat se stížnostmi jednotlivců nebo skupin jednotlivců na porušení práv vyplývajících z jednotlivých ustanovení Úmluvy. Poté následně došlo v České republice k procesu ratifikace Úmluvy, jež nabyla platnosti dne 28. října 2009 a na základě čl. 10 Ústavy[43] se dne 12. února. 2010 stala součástí právního řádu ČR. Opční protokol v České republice dosud ratifikován nebyl.

Tyto předchozí mezinárodní dokumenty se zabývají úpravou OZP spíše z hlediska sociálního zabezpečení. Existuje však mnoho předpisů na mezinárodní či Evropské úrovni, jež se zabývají pracovněprávní stránkou věci. Z mezinárodní úpravy můžeme zmínit například ***doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením*** ze dne 22. června 1955[44]

V rámci Evropské Unie je úprava OZP roztříštěna a každý z členských států si ji interpretuje po svém. OZP jako „*všechny lidi s vážným postižením, které je důsledkem fyzických, mentálních nebo psychických vad*" upravuje ***Doporučení Rady 86/379/EHS o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství***, jež na zdravotní postižení nahlíží zejména z hlediska zdravotnického. Definici OZP měla původně obsahovat také **Směrnice Rady 2000/78/ES** ze dne 27. listopadu 2000, nakonec však bylo rozhodnuto, že úprava bude ponechána na jednotlivých členských státech. [45]

---

[42] Úmluva OSN o právech OZP. In: Ministerstvo práce s sociálních věcí [online]. [cit. 16. 02. 2017]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf
[43] Čl. 10 zák. č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
[44] Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP. In: International Labour Organisation[online], 2010, 4 (4), s. 27-40 [cit. 16. 02. 2017]. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE: R099
[45] TOLDI, Robert, Diplomová práce *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, 2015, Praha

4.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE

Mezinárodní právní úprava přináší jakýsi obecný standard, jenž by měl být pro státy, které zavazuje, cílem. Konkrétní vymezení dílčích otázek je však ponechávána zákonodárcům a je tedy na jednotlivých státech, co do vnitrostátní úpravy zahrnou. Tato kapitola bude věnována právní úpravě ochrany OZP, jež je prováděna několika různými způsoby. Jedná se zejména o garanci rovného přístupu (zacházení) a zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení, dále specifická práva OZP garantována Listinou a prováděcími předpisy a také nástroji politiky zaměstnanosti. Ochrana práv OZP je v České republice je roztříštěná a najdeme ji upravenou hned v několika právních předpisech.

4.2.1 ÚSTAVNÍ POŘÁDEK

Základnu právní úpravy této problematiky, jež má napomoci ke zlepšování postavení OZP na trhu práce tvoří ústavní pořádek, konkrétně Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „Listina“)[46]. V čl. 3 Listiny zaručuje základní práva a svobody pro každého bez rozdílu, ale OZP v něm přímo zmiňováni nejsou. Ustanovení o nich nalezneme v hlavě čtvrté, která upravuje práva hospodářská, sociální a kulturní. Hned v úvodním ustanovení čl. 26 je zaručeno obecné právo na práci a s tím související svobodnou volbu povoláni. Konkrétně č. 26 říká: „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“ [47] Toto právo Listina zaručuje všem, tím pádem i OZP. Článkem 29 odst. 2 je mladistvým a OZP garantováno právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Tato výše uvedená práva patří do skupiny sociálních práv, která, stejně tak jako občanská a politická práva, tvoří jeden celek nezadatelných

[47] Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

lidských práv. Rozdíl mezi nimi ovšem spočívá v tom, že sociální práva zakotvují nároky vůči státu a vyžadují tedy jeho aktivní konání. Občanská a politická práva zaručená Listinou jsou postavena na převážném nezasahování do svobodné sféry jednotlivce, zatímco u sociálních práv se stát zavazuje poskytovat finanční plnění či služby.[48]

4.2.2 ZÁKONÍK PRÁCE

Zákoník práce, jako stěžejní předpis pracovního práva, upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jejich práva a povinnosti, pracovní dobu, odměnu za práci, pracovní podmínky a další. Problematikou zaměstnávání OZP se však, až na několik výjimek, téměř vůbec nezabývá. OZP mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako všichni ostatní pracovníci a není jim zákoníkem práce poskytována žádná speciální ochrana.

Jednou z několika málo skutečností, kterou v otázce se zaměstnáváním OZP zákoník práce upravuje, je zákaz diskriminace. Zákoníkem práce je v tomto případě uskutečňován obecný princip rovného zacházení a zákaz diskriminace, které jsou stanoveny směrnicí Rady 2000/78/ES87 a Listinou. V §16/1 tohoto zákona[49] je garantována *povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní a mzdové podmínky, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnávání*. Druhý odstavec generálně zakazuje v pracovních vztazích jakoukoli diskriminaci

Předchozí zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, OZP poskytoval mnohem větší ochranu, než jakou nabízí ten současný. S příchodem novelizace zákoníku práce[50] již není povinností zaměstnavatele písemně oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je OZP. Úmyslem tohoto ustanovení bylo snad ochránit a udržet pracovní místo pro OZP, vedlo však spíše k tomu, že než aby zaměstnavatelé museli plnit

[48] KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009. s. 84.
[49] Zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů §16
[50] Zákon č. 365/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

tuto povinnost, raději takovou osobu vůbec nezaměstnali. Zákoník práce spolu s nařízeními vlády také garantuje minimální mzdu. Ta přitom byla až do začátku roku 2017 stanovena v nižší výši pro osoby pobírající invalidní důchod než pro ostatní osoby. Na zrušení ustanovení § 4 tohoto problematického nařízení měla zájem také veřejná ochránkyně práv Mgr. Anna Šabatová, Ph.D. Ombudsmanka podala návrh na zrušení ustanovení k Ústavnímu soudu na základě ustanovení § 64 odst. 2 písm. f) zákona č. 182/1993, o Ústavním soudu. V návrhu poté namítala, že ustanovení o minimální mzdě osob pobírajících invalidní důchod je neústavní, s tím, že spatřovala rozpor se základním právem na rovnost v důstojnosti a právech osob a také rozpor se zákazem diskriminace. Nařízení ve své podobě odporovalo dle návrhu také antidiskriminačnímu zákonu.[51] Ústavní soud však již nestačil rozhodnout. Protože se jednalo o zřejmou diskriminaci, díky novele nařízení č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., účinné ode dne 1. 1. 2017, došlo ke sjednocení minimálních mezd. Ústavní soud tedy řízení zastavil.[52]

Úpravu dotýkající se OZP dále nalezneme v páté část zákoníku v hlavě I. Ustanovením § 103 odst. 1 je zaměstnavateli uložena povinnost nepřipustit, *aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce svou náročností neodpovídající jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti*. V § 103/ odst. 5 je dále vymezena povinnost zaměstnavatele *pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání*[53].

4.2.3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Po vstupu České republiky do Evropské unie již přestaly být dostačující dosavadní právní předpisy upravující trh práce a bylo třeba sjednotit nejen dosavadní zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a

[51] Srov. Usnesení Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 6/16-1.
[52] HABÁŇ, Petr. 11 tisíc – nová výše minimální mzdy i pro OZP. [online], [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: http://vozickar.com/11-tisic-nova-vyse-minimalni-mzdy-i-pro-ozp/
[53] §103/odst. 5, Zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů do jedné komplexnější normy, ale také jej sjednotit s Evropskými předpisy a nařízeními. Na základě toho byl přijat Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. října 2004. Zákon o zaměstnanosti je následně proveden vyhláškou MPSV č.518/2004 Sb., která detailněji upravuje pracovní rehabilitaci, výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, chráněná pracovní místa, příspěvky na podporu zaměstnávání OZP či plnění povinného podílu ze strany zaměstnavatelů.

Jak nám říká §1 tohoto zákona: „*Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“*[54] Tímto cílem jsou vyjádřeny základní hodnoty hospodářské a sociální politiky České republiky. Mezi předpisy, které tento zákon zapracoval, patří zejména předpisy upravující volný pohyb zaměstnanců a zákaz diskriminace.

Zákon o zaměstnanosti tvoří komplexní úpravu osob se zdravotním postižením na trhu práce, definuje jejich postavení a práva a povinnosti nejen jejich, ale také zaměstnavatelů, kteří jsou povinni vytvářet příznivé pracovní prostředí. Tento právní předpis dále upravuje nástroje a cíle státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje zejména o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil či zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní politika zaměstnanosti tvoří jádro tohoto předpisu a je pozitivně vymezena v §2 tohoto zákona Jako nejrelevantnější pro tuto diplomovou práci by měl být zmíněn bod k) „*opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce*. Více ke státní politice zaměstnanosti si uvedeme v následujících kapitolách.

4.2.4 DALŠÍ PŘEDPISY HRAJÍCÍ ROLI V TÉMATICE ZOP

Již jsme si zmínili nejdůležitější předpisy, jež určitým způsobem vymezují či upravují práva a povinnosti osob se zdravotním postižením. Tyto zákony, avšak

[54] §1 z. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

nejsou jediné, které se touto tématikou zabývají, a proto považuji za vhodné alespoň zmínit některé další, které český právní řád přináší.

Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon) – tento zákon se řídí směrnicemi Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, definuje právo rovného zacházení, zákazu diskriminace fyzických osob [55] Antidiskriminační zákon upravuje mimo jiné povinnost zaměstnavatele, aby docházelo k rovnému zacházení se všemi zaměstnanci, bez ohledu na jejich zdravotní stav, a to jak přímo v samotném pracovním procesu, tak i v přijímacím řízení (problematika pracovních inzerátů, pohovorů apod.).[56]

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění nám vymezuje invaliditu jako takovou, její stupně, tedy první, druhý a třetí a podmínky vzniku nároku na invalidní důchod.

Dále zákon č. 140/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který dle §1 tohoto zákona „*upravuje poskytování peněžitých dávek osobám se zdravotním postižením určených ke zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a k podpoře jejich sociálního začleňování a průkaz osoby se zdravotním postižením.“*

Z pohledu zaměstnavatele je významný zákon č.134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, který dle §38 zvýhodňuje ty dodavatele soutěžící o veřejnou zakázku, kteří provozují chráněnou pracovní dílnu, nebo pobírají příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na jehož základě zaměstnávají více než 50 % OZP ze všech svých zaměstnanců a tím podporují zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich uplatnění se na trhu práce.

---

[55] Státní politika zaměstnanosti. *Https://www.epravo.cz* [online]. [cit. 2019-2-13]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html

[56] Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Https://www.fulsoft.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://www.fulsoft.cz/33/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjE7bmw5ZmxKvfpx5N0x0LKFY4uTGrLgIw/

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů upravuje zvýhodněné podmínky beroucí v potaz, zda je určitá osoba OZP. Tento zákon poskytuje daňové benefity jednak zaměstnavatelům zaměstnávajícím OZP, a zároveň zvýhodňuje samotné zaměstnance se ZP. Podle §35 odst. 1 se poplatníkům, fyzickým a právnickým osobám, snižuje daň z příjmů za zdaňovací období o určité částky.[57] Při určení slevy na dani je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením dle § 35 odstavec 2 zákona o daních z příjmů.

Mezi další významné předpisy se může zařadit vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. O rekvalifikaci OZP bude řeč v následujících kapitolách.

[57] Zaměstnavatelům zaměstnávajícím osobu se zdravotním postižením se poskytuje zvýhodnění formou slevy na dani o částku 18 000 Kč ročně za každého zaměstnance se zdravotním postižením (s invaliditou prvního a druhého stupně) a o částku 60 000 Kč ročně za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. (aktuálně platná úprava k roku 2019)

5 JUDIKATURA

Důležitou roli v úpravě určité právní oblasti hraje nesporně také judikatura. V rámci této práce bych ráda uvedla několik příkladů rozhodnutí Evropského soudního Dvora, které pomohly v této problematice určité skutečnosti vyjasnit.

Jak bylo zmíněno v podkapitole věnující se mezinárodní právní úpravě, dlouho neexistovala žádná mezinárodní definice OZP. To v roce 2006 částečně změnil judikát SDEU ve věci C-13/05 **Chacón Navas v Eurest Colectividades SA** týkající se Směrnice Rady 2000/78/ES. Paní Sonia Chacón Navas pracovala ve společnosti Eurest. V říjnu 2003 byla uznána jako neschopná práce z důvodu nemoci. Poté byla v květnu 2004 propuštěna bez uvedení důvodů. S. Navas namítala neplatnost propuštění z důvodu diskriminace. Národní soud položil předběžnou otázku SDEU, ve které se dotazoval, zda směrnice poskytuje ochranu i zaměstnanci, který byl propuštěn na základě nemoci a zda směrnice, která poskytuje ochranu zaměstnancům, kteří jsou diskriminováni na základě svého postižení, poskytuje ochranu zaměstnancům i v případě jejich nemoci. Podle rozsudku SDEU si zákonodárce vybral pojem „zdravotní postižení“ záměrně jako výraz odlišný od pojmu „nemoc“, a z toho důvodu je rovné postavení těchto pojmů vyloučeno. Soud v něm ZP definoval jako „*omezení, které je výsledkem tělesného, mentálního nebo psychického postižení, bránící v účasti dané osoby v profesním životě*.“ U postižení pak „*musí být pravděpodobné, že bude trvat dlouhodobě*.“[58]

Dalším případem je rozhodnutí SDEU ve věci C-363/12, **Z. vs. A Government Department and the Board of Management of a Community School** ze dne 18. 3. 2014. Paní Z. přišla kvůli svému onemocnění o dělohu,

[58] Překlad z Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA. Case C-13/05. [online: 12-03-2019]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0013&qid=1422188303223&from=EN>

ačkoliv jinak byla stále plodná. Dítě jí z toho důvodu porodila tzv. náhradní matka. Porozené dítě bylo biologicky vlastním potomkem paní Z. a ta si jej tedy neosvojovala. Na základě toho, že dítě neporodila přímo paní Z., nezískala nárok na mateřskou dovolenou. Přesto zažádala u svého zaměstnavatele o placenou dovolenou pro případ osvojení, která byla součástí podmínek jejího pracovního poměru. Zaměstnavatel jí nárok na dovolenou pro případ osvojení nepřiznal a na místo toho jí nabídl jen neplacenou rodičovskou dovolenou. Paní Z. kvůli tomu, že jí byl odepřen nárok na placenou dovolenou z důvodu jejího zdravotního postižení následně podala stížnost k irskému soudu.[59] SDEU ve svém rozhodnutí uvedl, že pojem zdravotní postižení je nutno chápat jako zahrnující nemožnost nebo omezení výkonu profesní činnosti. Pokud tedy paní Z. její onemocnění nebránilo v plném zapojení do profesního života, nelze nepřiznání mateřské dovolené posuzovat jako porušení zákazu diskriminace. Paní Z. totiž nebyla nijak omezena ve výkonu svého zaměstnání z důvodu svého postižení.[60]

Posledním judikátem, který tato práce zmíňuje, je rozhodnutí ve věci C-303/06, S. **Coleman vs. Attridge Law a Steve Law** ze dne 17. 7. 2008. Toto rozhodnutí vymezuje okruh osob, na něž se vztahuje směrnice Rady ze dne 27. 11. 2000. Smyslem této směrnice je zajištění rovného zacházení v oblasti povolání a zaměstnávání, proto obsahuje úpravu tzv. přiměřeného uspořádání pro OZP. Zaměstnavatel je v rámci tohoto přiměřeného uspořádání povinen přijmout vhodná opatření, která OZP usnadní přístup k zaměstnání, jeho výkon anebo postup v něm. Zaměstnavatel se může této povinnosti zprostit pouze v případě, že by přijatá opatření představovala neúměrné břemeno.[61] Paní Coleman se narodilo dítě se zdravotním postižením, které vyžadovalo zvýšenou a specializovanou péči. S ohledem na tuto skutečnost paní Coleman dobrovolně souhlasila s ukončením pracovního poměru u svého zaměstnavatele. Proti tomu však vzápětí podala žalobu u londýnského soudu. Touto žalobou se domáhala určení toho, že ukončení

[59] Rozsudek SDEU, věc C-363/12, bod 24-27. *Http://curia.europa.eu* [online]. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3642540

[60] Tereza Antlová, Diplomová práce *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, Brno 2018

[61] KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*, Wolters Kluwer, 2016, ISBN: 978-80-7552-286-3 str. 60

jejího pracovního poměru bylo zaměstnavatelem vynucené, a že s ní bylo zacházeno méně příznivě, oproti jiným zaměstnancům. Tvrdila, že je to z toho důvodu, že musí pečovat o svého syna, který má zdravotní postižení, a že právě kvůli tomu s ní byl ukončen pracovní poměr. Otázky, které byly předložené SDEU se týkaly toho, jestli výše zmíněná směrnice Rady poskytuje ochranu proti přímé diskriminaci a obtěžování pouze osobám, které jsou samy zdravotně postižené. V případě, že ne, zda poskytuje ochranu zaměstnancům, kteří nejsou sami zdravotně postižení, nicméně jsou vystaveni nepříznivému zacházení z důvodu příbuzenského vztahu s OZP. Další otázky se týkaly toho, zda je v rozporu se zásadou rovného zacházení méně příznivé zacházení nebo obtěžování ze strany zaměstnavatele, které má původ v tom, že zaměstnanec má zdravotně postiženého potomka. SDEU k prvním dvěma otázkám rozhodl, že ze znění směrnice Rady nevyplývá, že by se měla vztahovat pouze na zaměstnance, kteří jsou sami osobami se ZP. Smyslem směrnice Rady je podle SDEU boj proti všem formám diskriminace v zaměstnání a povolání na základě ZP a její užití nezávisí na okruhu osob, ale na důvodech, které jsou zakotveny v čl. 1 směrnice Rady. Toto rozhodnutí SDEU však bylo v rozporu s tím, jak si směrnice Rady vykládali jednotlivé státy EU. Ty z dikce čl. 5 a čl. 7 odst. 2 měli za to, že i ostatní články je nutné interpretovat tak, že se týkají pouze zaměstnanců, kteří sami jsou OZP. SDEU však tyto dva články označil za speciální, protože se vztahují přímo k opatřením, které se týká zaměstnanců se ZP.[62] Jejich užší působnost avšak nelze paušalizovat na ostatní články směrnice Rady.[63]

[62] BARANCOVÁ, Helena a Ľubica DILONGOVÁ. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. 2014. ISBN 9788073804978.
[63] Rozsudek SDEU, věc C-303/06, bod 20 – 23, *Http://curia.europa.eu* [online]. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162103&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3642540

6 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politika zaměstnanosti je součást hospodářské a sociální politiky státu, jejímž cílem je minimalizovat negativní důsledky nezaměstnanosti a dosáhnout na trhu práce rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Tuto politiku dle §2 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. vytváří stát, ale podílejí se na ní i další subjekty, které jsou určitým způsobem činné na pracovním trhu. Těmi jsou zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při uskutečňování státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje s dalšími subjekty, kterými jsou například územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením nebo organizace zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonává jednak Ministerstvo práce a sociálních věcí a jednak Úřad práce České republiky, který byl zřízen zák. č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

6.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Součástí státní politiky zaměstnanosti je mimo jiné podpora zaměstnavatelů ze strany státu ve vytváření nových pracovních míst, čehož se snaží dosáhnout prostřednictvím poskytování příspěvků při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, jež jsou evidováni na ÚP. Aktivní politika zaměstnanosti probíhá prostřednictvím různých opatření, někdy označovaných jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Mimo poradenství a programy určené k řešení otázky nezaměstnanosti se řadí mezi tyto nástroje zejména následující:

1. rekvalifikace
2. investiční pobídky
3. veřejně prospěšné práce
4. společensky účelná pracovní místa
5. překlenovací příspěvek
6. příspěvek na dopravu zaměstnanců

7. příspěvek na zapracování
8. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program[64]

6.1.1 REKVALIFIKACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Dle portálu Ministerstva práce a sociálních věcí se rekvalifikací rozumí činnost, která *„umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.“* Rekvalifikaci zajišťuje Úřad práce příslušný dle trvalého pobytu zájemce nebo uchazeče o zaměstnání. Samotná rekvalifikace – tedy jak její obsah, tak rozsah – musí být vhodná vzhledem ke zdravotnímu stavu osoby a také dle individuálních praktických zkušeností těchto osob. V případě osob se zdravotním postižením, které není vrozené, může často nastat situace, kdy zaměstnanec v následku např. úrazu již není schopen vykonávat stávající zaměstnání. Přestože dle studií čím později se u dané osoby zdravotní postižení projevilo, tím častěji pokračuje v zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele, ne vždy je to možné. Pokud je uchazeč o zaměstnání vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nezpůsobilý dosavadní činnost vykonávat a projeví o rekvalifikaci zájem, může Úřad práce rekvalifikaci zajistit a rovněž ji celkově zafinancovat. Dohoda o rekvalifikaci se vždy uzavírá písemně a musí obsahovat všechny údaje taxativně uvedené v odst. 2 § 109 zákona o zaměstnanosti.

Pro OZP jsou poskytovány specializované rekvalifikační kurzy, a to za obdobných podmínek jako samotná rekvalifikace. Pro zařazení do rekvalifikačních kurzů nemusí v tomto případě jít o uchazeče o zaměstnání, postačí, pokud bude daná osoba zájemcem. Osobám zdravotně postiženým je v případě, že nepobírají dávky starobního důchodu, dávky nemocenského pojištění nebo mzdu či plat na základě rozhodnutí Úřadu práce po dobu konání rekvalifikačního kurzu poskytována podpora při rekvalifikaci. Výše této podpory činí 60 % z dosažené poslední průměrné mzdy nebo z vyměřovacího základu, eventuálně 0, 14násobek v případě náhradních dob.

[64] Státní politika zaměstnanosti. *Https://www.businessinfo.cz* [online]. [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html

6.1.2 CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI OZP

Část pátá zákona o zaměstnanosti, jež definuje aktivní politiku zaměstnanosti, upravuje ve svých hlavách opatření a nástroje aktivní politiky, rekvalifikaci, investiční pobídky, další nástroje aktivní politiky a naposledy cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Nastávají případy, kdy je situace na pracovním trhu nezvládnutelná ostatními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, nebo kdy je vhodné, aby Úřad práce spolupracoval i s dalšími subjekty při řešení problémů určitého regionu nebo vybrané skupiny osob. V těchto případech je nejvhodnějším řešením ucelený program. Jedná se o soubor určitých opatření s cílem zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce, kdy součástí programu je také stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Jak nám říká §120, odst. 1 ZoZ, pomocí těchto cílených programů mohou být řešeny problémy v oblasti nezaměstnanosti obecního, okresního, krajského i celostátního charakteru. Lze také využít různé mezinárodní programy s mezinárodní účastí a programy financované v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších fondů EU. Cílené fondy obecního, okresního či krajského charakteru schvaluje ministerstvo práce a sociálních věcí, ty celostátního charakteru naopak vláda České republiky.[65]

Mezi cílené programy řadíme též program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku sloužícího k uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. V rámci tohoto programu je možné poskytovat zaměstnavatelům, kteří mají mezi zaměstnanci více jak 50 % OZP, příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny takového majetku. [66]

[65] Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. *Http://www.nfozp.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271

[66] Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, §120

6.2 NÁRODNÍ PLÁNY PODPORY

Cílem každého demokraticky smýšlejícího státu by měla být integrace osob se zdravotním postižením nejen do běžného života, ale i na otevřený trh práce. Česká republika se v uplynulých 25 letech dokázala zařadit mezi státy, které si nejen uvědomují odpovědnost, ale zároveň se snaží odstraňovat existující bariéry zabraňující OZP účastnit se na běžném, plnohodnotném životě a zapojení se do společnosti. ČR se systematicky snaží o postupné řešení jednotlivých oblastí, jež se osob se zdravotním postižením a jejich rodin bezprostředně dotýkají a klade si za cíl zlepšit podmínky i kvalitu jejich života. Za tímto účelem bylo v uplynulém období postupně vypracováno, vládou schváleno a realizováno již pět národních plánů vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, které přispěly k rozvoji politiky státu ve vztahu k těmto osobám. V těchto plánech byla vymezena konkrétní opatření, která byla pro dané období označena jako důležitá a prioritní.[67]

- První Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům byl schválen v roce 1992 a poukazoval na odstranění případů diskriminace a zahájení systémových změn v oblasti podpory.
- Druhý Národní plán, schválený v roce 1993 obsahoval opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení.
- Třetí národní plán, schválen v roce 1998, byl zaměřen na vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením.
- Čtvrtý národní plán z roku 2005 byl zaměřen na podporu a integraci OZP
- Pátý národní plán pro období let 2010-2014 se zabýval vytvářením rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.[68]
- Pátý, aktuální Národní plán na období 2015-2020 upravuje problematiku životních podmínek OZP, jako komplexního problému.

[67] Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020. *Https://www.vlada.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf

[68] GRUDZINSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 2012. ISBN 978-80-7453-214-6., str. 23

Národní plány podpory byly a jsou významným přínosem pro zlepšení přístupu České republiky jako státu k občanům se zdravotním postižením. Je zřejmé, že díky nim došlo k obrácení pozornosti vlády, i jiných ústředních orgánů státní správy k řadě oblastí, jež se týkají OZP. Za velmi pozitivní skutečnost se dá pokládat fakt, že na přípravě úkolů se vždy podílela také reprezentace zdravotně postižených. Konečné znění těchto plánů se tak většinou stalo kompromisem mezi reprezentacemi OZP a příslušným ústředním orgánem státní správy. Co je však smutným faktem, že problémy, jež měly být řešeny Národními plány, často trvají a byly splněny jen formálně.[69]

[69] Jan Michalík a kol., Zdravotní postižní a pomáhající profese ISBN:978-80-7367-859-3, rok. 2011-512str, Vyd. 1, str. 32

7 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

V předchozích kapitolách bylo vysvětleno, že postupem doby došlo a stále dochází ke změnám v přístupu směrem k přijetí osob se zdravotním postižením, jejich vnímání jako osob s nezadatelnými právy a také větší snahy o to, aby tito lidé byli plnohodnotnou součástí občanské společnosti.[70] V důsledku toho, je důležitým jevem nejen zapojování, ale také udržení OZP na trhu práce. V dnešní moderní společnosti zdravotní postižení není nebo by alespoň nemělo být stigmatem, které by mělo osoby se zdravotním postižením předem vyloučit z trhu práce.[71]

Ekonomická aktivita obyvatel, tedy jeden z ukazatelů sociálních pilířů, je zjišťována v souladu s doporučeními Mezinárodní organizace práce (ILO) pro sledování charakteristik trhu práce při tzv. výběrovém šetření pracovních sil.[72] Jedná se o důležitý faktor vypovídající o možném zapojení osob zdravotně postižených do pracovního procesu ve společnosti. Podíl zaměstnanosti zdravotně postižených osob je o dost nižší než v případě celkové populace České republiky. Rozdíl činí téměř 38 %, kdy u ZOP je míra zaměstnanosti 9 %, kdežto u zbytku populace 46,7 %.[73]

Je zřejmé, že zdravotní stav člověka má zásadní vliv na jeho pracovní výkon. Zdravotní postižení, které můžeme rozdělit do několika skupin – vnitřní, tělesné, duševní, mentální, zrakové či sluchové – a dále také kombinované (kombinace různých druhů postižení, např. hluchoněmota) či onemocnění civilizačními chorobami, neovlivňuje schopnosti člověka stejnou měrou. Z pohledu pracovních možností je jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele nejméně závažné postižení sluchové. S tímto druhem postižení pracuje přes 42 %

---

[70] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.

[71] Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Https://www.fulsoft.cz* [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.fulsoft.cz/33/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjE7bmw5ZmxKvfpx5N0x0LKFY4uTGrLgIw/

[72] Ekonomická aktivita. *Https://www.czso.cz* [online]. [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2105-05-v_letech_2000_az_2004-4_3_ekonomicka_aktivita

[73] Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. Https://www.czso.cz [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/ documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0

občanů se ZP. Naproti tomu jako nejzávažnější se jeví mentální postižení, kdy s takovýmto pracuje pouhých 12 % OZP. Na pomyslných dalších příčkách figuruje například postižení duševní či zrakové. Častým problémem, který ještě zhoršuje danou situaci, je kumulace jednotlivých druhů postižení. OZP často mají diagnostikován nejen jeden, ale i dva či více druhů zdravotního postižení. S novou dobou se mění nejen pracovní trh, tedy nabídky práce, které jsou lidem poskytovány, ale mění se i četnost výskytu určitých druhů postižení. S neustále postupujícím vývojem medicíny klesá podíl pohybových a jiných tělesných postižení, s těmi mentálními, bohužel, věda ještě nepostoupila.[74]

Z výběrového šetření z roku 2013 vyplývá, jak určité faktory ovlivňují postavení OZP na trhu práce. Největší potenciál uplatnění na pracovním trhu mají díky svému vzdělání osoby, u kterých došlo k projevu zdravotního postižení až v pozdějším věku, a to, pokud byla příčinou nemoc či úraz. U těchto osob 23 % z nich dosáhlo středoškolského vzdělání jako nejvyššího dosaženého stupně vzdělání a 9 % dokonce vysokoškolského vzdělání. Kromě výše zmíněného úrazu nemá příčina vzniku zdravotního postižení významnější vliv na ekonomickou aktivitu OZP. U úrazu pokračuje nadprůměrná část OZP v zaměstnání. U Stávajícího zaměstnavatele zůstane cca 35 % osob se zdravotním postižením získaným následkem úrazu. Pokud nejsou schopni vykonávat svoji původní profesi, je to nejčastěji kvůli špatnému zdravotnímu stavu a také kvůli nedostatečnému přizpůsobení jejich dosavadního pracovního místa, případně pracovního tempa.

Největší diferenciaci v ekonomické aktivitě a zaměstnanosti OZP můžeme spatřovat ve stupních invalidity. Zatímco v prvním stupni pracuje celých 55 % OZP, ve druhém stupni je to 36 % a ve třetím pouhých 5 % osob se zdravotním postižením. Nabízí se otázka, zda je příčinou tak špatný zdravotní stav těchto osob nebo i jiné faktory. Podle studie však 23 % osob se zjištěným třetím stupněm invalidity někdy práci hledalo, ale nenašlo a v důsledku toho hledání vhodného

[74] Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. *Http://www.nfozp.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271

zaměstnání vzdalo. [75] Rozdíly oproti zbytku populace nalezneme také v délce pracovního úvazku či typu povolání. Až 60 % OZP je momentálně zaměstnáno na zkrácený pracovní úvazek do 30 hodin týdně. Naproti tomu většina osob bez ZP pracuje na plný úvazek. Také struktura povolání napříč OZP se liší od zbytku populace v ČR. OZP jsou zaměstnány zejména na nekvalifikovaných pozicích (30 %), ve službách (28 %) a na třetím místě na administrativních pozicích (15 %). Minimum jich pracuje v odborných profesích (lékaři, vědci, právníci apod.) a mezi kvalifikovanými manuálními pracovníky, kde je pro ně handicap v těžkých a fyzických pracích.

Důležitou indicií pro míru zaměstnanosti OZP se také jeví jejich vnímání hodnoty práce. Co ale práce vlastně je? Můžeme ji definovat jako „*tělesnou nebo duševní činnost zaměřenou na výdělek, výživu a uspokojení potřeb. Vede k určitému cíli a k vytváření hodnot, které mají význam jak pro jedince, tak pro celou společnost*.“[76] Pro celých 72 % dotázaných je práce důležitá jako zdroj jejich obživy. Mezi další důvody byla poté řazena možnost potkávat se s lidmi, možnost být potřebný pro společnost či touha nesedět jen doma. Toto bylo řazeno na pomyslné stejné příčky, jelikož všechny tři důvody zastávalo cca 60 % korespondentů. Jak vyšlo také najevo, na vnímání hodnoty práce nemá stupeň invalidity žádný vliv. [77] Každý člověk má právo na práci a na vykonávání svobodně zvoleného povolání, což najdeme zakotvené v čl. 15 Charty základních práv Evropské unie.[78] Práce má význam pro všechny, nejen pro OZP. Práce je nejvýraznějším předpokladem pro začlenění OZP do společnosti. V dnešní době již nemusí docházet k přizpůsobování se samotných jedinců se zdravotním postižením, pro jejich integraci je důležitější, aby mu vycházela vstříc společnost.

[75] Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. Https://www.czso.cz [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/ 10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0

[76] OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 2011. ISBN 978-80-210-5536-0, str.9.

[77] Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. *Http://www.nfozp.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271

[78] Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.

Začlenění do společnosti jde tedy ruku v ruce se začleněním do pracovního procesu.[79]

Z legislativy vyplývá, že zdravotní postižení je významná právní skutečnost. Jelikož jsou osoby se zdravotním postižením považovány za ohrožené skupiny na pracovním trhu, český právní řád takovýmto osobám zajišťuje značné právní záruky při jejich uplatňování práva na zaměstnání. Právo na zaměstnání nám specifikuje § 10 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, kdy „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem*."

Zákon o zaměstnanosti mimo jiné deklaruje zdravotně postiženým osobám (dále jen OZP) zvýšenou ochranu na trhu práce. Co si však pod takovýmto termínem představit? Dle tohoto zákona se jedná o určité nadstandardní podmínky, které musí zaměstnavatel poskytnout, pokud se rozhodne OZP zaměstnávat.

Tato zvýšená ochrana na trhu práce spočívá například v hmotné podpoře zřizování pracovních míst pro OZP, poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce (viz podkapitola chráněný trh práce), zabezpečování jejich pracovní rehabilitace či rekvalifikace, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnat tyto osoby ve výši povinného podílu nebo třeba v intenzivnější spolupráci zaměstnavatelů s úřady práce.[80] Pokud příslušný orgán rozhodne, že je určitá osoba zdravotně postižená, neznamená to tedy, že nemůže být zařazena do pracovního procesu a pracovat jako občané bez postižení. Znamená to pouze určitá omezení, která jsou adekvátní vzhledem ke zdravotnímu stavu posuzované osoby.[81] Dle zákoníku práce[82] dnes ale v podstatě neexistuje

---

[79] OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 2011. ISBN 978-80-210-5536-0, str.104

[80] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.

[81] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5, str. 17.

odlišný postup u OZP, jelikož veškeré prvky ochrany byly po roce 2006 postupně ze zákoníku odstraněny a nerozlišují se zaměstnanci se ZP či bez něj. Tato změna má jednak usnadnit přístup OZP na trh práce, ale také eliminovat případné obavy zaměstnavatelů z důsledků možného budoucího ukončení pracovního poměru. Pokud se totiž takovému zaměstnanci sníží zbytkový pracovní potenciál, nebo pokud dojde ke změně nároků na práci, kterou již nemůže zastat, již není problém jej propustit.[83]

7.1 PRACOVNÍ REHABILITACE

Jak jsme si již zmínili, zaměstnancům se zdravotním postižením je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. Jedním z nástrojů této ochrany je i pracovní rehabilitace, kterou označujeme souvislou činnost, která je zaměřená nejen na získání, ale i následné udržení vhodného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižním. Pracovní rehabilitace je upravena zákonem o zaměstnanosti v §§ 69 až 74 a je prováděna vyhláškou ministerstva č. 518/2004 Sb., kterou je stanoven obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním rehabilitace a také způsob jejich úhrady. [84] Jedná se o novodobý nástroj, který respektuje specifické potřeby a požadavky jednotlivých uchazečů o zaměstnání nebo klientů. Jde o proces cílený ke konkrétní pracovní pozici. Pracovní rehabilitace je nástroj využitelný nejen ve spojitosti s většinou ostatních nástrojů APZ, ale i se sociálními službami. Součástí pracovní rehabilitace je, kromě samotného vyhledávání příhodného zaměstnání, také poradenská činnost, která je zaměřena na volbu budoucího povolání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti, a to včetně teoretické i praktické přípravy a tvorbu adekvátních podmínek pro výkon pracovní či výdělečné činnosti.[85]

Teoretická a praktická příprava dle §71 zákona o zaměstnanosti zahrnuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, přípravu k práci

[82] Zák. č. 264/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[83] Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i "chráněném" trhu práce. *Https://azzp.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: https://azzp.cz/home/legislativa/nastroje-podpory/
[84] Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[85] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5, str. 63.

a specializované rekvalifikační kurzy. Pracovní rehabilitaci na základě žádosti OZP zajišťuje příslušný úřad práce. Místně příslušným je úřad práce, v jehož obvodu má OZP bydliště. Pracovní rehabilitaci může zajišťovat úřad práce buď ve spolupráci s pracovně-rehabilitačními centry, nebo uzavře písemnou dohodu s jinou fyzickou či právnickou osobou anebo ji poskytuje sám.[86]

Na tuto službu poskytovanou úřadem práce má nárok každá zdravotně postižená osoba, která o ni požádá, tedy nejen uchazeči o zaměstnání. Mimo OZP je možné do pracovní rehabilitace zařadit i fyzické osoby, a to na základě doporučení ošetřujícího lékaře, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a dále na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky také fyzické osoby, které přestaly být invalidními.[87] V obou případech to však nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí. Krajská pobočka Úřadu práce je následně povinna oznámit příslušné správě sociálního zabezpečení zařazení do pracovní rehabilitace a dobu jejího trvání a následně do 5 dnů po jejím ukončení také toto. Pracovní rehabilitace je poskytována zásadně na žádost účastníka. K žádosti je nutné předložit dle §5 zákona o zaměstnanosti jednak identifikační údaje žádající osoby (např. občanský průkaz) a dále doklad potvrzující, že žadatel takovouto osobou se zdravotním postižením skutečně je. Příslušná krajská pobočka Úřadu práce sestaví ve spolupráci s OZP individuální plán pracovní rehabilitace, který představuje základní dokument, podle kterého se celý proces realizuje, korespondující s jejich schopností vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, jejich kvalifikací, zdravotní způsobilostí a také s ohledem na aktuální situaci na trhu práce, [88] přičemž vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny. [89] Tento individuální plán dle vyhlášky č. 518/2004 Sb. následně obsahuje formy pracovní rehabilitace, jež byly pro OZP vybrány, předpokládanou časovou náročnost, předpokládaný cíl a také termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem dané pracovní rehabilitace.

---

[86] STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti, komentář*. 2010. ISBN 987-80-7357-501-4., str. 95
[87] § 69 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
[88] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.
[89] Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, §69, odst. 4

Než se osoba zařadí do pracovní rehabilitace, musí se přihlédnout k aktuální situaci na trhu práce. Dále se posoudí vhodná forma pracovní rehabilitace tak, aby byla adekvátní pro danou osobu. [90] Tato forma je projednávána odbornou pracovní skupinou, kterou za tímto účelem vytváří Úřad práce ve spolupráci se zástupci zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají ve svých firmách nad 50 % osob se zdravotním postižením a také se zástupci organizací zdravotně postižených. [91]

Poté, co je v souladu s vyhláškou č. 518/2004 uzavřena dohoda o pracovní rehabilitaci, Úřad práce hradí některé náklady vzniklé v souvislosti s ní. Náklady rozdělujeme do tří skupin, tedy ty, které hradí Úřad práce, zaměstnavatel, anebo účastník. Podmínky hrazení nákladů nám upravuje jak výše uvedená vyhláška, tak zákon o zaměstnanosti ve svých §§69 až 72. Jedná se zejména o přímé a režijní náklady účelně vynaložené při provádění pracovní rehabilitace. Úhrada nákladů spojených se zabezpečením pracovní rehabilitace, kam řadíme přímé náklady, tedy materiál, mzdy či odměny zaměstnanců, dále režijní náklady vynaložené při uskutečňování pracovní rehabilitace a také náklady jiných odborných zařízení, je prováděna průběžně. Stejně tak úhrada nákladů dle §2 odst. 2 a 3 vyhlášky provádějící zákon o zaměstnanosti. Do této kategorie nákladů řadíme také náklady na výbavu účastníků, a to maximálně do výše 2000,- Kč na jednoho účastníka pracovní rehabilitace, náklady na ochranné pracovní pomůcky, náklady vynaložené na pojištění odpovědnosti za škodu a zdraví účastníků a případně také náklady vynaložené na spolupráci s odborníkem na zdravotní postižení, je-li to nezbytné. Všechny tyto náklady Úřad práce hradí bezhotovostně do 30 kalendářních dnů ode dne jejich vyúčtování. Tím, že jsou hrazeny až zpětně, po samotné realizaci pracovní rehabilitace, má napomoci zneužívání tohoto institutu.[92]

---

[90] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5, str. 65.
[91] Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, , ve znění pozdějších předpisů §7, odst. 3
[92] §§ 2-5 vyhlášky provádějící zákon o zaměstnanosti č. 518/2004 Sb.

7.1.1 TEORETICKÁ A PRAKTICKÁ PŘÍPRAVA

V úvodu kapitoly o pracovní rehabilitaci bylo demonstrativně vymezeno, co všechno je součástí pracovní rehabilitace a konkrétněji, že teoretická a praktická příprava zahrnují přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Jednotlivé instituty pracovní rehabilitace se zaměřují zejména na osobu se zdravotním postižením jako takovou, ale také na podporu zaměstnavatele, kterému má napomoci při vytváření nových pracovních míst pro OZP a vytváření vhodných pracovních podmínek, a to za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Pod přípravou k práci si lze představit cílenou činnost trvající max. 24 měsíců, která směřuje k zapracování osob se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků, které jsou do budoucna nutné pro výkon jimi zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Jelikož se příprava tedy skládá jak ze naučení nových dovedností, ale i z jejich následného osvojení, můžeme říci, že se příprava k práci skládá jak z teoretické, tak praktické části. Tato příprava, o níž Úřad práce s OZP uzavře písemnou dohodu, se dle zákona o zaměstnanosti provádí buď: *„na individuálně přizpůsobených pracovištích zaměstnavatele za případné podpory asistenta nebo na pracovních místech pro OZP, nebo na vzdělávacích zařízeních státu, ÚSC*[93]*, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších fyzických nebo právnických osob.“*[94]

Kromě dohody mezi OZP a krajskou pobočkou úřadu práce se uzavírá také dohoda o provádění pracovní rehabilitace mezi zaměstnavatelem, příp. fyzickou či právnickou osobou, která provádí přípravu k práci, a krajskou pobočkou Úřadu práce. V této dohoda je upraven způsob provádění pracovní rehabilitace ve formě přípravy k práci a určení druhů nákladů, které jsou hrazeny Úřadem práce[95]. Na základě absolvování přípravy k práci fyzická či právnická osoba, u níž příprava proběhla, vydá osobě se zdravotním postižením osvědčení. Zaměstnavateli, který na svém pracovišti přípravu k práci provádí, může ÚP uhradit náklady vynaložené

[93] Územně samosprávných celků
[94] § 72 zák. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
[95] § 73 odst. 1,2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

na přípravu OZP. Tyto náklady jsou shodné s náklady vynaloženými na pracovní rehabilitaci, viz předchozí kapitola. Významnou položku zde bude, dle mého názoru, tvořit pojištění odpovědnosti, jelikož už samotná přítomnost osob bez zkušeností a s kupříkladu sníženou pohybovou možností, představuje zvýšené riziko vzniku nehod či úrazů. Dle rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce je také vyplácena podpora při rekvalifikaci, která po dobu přípravy k práci náleží OZP, pokud současně nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu či plat nebo jejich náhradu, a to i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.[96]

Specializované rekvalifikační kurzy jsou uskutečňovány za obdobných podmínek jako rekvalifikace podle § 109 zákona o zaměstnanosti. OZP, které nepobírají dávky zmíněné v pojednání o přípravě k práci, náleží po dobu konání rekvalifikačních kurzů podpora při rekvalifikaci.

7.2 PRACOVNÍ PODMÍNKY

Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se pojí určitá specifika, kterými dochází k diferenciaci od běžného zaměstnávání. Nejvýznamnější rozdíly můžeme spatřovat právě ve vytváření příznivých pracovních podmínek. Tuto problematiku upravuje celá řada právních předpisů. Aby mohli zaměstnanci se ZP vykonávat svoji práci a dosahovat dobrých výsledků, je nezbytné jim určitým způsobem pracoviště přizpůsobit. Zákoník práce v §103 odst. 5 uvádí, že *„Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.“*[97]

Právo na uspokojivé pracovní podmínky jako jedno ze základních práv garantuje ve svých ustanoveních Listina základních práv Evropské unie. Listina zaručuje právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Toto právo tak

[96] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.
[97] §103, odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

zaručuje OZP uspokojivé pracovní podmínky vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Uspokojivé pracovní podmínky však nejsou nutností pouze u osob se zdravotním postižením, takové podmínky mají být vytvářeny pro všechny zaměstnance. Listina základních práv a svobod za uspokojivé pracovní podmínky považuje takové, které neohrožují život a zdraví – souvisí tedy s právem na život, na zachování tělesné integrity a na ochranu zdraví. Pojem uspokojivé pracovní podmínky je poněkud vágní, není nikde přímo definován a je zřejmé, že se nedá generalizovat. To, co pro jednoho zaměstnance bude uspokojivé, nemusí být pro druhého. ÚS ve svém nálezu II. ÚS 209/96 shledal porušení práva na uspokojivé podmínky v následujícím: „*Ve smlouvě se dále zavázal stěžovatel, že bude pracovat jako "důlní pracovník". V době podpisu smlouvy byl revírníkem – důlním technikem. Pojem důlní pracovník je vágní a nevystihuje žádnou určitou funkci. Podle znění takto uzavřeného závazku, by byl nucen stěžovatel pracovat na kterékoli funkci, kterou by mu organizace na dole určila. Ustanovení smlouvy jsou zmatečná. Takto formulovanými závazky směrem ke stěžovateli došlo k porušení rovnosti a nároku na uspokojivé pracovní podmínky podle čl.28 Listiny*.“

7.2.1 ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY

Osobám se zdravotním postižením Ústava České republiky ve svém čl. 29 přiznává právo na zvláštní pracovní podmínky. Dle Listiny mají být této skupině osob v jejich prospěch poskytnuty výjimky z obecné úpravy z důvodu jejich specifických potřeb, a zároveň se snaží umožnit jim výkon práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.[98] V zákoníku práce je zvláštním pracovním podmínkám některých zaměstnanců, mezi které řadíme i OZP, věnován §237, který stanoví, že „*povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP a k vytváření potřebných pracovních podmínek stanoví zvláštní právní předpis*“, kterým je § 67 až 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [99] V zákoníku práce nalezneme úpravu pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, úpravu pracovních smluv, výpovědní lhůty a důvody či práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. Zabývá se také otázkami pracovní

[98] WINTR, Jan a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 615 (čl.28 Listiny)
[99] §237 zák. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

doby, prací přesčas a v neposlední řadě poskytováním mzdy či platu. V § 16 zákoníku práce je upravena povinnost zaměstnavatele zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci stran jejich pracovních podmínek.

Rovné zacházení či rovný přístup přímo souvisí s otázkami zákazu diskriminace. Úpravu tohoto institutu nalezneme v zákoně o zaměstnanosti, který např. uvádí, že účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují své právo na zaměstnání, přičemž nerovným zacházením se nemyslí rozlišování, které je upraveno v tomto zákoně či jiném právním předpise. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace, přímá i nepřímá, a to z důvodu pohlaví, rasy, sexuální orientace, národnosti, náboženství či víry, jazyka, zdravotního stavu aj. Za diskriminaci se naopak nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odst. 2 tohoto zákona[100], pokud je přímo z povahy zaměstnání nebo jiných souvislostí zřejmé, že tento důvod představuje podstatný požadavek pro výkon daného zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný, přičemž cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.[101]

Za zvláštní pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením můžeme dle praxe považovat například umožňování zkrácených či flexibilních úvazků, delší přestávky v práci, úprava pracovního místa na bezbariérové a další zvýhodnění, která usnadňují OZP vstup na pracovní trh, což je pro ně jinak značně obtížné.

7.3 NEZAMĚSTNANOST OZP

Nezaměstnanost je komplexním problémem celého pracovního trhu, nejen v případě osob se zdravotním postižením. U těchto osob jsou však určité faktory, které k tomu, aby se stali nezaměstnanými, ve zvýšené míře přispívají. OZP patří mezi skupinu osob, jež je vystavena většímu riziku nezaměstnanosti, zejména té dlouhodobé, a to i přes nejrůznější přijatá opatření, Národní plány podpory či

[100] §2 zák. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
[101] GRUDZINSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.

hmotnou podporu zaměstnavatelů. Zaměstnání je považováno za základní pilíř pro vedení důstojného života. To, jestli je daná osoba zaměstnaná má jistě vliv na všemožné aspekty jejího života – ovlivňuje to společenský status, společenské soužití, ale i možnost vlastní seberealizace. Nezaměstnanost naproti tomu doprovází změna vnímání žebříčku hodnot, pokles společenské i životní úrovně, vyloučení osoby ze společnosti, ale i ztrátu sebevědomí, což se může promítnout do kompletního života osoby. Z pohledu pracovního uplatnění OZP by vždy mělo být prioritní uplatnění se na volném pracovním trhu. Až v případech, kdy to není možné, jelikož by takové zaměstnání neodpovídalo specifickým potřebám těchto osob, může být alternativou chráněné zaměstnávání.[102] Tato diplomová práce již nastínila význam a vnímání hodnoty práce osobami se zdravotním postižením. Práce a možnost být zaměstnán není pro většinu těchto osob pouze zdrojem obživy, ale hlavně možností seberealizace. Je důležitá zejména pro jejich psychiku, kdy se díky možnosti být užitečný a setkávání se s dalšími lidmi mohou cítit více integrováni do společnosti.

Důvodů, proč k tak vysoké míře nezaměstnanosti OZP dochází, bychom nalezli několik. Pro OZP není handicapem pouze jejich zdravotní stav, například menší možnost lokomoce[103] , ale také nedostatky v sociálních dovednostech, jež jim brání už při samotném pokusu o získání zaměstnání. Mezi tyto nedostatky může patřit např. neschopnost napsat si správně životopis či motivační dopis, neschopnost komunikace, nedostatečná připravenost na vstupní pohovor a další.[104]

Zajímavé je, že i přes negativní faktory, jež nasvědčují tomu, že pro OZP je těžší uplatnit se na trhu práce, podíl zaměstnanosti zdravotně postižených osob je v průměru oproti celkové populaci významně nižší. [105] Otázkou zůstává, zda zaměstnavatelé zaměstnávají více OZP jen kvůli obavám, aby neplatili pokuty za

---

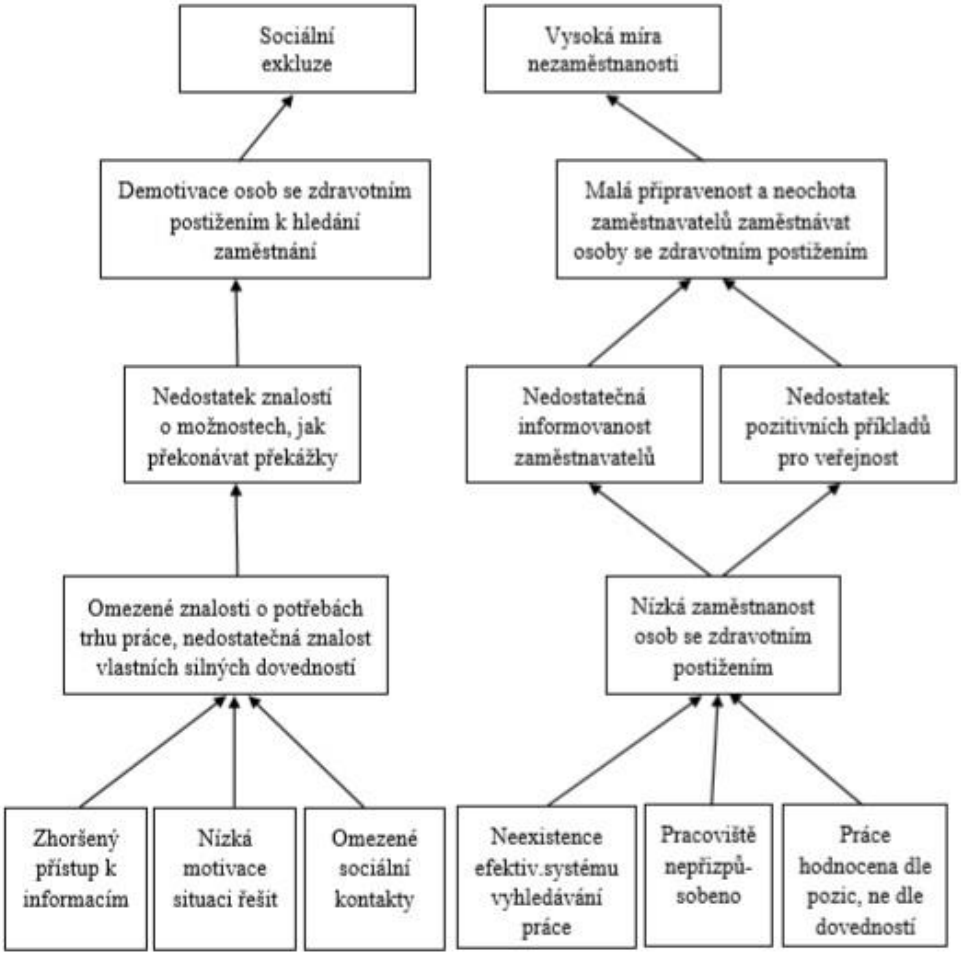
[102] Vysokajová, M. Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha : Karolinum, 2000, s. 85

[103] schopnost pohybu v prostoru pomocí svalové činnosti, pozn. autora

[104] GRUDZINSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.

[105] Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. *Https://www.czso.cz* [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.013f

neplnění povinného dílu (viz další kapitoly), nebo v nich opravdu vidí pracovní potenciál, který chtějí ve svých společnostech využít.



Obr. č. 1 – Nejčastější překážky při zaměstnávání OZP[106]

V České republice je v oblasti zaměstnávání OZP stěžejní Operační program Zaměstnanost 2014-2020. V rámci tohoto operačního programu byl pro období 1. 4. 2015- 31. 3. 2017 vypracován celorepublikový projekt Nové pracovní

[106] DOLEŽEL, Rudolf., VÍTKOVÁ, Marie. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1*. „Aktivizační a vzdělávací centrum". Brno: Paido, 2007, 125 s., ISBN 978-80-7315-143-0

příležitosti[107]. Tento projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost, a státního rozpočtu České republiky. Projekt je zaměřen zejména na podporu vstupu nebo návratu osob dlouhodobě nezaměstnaných. Je určen uchazečům o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě vedeni v evidenci Úřadu práce, a jedná se zejména o uchazeče, jimž se podle zákona o zaměstnanosti věnuje zvýšená péče při zaměstnání. Prostřednictvím tohoto projektu mohou uchazeči o zaměstnání využít dva z nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa vyhrazená. Neméně důležitým je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Ten je zaměřen primárně na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání a také na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti. V rámci tohoto programu byla vytvořena specializovaná pracoviště pro pracovní rehabilitaci, jejichž zřízení bylo spolufinancováno z Evropského sociálního fondu. Evropská unie nijak neupravuje integraci zdravotně postižených nějakou souhrnnou normou. Jedinou mezinárodně platnou normou je Úmluva OSN k dodržování rovných práv OZP, ratifikovaná ČR po roce 2005. Nepřímo, ale závazně z pohledu omezení veřejné podpory, se vztahuje na oblast podpory zaměstnávání OZP nařízení Evropské komise č. 651/EC/2014 (nahradilo původní z roku 2008, bez významných změn s výjimkou změny procentní hranice zastoupení OZP v prostředí tzv. „chráněného trhu práce“ z původních 50 % na 30 %). Podpora OZP na trhu práce je u nás zajišťována zejména nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (viz kapitola č. 6 „Zaměstnávání OZP“ a dále také specifickými nástroji upravenými v části III, zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, prováděcí vyhláškou č. 518/2004 Sb. Dílčí podpora je obsažena v §35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu právnických osob, dále v zákonu o zadávání veřejných zakázek č. 134/2016 Sb., kde došlo k významné restrikci – zrušení cenového zvýhodnění zadavatelů z řad ZZP50%+ (zaměstnavatelů zdravotně postižených, kteří zaměstnávají více jak 50% zaměstnanců se ZP).“ [108]

[107] Nové pracovní příležitosti. Úřad práce ČR. [online]. [cit. 2019-02-11] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp

[108] Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. *Http://www.nfozp.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271

7.4 CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE

Pojem „chráněný trh práce“ se u nás objevoval již dříve, kdy obecně označoval pracovní trh, jež vytvářeli zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP. Oficiálně se však v českém právním řádu objevil až spolu s novelou zákona o zaměstnanosti[109], když 1. 1. 2018 vešel v platnost zákon č. 327/2017 Sb. Tato novela si klade za cíl zajistit přehledný a administrativně jednoduchý systém podpory zaměstnavatelů, kteří chtějí zaměstnávat OZP. Změnou právní úpravy došlo k jasnému rozdělení pracovního trhu na dva druhy – volný a chráněný trh práce. V podstatě došlo ke zdůraznění, že osoby se zdravotním postižením mohou být zaměstnány jak na volném, tak i chráněném trhu práce, avšak pro každý platí trochu jiné podmínky. Novela definuje chráněný trh práce tak, že se jedná pouze o takové zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce ČR uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Až do 31. 12. 2017 zákon o zaměstnanosti chráněný trh práce od volného trhu práce nerozlišoval. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa mohl být poskytován i zaměstnavatelům, kteří zaměstnávali méně než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Termín chráněné pracovní místo byl používán také pro oblast volného trhu práce. V souvislosti s tím došlo ke změně názvu z „příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa“ na „příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“. Také název „příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa“ se změnil na „příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením“. S účinností novely bude tedy pojem chráněný trh práce užíván výlučně v případech, kdy je zaměstnavatelem zaměstnáváno více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, se

[109] Zák. č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

kterým Úřad práce ČR uzavřel písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.[110]

Do chráněného trhu práce zařazujeme dva druhy účastníků

- zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců,
- OZP samostatně výdělečně činné.

7.4.1 INSTITUT UZNÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE

V souvislosti se změnami, které novela přinesla, došlo ke změně právní úpravy. Ta vychází z té předchozí a přinesla nový institut *uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce*, který nahradil dosavadní vymezení chráněného pracovního místa. Toto uznání se realizuje formou dohody, kterou zaměstnavatel uzavírá v rámci místní působnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobu.[111] Způsob uzavření i podmínky pro uzavření této dohody s Úřadem práce zůstávají, až na několik změn, obdobné. Většina změn, které novela zákona o zaměstnanosti přinesla, vyvstala na základě zkušeností z aplikační praxe. Dosavadní systém chráněných míst byl poměrně neflexibilní, což přinášelo značná úskalí. Nová úprava si klade za cíl pozitivní změny jak na straně zaměstnavatelů, kterým by měla ulevit snížená administrativní zátěž, tak na straně OZP, kdy by uznávání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce mělo přispět k podpoře zaměstnání těchto zaměstnanců.

Dle ZoZ se tato dohoda uzavírá na dobu 3 let s tím, že pokud nejpozději 3 měsíce před uplynutím této doby zaměstnavatel znovu požádá Úřad práce o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, tato nová dohoda se již uzavře na dobu

[110] Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018. *Https://portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2019-2-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf

[111] Zák. č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §78

neurčitou.[112] Touto úpravou by se mělo v ideálním případě dosáhnout toho, aby do systému podpory chráněného trhu práce vstupovaly pouze ty subjekty, které nebudou zneužívat podporu, která je na zaměstnávání OZP poskytována. Spolu s tím je Úřadu práce umožněno, aby mohl, kdykoliv za účinnosti dohody o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce, provést u zaměstnavatele kontrolu toho, zda plní veškeré podmínky, které mu jsou uloženy touto dohodou a také ZoZ. Pokud kontrolor zjistí, že jsou podmínky závažným způsobem porušovány, má právo mu dohodu vypovědět. Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi zaměstnavateli. Zaměstnavatel má však právo celé tyto dva měsíce ještě poskytovat služby a výrobky nebo plnit zadané zakázky uvedené v §81 ZoZ.

ZoZ demonstrativně vymezuje skutečnosti, které minimálně musí žádost o uzavření takovéto dohody obsahovat. Patří mezi ně například identifikační číslo zaměstnavatele, předmět činnosti a místo jeho podnikání, informaci o tržbách nebo informaci o hospodaření, počet OZP, které mají dle předmětu činnosti na tržbách podíl nebo informace o tom, jak zaměstnavatel plní podmínku zaměstnávání více jak 50 % OZP z celkového počtu jeho zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí, jež předchází podání žádosti. Upraveny jsou i údaje, které musí obsahovat již samotná dohoda o uznání zaměstnavatel. Je to opět IČO zaměstnavatele, dále doba, na kterou se dohoda má uzavřít, závazek zaměstnavatele plnit podmínky stanovené zákonem a také závazek zaměstnavatele, že bude předkládat Úřadu práce roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. července následujícího kalendářního roku. Dále musí obsahovat podmínky, za kterých lze dohodu vypovědět a povinnost zaměstnavatele Úřadu práce oznámit, že případně nesplnil nějaký závazek sjednaný v dohodě.

Předkládání roční zprávy je poměrně zásadní změnou, jakou novela ZoZ přinesla, jelikož dříve byla perioda předkládání dokladů souvisejících s poskytováním příspěvků čtvrtletní. Roční zpráva o činnosti podle § 78 odst. 6 .

[112] Zák. č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §78

ZoZ obsahuje celkem šest částí:

- informaci o plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP
- informaci o předmětu podnikání zaměstnavatele a tržbách
- popis pracovních činností
- počet OZP pracujících převážně u zákazníka
- počet OZP pracujících ve svém bydlišti
- informace o plnění podmínek stanovených zákonem pro uzavření dohody

Zaměstnavatelé mohou využít formulář, který Úřad práce ČR pro přehlednost vydal, na kterém lze zprávu předložit ve strukturované podobě. [113] Jak jsme si v úvodu práce zmínili, neexistuje dostatečné množství relevantních podkladů, z jakých by se daly čerpat aktuální informace o OZP na trhu práce. Myslím, že by bylo vhodné, aby se informace z těchto ročních zpráv staly podkladem pro případné změny v legislativě, které by směřovaly k lepšímu zacílení podpory zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. [114]

7.5 PŘÍSPĚVKY PRO ZAMĚSTNAVATELE OZP

Úřad práce se snaží zaměstnavatele k zaměstnávání OZP hmotně motivovat, což mu umožňuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tato motivace ve formě příspěvků je rozlišena do třech podob. Jsou jimi jednak příspěvek na zřízení vhodného pracovního místa pro osoby se ZP, dále příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním této osoby, a nakonec příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

[113] Tento formulář je veřejně přístupný z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí na https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni

[114] Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele uznaného na chráněném trhu práce. *Https://www.isp21.cz*[online]. [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: https://www.isp21.cz/blogy/rocni-zprava-o-cinnosti-zamestnavatele-uznaneho-na-chranenem-trhu-prace

7.5.1 PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA PRO OZP

Novelou ZoZ došlo ke změně dosavadního příspěvku na zřízení chráněného místa na příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP. ZoZ zavedl jednotný postup pro zřízení pracovního místa pro OZP s možností poskytnout příspěvek od Úřadu práce. Tento příspěvek se týká zaměstnavatelů, kteří pro OZP zřídí na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce ČR pracovní místo. Poskytování tohoto příspěvku se řídí ustanovením §75 ZoZ. Pro určení, komu příspěvek může náležet došlo také k vymezení pracovního místa zřízeného pro OZP. Dle ZoZ se „*Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR.“* Důležitou podmínkou, která ZoZ vztahuje k vyplacení příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP, je skutečnost, že toto pracovní místo musí být OZP obsazeno nejméně po dobu 3 let.[115] V § 75 tohoto zákona, nejsou obsaženy pouze podmínky pro uzavření dohody o vytvoření pracovního místa pro osoby se ZP, ale také maximální výše příspěvku k jeho vytvoření a kritéria pro získání tohoto příspěvku. [116] Konkrétní výše příspěvku je uvedena v písemné dohodě uzavřené s Úřadem práce. Příspěvek může činit nejvýše osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Průměrná mzda za uvedené období 1. až 3. čtvrtletí 2018 činila 31 225 korun, takže příspěvek může být maximálně 249 800 korun, případně 374 700 korun[117]. Vyšší příspěvky jsou možné v situaci, kdy zaměstnavatel zřídí více pracovních míst pro OZP a sjedná dohodu s Úřadem práce. Zřídí-li 10 a více pracovních míst, je to desetinásobek uvedené průměrné mzdy. Příspěvek lze na základě dohody

---

[115] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.

[116] Mezi zákonné podmínky podmiňující vyplácení tohoto příspěvku patří skutečnost, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá splatný nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a také, že mu není poskytován jiný státní příspěvek nebo dotace na úhradu mzdových nákladů pro občany se ZP.

[117] Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Http://www.bulletin-advokacie.cz* [online]. [cit. 2019-2-27]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/ zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim

poskytnout i OZP, která začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, čímž se jí umožní snazší uplatnění na trhu práce.[118]

Pokud chce zaměstnavatel vytvořit pracovní místo zřízené pro OZP, měl by jistě myslet na co nejvíce aspektů, se kterými se OZP potýkají a snažit se jim pracovní prostředí co nejvíce přizpůsobit. Zaměstnavatel by měl přizpůsobit pracovní náplň, kterou bude zaměstnanec se ZP vykonávat a měla by být upravena podle jeho nejen fyzických, ale i mentálních schopností. Pokud bude zaměstnavatel provádět technickou úpravu těchto míst, tak by se neměl soustředit pouze na interiérovou úpravu, ale také na celá zařízení, včetně umístění pracoviště a zajištění bezbariérového přístupu k němu. Musí se brát v potaz používání invalidních vozíků či jiných osobních pomůcek a přizpůsobit tomu pracovní prostředí v tom smyslu, aby bylo pro OZP možné dostat se pohodlně ke svému stolu či jinam, kam na pracovišti potřebuje. Je tedy důležitá individuální úprava jednotlivých pracovních stanovišť, to jest stolů, manipulačních desek, sedaček, ovládačů, prostředků strojního zařízení, dále vhodné umístění, uchopování, eventuálně tvarování nástrojů a nářadí, a to s přihlédnutím k užívání osobních a pracovních pomůcek (i protetických). Dalším požadavkem pro realizaci pracovního místa zřízeného pro OZP, jehož úpravu bychom v právním řádu hledali marně, je specifický přístup k zaměstnancům při školení či instruktáži zaměstnanců se ZP, znázorňování pracovních postupů, nácviku činností, odborný dohled zdravotních rehabilitačních zaměstnanců a dalších (např. sociálního pracovníka) v situacích, kdy musí OZP v rámci jejího zařazení do pracovního procesu zdolávat různé psychické i fyzické bariéry při adaptaci na nové pracovní a společenské podmínky. [119]

Na poskytování tohoto typu příspěvku není automatický právní nárok. Úřad práce při rozhodování o tom, zda poskytne tento příspěvek, posuzuje možnosti uplatnění OZP, která má být na pracovní místo umístěna, dále momentální situaci na regionálním trhu práce, a také ten aspekt, zda žadatel čerpá

---

[118] Zák. č. 435/2004 Sb. O Zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §75, odst. 9
[119] Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Http://www.bulletin-advokacie.cz* [online]. [cit. 2019-2-27]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/ zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim

další příspěvky či dotace. Konkrétně Úřad práce ČR posuzuje počet a strukturu volných pracovních míst v dané oblasti a možnosti uplatnitelnosti konkrétní osoby na trhu práce, její fyzické a mentální schopnosti a kompetence (kvalifikace, dosavadní délka doby zaměstnání, dovednosti, motivace), ekonomickou situaci OZP[120]. Je nesporné, že vytvoření takového vhodného pracovního místa, které bude pro zaměstnance se ZP všestranně vhodné, není nejsnadnější a nejlevnější záležitostí.

7.5.2 PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ

Po novelizaci ZoZ již není poskytování příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se ZP spojeno se zřízeným či vymezeným chráněným pracovním místem, jelikož tento institut byl nově nahrazen institutem dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.[121] Této skutečnosti se tedy muselo poskytování výše zmíněného příspěvku přizpůsobit. V právní úpravě nově nalezneme ustanovení, které říká, že: „*Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením může Úřad práce poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru OZP.*“ [122] Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením se zaměstnavateli může poskytnout pouze za předpokladu, že nemá v evidenci daní zachyceny žádné daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a také, že není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

---

[120] *Https://www.czso.cz/* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf

[121] BIČÁKOVÁ,Olga. Novela zákona o zaměstnanosti přináší od 1. ledna 2018 komplexní systémovou změnu v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Fórum sociální politiky.* 2017, roč. 11, č. 6, s. 24-27, ISSN 1802-5854.

[122] Zák. č. 435/2004 Sb. O Zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §76, odst. 1

Výše příspěvku může letos činit až 48.000,- Kč ročně pro jednu osobu. Tento typ příspěvku se poskytuje pouze na OZP a na osobu se ZP, která je dočasně přidělena k výkonu práce k zaměstnavateli – agentuře práce. S účinností novely ZoZ jsou nově vymezeny náležitosti, které musí žádost o tento příspěvek obsahovat a také náležitosti samotné dohody. ZoZ stanoví, že dohoda o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP musí obsahovat minimálně identifikační údaje zaměstnavatele, výši příspěvku o který žádá, jeho specifikaci a požadovaný způsob úhrady. Dále také jednotlivé podmínky, za kterých bude příspěvek zaměstnavateli poskytnut, způsob prokazování, jak a jestli vůbec jsou ujednané podmínky dodržovány, podmínky a termín zúčtování příspěvku. Dohoda navíc musí obsahovat závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění nelegální práce podle a lhůtu pro vrácení příspěvku a konečně taky podmínky, za kterých lze tuto dohodu vypovědět. [123]

Úřad práce může poskytovat tento druh příspěvku také osobám se ZP, které jsou OSVČ. Pro poskytování příspěvku těmto osobám platí obdobně ustanovení §§ 1, 2, 4–7 ZoZ. Specifikem je, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud by tato osoba přestala být OSVČ ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.[124]

7.5.3 PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

Třetím a posledním typem příspěvku, který je zaměstnavatelům poskytován jako jejich podpora při zaměstnávání OZP, je příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHTP. Jeho zakotvení nalezneme v § 78a, kde nalezneme úpravu podmínek pro jeho poskytnutí. Pro poskytování příspěvku je opět příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel, který je právnickou osobou, sídlo nebo pokud je zaměstnavatel fyzickou osobou, tak dle místa jeho bydliště. Příspěvek je, stejně jako u předchozích příspěvků, poskytován na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Jak je zřejmé z dikce § 78a odst. 1,

[123] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.
[124] Zák. č. 435/2004 Sb. O Zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §76, odst. 9

vyplácení příspěvku je podmíněno uzavřením dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na CHTP, přičemž musí být v té době účinná. Tato dohoda dokládá fakt, že zaměstnavatel zaměstnává více jak 50 % zaměstnanců se ZP.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP je poskytován formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů, což najdeme blíže specifikováno ve druhém odstavci § 78a. Dle toho jsou tímto příspěvkem nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na tyto mzdy nebo platy na zaměstnance, který je u zaměstnavatele v pracovním poměru, a který je zároveň OZP. Mezi skutečně vynaložené prostředky dále spadá pojistné na sociální zabezpečení, včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance se ZP. Pokud se jedná o zaměstnance, který je uznán invalidním v 1., 2. nebo 3. stupni invalidity, zaměstnavatel primárně uplatňuje na tohoto zaměstnance nárok na poskytnutí mzdové složky příspěvku do maximální výše 12.000 Kč měsíčně (u osob zdravotně znevýhodněných je tato částka 5.000,-Kč). K této částce má zaměstnavatel možnost získat paušální částku ve výši 1.000,- Kč měsíčně na OZP na náklady vynaložené zaměstnavatelem OZP na zaměstnávání těchto osob v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá. Teprve až v případě, že zaměstnavateli v daném měsíci nevznikne na zaměstnance mzdový náklad ve výši 12.000 Kč, může zaměstnavatel požadovat zvýšení příspěvku na další náklady jím vynaložené na zaměstnávání OZP. Celkem tedy může zaměstnavatel získat až 13.000,- Kč. Výši zmíněného příspěvku činí částka, kterou získáme, pokud od částky 13.000,- odečteme paušální složku a mzdovou složku příspěvku. Zaměstnavatel může nárokovat zvýšení příspěvku na konkrétního zaměstnance i v případě, že na tohoto zaměstnance v daném měsíci nevynaložil žádné mzdové náklady. [125] Pro výpočet výše příspěvků prostředky, které byly skutečně

[125] *Https://www.czso.cz/* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf

vynaloženy na mzdy nebo platy, snižujeme o částku odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy, srážek ze mzdy nebo platu, nebo náhrady mzdy nebo platu.[126]

Pokud ÚP ČR v průběhu účinnosti dohody o uznání zaměstnavatele přijde na to, že zaměstnavatel již nesplňuje některou ze zákonem daných podmínek pro uzavření této dohody, vzniká zaměstnavateli dle §78a odst. 10 ZoZ povinnost příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHTP nebo jeho poměrnou část vrátit. O povinnosti vracení příspěvku vydává Úřad práce ČR rozhodnutí. Nárok na vracení příspěvku podle téhož § zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli. O povinnosti vrátit příspěvek je nově ÚP rozhodováno ve správním řízení vedeném podle správního řádu[127], čímž má být zajištěna právní jistota zaměstnavatelů na CHTP, vzhledem k tomu, že budou mít postavení účastníka správního řízení se všemi právy které účastníku správního řízení dle správního řádu náleží.[128]

Podmínky, které musí zaměstnavatel splňovat, pokud chce dosáhnout na některý z příspěvků, případně jejich kombinaci, jsou v určitých ohledech podobné a nemusí být pro laika snadné se v právní úpravě vyznat. Pro přehlednost je přiložena tabulka [129], která obsahuje seznam všech tří druhů příspěvků, poskytovaných zaměstnavatelům podle ZoZ od 1. 1. 2018 na podporu zaměstnávání OZP. Tato tabulka má napomoci ujasnit možnosti poskytování jednotlivých příspěvků na chráněném trhu práce a na volném trhu práce (viz další podkapitoly).

---

[126] Více § 78a, odst. 2, písm. a), b), c), zák. č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
[127] Zák. č. 500/2004 Sb., Správní řád
[128] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.
[129] *Https://www.czso.cz/* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf

Příspěvek	Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „**volný trh práce**“)	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „**chráněný trh práce“)**
Ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti – **příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením**	✓	✓
Ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti – **příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením**	✓	× resp. ustanovením § 78a odst. 7 písm. c) je vyloučen souběh poskytování příspěvku podle ustanovení § 78a a příspěvku podle ustanovení § 76
Ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti – **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce**	× pro volný trh práce vyloučeno ustanovením § 78a odst. 1	✓

Tab. č.1 – vlastní tvorba

7.6 POVINNÝ PODÍL

Bylo již uvedeno, že spolu s novelou ZoZ (č. 435/2004 Sb.), která vešla v platnost 1. 1. 2018, se v českém právu zavedl pojem „chráněný trh práce“. Tato novela tedy rozdělila současný trh práce na dva různé typy – chráněný a volný trh práce. CHTP je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Jak z toho vyplývá, volný trh práce je tvořen naopak zaměstnavateli, kteří zaměstnávají méně jak 50 % OZP. Je zřejmé, že OZP jsou stále ohroženou skupinou osob, co se jejich možností zaměstnání týče, a stát proto zaměstnavatelům na CHTP přiznává oproti zaměstnavatelům na volném trhu práce značné výhody. Zaměstnavatelé na volném trhu práce nemají právní nárok na jakékoliv příspěvky od státu, naopak musejí plnit určité povinnosti jako kompenzaci toho, že zaměstnávají nedostatečný počet OZP.

§ 81 ZOZ vymezuje povinnosti, které mají zaměstnavatelé při zaměstnávání OZP. Povinnost zaměstnávat OZP má každý zaměstnavatel, který

zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Tento povinný podíl OZP, jež musí zaměstnavatel zaměstnávat činí 4 %. Zaměstnavatel má následně tři různé možnosti, jak tento povinný podíl splnit, které stanovuje § 81 ve svém druhém odstavci. Těmi možnostmi jsou:

- zaměstnávání těchto občanů ve výši uvedeného povinného podílu (4 %) v pracovním poměru, (tzv. přímé zaměstnávání) nebo
- odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými ÚP uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, nebo zadáním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob, které jsou OSVČ, a které nezaměstnávají žádné zaměstnance, případně zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- odvodem do státního rozpočtu.

Dikci ustanovení ZoZ, které ukládají zaměstnavateli povinnost zaměstnat povinný 4 % podíl OZP je nutné chápat jako určitý nástroj, který má zaměstnavatele motivovat – a nejen jako povinnost, kterou musí splnit za každou cenu. Proto zákon připouští také alternativní řešení v podobě finančního odvodu státu nebo tzv. náhradního plnění a sám zaměstnavatel má možnost se rozhodnout. Nejideálnějším případem by samozřejmě bylo, aby zaměstnavatel své povinnosti plnil prvním ze způsobů, tedy tzv. přímým zaměstnáváním OZP.

Smutnou realitou zůstává, že na rozdíl od mnoha vyspělých států, v České republice nejsou odvedené finanční prostředky používány transparentněji na samotnou podporu zaměstnávání OZP, ale jaksi se ztratí mezi ostatními příjmy státního rozpočtu. Opakovaně se vyskytují návrhy k vytvoření účelového fondu, který by měl přispět k vyšší motivaci zaměstnavatelů. Ti by měli jistotu, že peníze, které odvedli jsou využívány k realizaci toho, co sami nemohou z nějakých důvodů schopni zabezpečit – v ideálním případě zaměstnávání OZP. Dalo by se polemizovat nad tím, jaké důsledky by vytvoření takového fondu ve skutečnosti mělo, ale je možné, že by se díky němu alespoň část zaměstnavatelů přestala uchylovat k různým, ne zcela korektním praktikám, kdy dochází ke

zneužívání ustanovení o „náhradním plnění“, a které v dnešní době nejsou bohužel výjimkou.[130]

Již jsme si uvedli, že přímé zaměstnávání zaměstnanců se ZP je nejvhodnější variantou. Je to z toho důvodu, že práce je i pro OZP důležitou součástí jejich života a začlenění do běžného života nemůže být plnohodnotné bez pracovního uplatnění. Ve světě se již diskutuje o tom, zda je systém, jakými jsou pracovní místa OZP obsazovány, správný a případně, jestli nelze ještě zvýšit opatření, která by nebyla založena na diskriminaci, ale naopak by podporovala rovné zacházení. Všeobecně se dá říci, že pozitivní motivace je mnohem intenzivnější než motivace negativní. Myslím proto, že by stát měl podporovat veškerou snahu zaměstnavatelů zaměstnávat jakýkoliv počet OZP, vzhledem k jejich možnostem, a nejen ty zaměstnavatele, kteří jich zaměstnávají více jak 50 %.

V problematice zaměstnávání OZP můžeme vnímat celkem čtyři různé přístupy zaměstnavatelů.

- Aktivní uvědomělý a společensky odpovědný. Tato skupina by měla v ideální moderní společnosti převládat. Je pozitivní, že k tomuto typu můžeme řadit stále vyšší počet zaměstnavatelů, často (ale nejen) nadnárodních společností, které přijímají sociální pilíř jako součást jejich firemní strategie a nemají problém využívat přidané sociální hodnoty i v jiných oblastech firmy, například v oblasti marketingu a budování společensky odpovědného obrazu značky, firmy.
- Aktivní konstruktivní. Tento typ je ryze pragmatický. Zaměstnavatele zajímá zejména zvýhodnění, jakého se mu v případě zaměstnávání OZP dostane a pokud se mu zdá dostatečné, rád OZP zaměstná. Prioritní pro něj je úspora odvodů, daňová sleva případně jiná finanční podpora. Uvítá také praktickou pomoc zvenčí.

[130] Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. *Http://www.nfozp.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271

- Pasivní konstruktivní. Tento typ zaměstnavatelů nemá zásadní problém s tím OZP zaměstnat, avšak aktivně si informace nevyhledává. Jeho přístup by se dal shrnout slovy „to, zda je osoba se ZP či bez pro nás není rozhodující, pokud je schopna se začlenit, rozvíjet se a přizpůsobit se tempu práce, neděláme rozdíl“ nebo „přiveďte nám člověka s postižením, dejte nám instrukce, jak postupovat a jak se k němu chovat, a nemáme problém jej zaměstnat“.
- Pasivní a odmítavý. I takovéto typy zaměstnavatelů se v České republice stále vyskytují, přestože zaměstnávání OZP je považováno za charakteristický projev společensky odpovědného chování. V tomto případě zaměstnavatel zastává postoj, při kterém zásadně odmítá možnost, že by zaměstnával OZP. Nejčastějšími argumenty bývá, že „nemá vhodný prostor, nemá náplň práce, která by byla pro OZP vhodná, je pro něj prioritní rychlost a výkon a nechce to měnit“, anebo tvrdí, že péče o sociálně znevýhodněné jedince má být úkolem státu, případně specializovaných organizací za daně a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, které jako zaměstnavatel povinně odvádí“.

Zaměstnavatelé a OSVČ, kteří jsou uvedeni v § 81, odst. 2 písm. b) (viz výše, druhý bod možností plnění povinného podílu) mohou pro to, aby splnili povinnosti, které jim zákon ukládá: „*poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do výš odpovídající 28násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se ZP zaměstnaného v předchozím kalendářním roce a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem podle § 84.*“ [131]

Důležitým bodem pro vypočtení povinného podílu je zjištění, z jakého počtu zaměstnanců se budou daná 4 % počítat. V § 81 odst. 5 zjistíme, že pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, zjištění celkového počtu zaměstnanců se ZP a z toho vyplývajícího povinného podílu je rozhodující průměrný roční přepočtený

[131] Zák. č. 435/2004 Sb. O Zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §81, odst. 3

počet zaměstnanců. Tento průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, resp. způsob jeho výpočtu, způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobku a služeb či zakázek a také způsob výpočtu pro plnění povinného podílu stanoví MPSV prováděcím právním předpisem.[132] Ten nám např. vymezuje, že: „*do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru*.“ Následně se vypočte jako podíl celkového počtu reálně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v konkrétním kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny z důvodu např. dočasné pracovní neschopnosti, čerpání dovolené nebo třeba překážek v práci na straně zaměstnavatele. Jelikož se přímé zaměstnávání považuje za nejefektivnější způsob pracovního uplatnění OZP, zákonodárce se snaží tímto způsobem plnění zákonného podílu dosáhnout zvýšení počtu zaměstnaných osob s těžším zdravotním postižením, které jsou dle § 17 vyhlášky provádějící ZoZ oproti OZP v prvním nebo druhém stupni zvýhodněny tím, že se do povinného podílu započítávají třikrát. [133]

- Příklad:

  Zaměstnanci jedné společnosti odpracovali ve 40 hodinové týdenní pracovní době za celý kalendářní rok 2018 celkem 320 800 hodin. Součet všech neodpracovaných hodin (dovolená, pracovní neschopnost, překážky v práci) je 25 650. Celkový roční fond pracovní doby (bez svátků) připadající na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu 40 hodin týdně ve sledovaném roce 2016 činí 2024 hodin. Postup zjištění přepočteného stavu:

  a) celkový počet hodin: 320 800 + 26 650 = 346 450
  b) průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců: 346 450 ÷ 2024 = 171,17
  c) povinný podíl: 4 % ze zjištěného přepočteného stavu zam. 171,17 = 4,27.
  Zaměstnavatel má v tomto konkrétním modelovém případě zaměstnávat 4,27 OZP. Jeho přepočtený stav zaměstnanců je 171,17.[134]

[132] Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[133] DP Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Daniel Kletenský, rok 2017, Brno
[134] Zaměstnávání zdravotně postižených nebo odvod. *Https://www.epravo.cz* [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnani-zdravotne-postizenych-nebo-odvod-104901.html

V praxi je zaměstnavatel plnění povinného podílu zaměstnávání OZP včetně způsobů jeho plnění povinen nahlásit do 15. února následujícího roku písemně krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má zaměstnavatel, který je PO sídlo, příp. zaměstnavatel, který je FO bydliště. K zasílání těchto informací mohou zaměstnavatelé využít jak poštovní služby, tak datovou schránku.

Jako v každém jiném případě, pokud dojde k nesplnění povinnosti, nastává určitá sankce. V této situaci, pokud zaměstnavatel nesplní povinný podíl, může mu být státem udělena pokuta až do výše 1 000 000 Kč. Kontrolu zaměstnávání OZP a náhradního plnění mají na starosti příslušné úřady a inspektoráty práce, k čemuž jsou oprávněni na základě § 139 a § 140 ZoZ. Peněžitý postih ale není to jediné, co zaměstnavatele může postihnout. Pokud nebude chtít jakýmkoliv způsobem přispívat k zaměstnávání OZP, nebude nenaplňovat ani aspekt společensky odpovědného podnikání, což může mít za následek negativní ovlivnění vnímání firmy ze strany nejen okolí, ale i obchodních partnerů.[135]

7.6.1 NÁHRADNÍ PLNĚNÍ

V případě, že zaměstnavatel nemá zájem či není schopen přizpůsobit pracoviště pro přímé zaměstnávání OZP, může se uchýlit k variantě tzv. náhradního plnění. V tomto případě dochází k odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými ÚP uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, nebo zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebírání výrobků nebo služeb od osob, které jsou OSVČ. Tento způsob může být vhodnou alternativou pro ty zaměstnavatele, kteří nechtějí pouze povinně odvést finanční odvod do státní poklady, ale chtějí podporovat zaměstnávání OZP, což se jim díky nákupu produktů a služeb od účastníků na CHTP můžete splnit.

---

[135] Náhradní plnění. *Https://chranenedilnyozp.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://chranenedilnyozp.cz/nahradni-plneni/

Zásadním problémem na poli náhradního plnění se čím dál častěji stává tzv. *přefakturace* kterou můžeme označit za daňový únik. K nevoli zaměstnavatelů se stává, že zaměstnavatelé OZP pozdrží nebo dokonce odcizí peníze odběratelů reálného dodavatele. Z toho důvodu se časem proměnil systém přefakutrace a typický model dnes reaguje právě na tuto problematiku. V reálu dochází k tomu, že pověřený zástupce odběratele (tedy zaměstnavatele, který musí plnit povinný podíl) objedná zboží v e- shopu reálného dodavatele (zaměstnavatel uznaný za zaměstnavatele na CHTP). Tento mu zboží spolu s dokladem, který si sám ve svém informačním systému vytvoří s hlavičkou jiného subjektu - zaměstnavatele OZP, také doručí. Tento doklad následně obsahuje kromě zboží reálného dodavatele také jeho bankovní účet. Konečná cena poté zahrnuje již smluvenou provizi „*papírového*" dodavatele - zaměstnavatele OZP, který plní pouze tu úlohu, že propůjčuje své jméno k fakturaci. Je očividné, že nemá ani kontrolu nad celým systémem. Pouze pasivně čeká na vyplacení provize. Kvůli případným kontrolám, musí mít počítačově řádně zpracované doklady, které byly jeho jménem vystaveny. O to se postará dodatečný hromadný export a import dat.[136]

Jednou z reakcí na tento zásadní problém, kterou přinesla novela ZoZ, se stalo vytvoření elektronické evidence dodavatelů náhradního plnění. Do této evidence, kterou spravuje MPSV budou dodavatelé povinni uvádět identifikační údaje své i odběratelů, ceny výrobku, služeb nebo realizovaných zakázek bez DPH, které odběratelům dodali, číslo dokladu, datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizace zakázek a také čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců [137], kteří jsou OZP. [138] Odběratelé i nadále zůstává povinnost ohlašovat krajské pobočce Úřadu práce, zda a jakým způsobem splnili, či nesplnili plnění, ale již nebudou muset uvádět konkrétní údaje o odebraných výrobcích a konkrétních dodavatelích. Tuto povinnost budou muset odběratelé splnit jako doposud vždy do 15. února na předepsaném formuláři, který je k dispozici na webových stránkách MPSV. Náhradní plnění se uzná odběrateli až v okamžiku,

[136] Zneužívání náhradního plnění. *Https://obchod.kampioffice.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://obchod.kampioffice.cz/nahradni-plneni-zneuzivani/
[137] Výpočet Viz příklad v podkapitole 6.2 Povinný podíl
[138] Zák. č. 435/2004 Sb. O Zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §84, odst. 1

kdy ho dodavatel zanese do elektronické evidence. Tuto povinnost má dodavatel splnit do 30 dnů od zaplacení poskytnutého plnění.[139]. V roce 2018 bylo z celkového počtu 2975 zaměstnavatelů, kteří uzavřeli dohodu o uznání, v seznamu elektronické evidence zapsáno 1636 zaměstnavatelů, tedy 55 %. V evidenci jsou uvedeni jen ti zaměstnavatelé, kteří mají zájem dodávat náhradní plnění a zaregistrují se na portálu MPSV. Zbývajících 1339 zaměstnavatelů sice má oprávnění náhradní plnění poskytovat, ale z různých důvodů tak nečiní.[140]

Další změna, kterou novela ZoZ přinesla a která má vést k eliminaci nežádoucího a hlavě nelegálního jevu přefakturace výrobků nebo služeb, je úprava třetího odstavce §81 ZoZ. Dle tohoto ustanovení mohou zaměstnavatelé a OSVČ, se kterými ÚP uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, poskytnout v kalendářním roce své výrobky či služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše, která odpovídá 28násobku[141] průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se ZP, který byl v předchozím kalendářním roce zaměstnán.[142] Pro rok 2018 činí průměrná mzda 31 225 Kč. Cena výrobků nebo služeb odebraných od uvedených zaměstnavatelů se vydělí 7násobkem této částky (u plátců DPH se počítá bez DPH).[143] Může se stát, že nastane situace, že počet OZP je větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou OZP, potvrzený za jedno kalendářní čtvrtletí, které předchází zdanitelnému plnění za dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek. V tom případě si může zaměstnavatel do plnění povinného podílu za sledovaný kalendářní rok započítat OZP maximálně v počtu, který odpovídá průměrnému přepočtenému počtu zaměstnanců dodavatele, kteří jsou OZP, a to i za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento přepočtený počet

---

[139] Vliv novely zákona o zaměstnanosti na náhradní plnění z pohledu odběratelů. *Https://www.epravo.cz/*[online].[cit.2019-03-05]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/vliv-novely-zakona-o-zamestnanosti-na-nahradni-plneni-z-pohledu-odberatelu-106867.html

[140]Náhradní plnění za rok 2018 a novinky v elektronickém systému. *Https://www.podnikatel.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/nahradni-plneni-za-rok-2018-a-novinky-v-elektronickem-systemu/

[141] Před novelou ZoZ, tedy do 31. 12. 2017 se jednalo o 36násobek.

[142] Zák. č. 435/2004 Sb. O Zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §81, odst. 3

[143]Zaměstnavatelé a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Https://www.podnikatel.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: ttps://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnavatele-a-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/

zaměstnanců potvrzen jako nejvyšší.[144] Výši náhradního plnění zjišťujeme dle aktuální vyhlášky č. 518/2004 Sb., konkrétně čtvrtou částí § 15-20, případně máme možnost zadat údaje do online kalkulačky, která bere v potaz průměrnou měsíční mzdu za I. -III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Příklad: *Pokud bude zaměstnavatel v roce 2019 zaměstnávat 30 zaměstnanců, má povinnost zaměstnávat 1,20 zaměstnanců se ZP. Pokud se rozhodne pro náhradní plnění, musí odebrat výrobky či služby ve výši 262 290,- Kč. Při využití náhradního plnění ušetří oproti odvodu invalidní daně 93 675,- Kč a celkově měsíčně ušetří 7 806,25 Kč.*[145]

7.6.2 ODVOD DO STÁTNÍHO ROZPOČTU

Poslední možností, jak splnit státem definovaný povinný díl je odvod do státního rozpočtu, občas označovaný jako *„invalidní daň"*. Tento odvod činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl potenciálně zaměstnat. Pokud se zaměstnavatel rozhodně nezaměstnávat OZP a nemá ani zájem o náhradní plnění, musí v takovém případě provést odvod do státního rozpočtu prostřednictvím ÚP, a to nejdéle do 15. února kalendářního roku následujícího po roce, za který povinnost odvodu vznikla. Místně příslušným je ÚP, v jehož územním obvodu má zaměstnavatel (PO) své sídlo nebo bydliště (FO). Ve stejné lhůtě zaměstnavatel musí oznámit tomuto ÚP plnění svého povinného podílu a informaci, pro že se rozhodl pro odvod do státního rozpočtu. V praxi se můžeme setkat s názorem, že invalidní daň je sankcí za nesplnění povinného podílu, není to však pravda, jak již víme, jedná se o jeden ze způsobů jeho plnění. [146]

---

[144] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5, str. 27

[145] Kalkulačka náhradního plnění. *Https://www.disevenfacility.cz* [online]. [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: https://www.disevenfacility.cz/kalkulacka-nahradni-plneni.html

[146] Zaměstnávání zdravotně postižených nebo odvod. *Https://www.epravo.cz* [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnani-zdravotne-postizenych-nebo-odvod-104901.html

V případě nesplnění povinného podílu, stanoví krajská pobočka ÚP zaměstnavateli povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu dle §82 odst. 1 ZoZ rozhodnutím podle daňového řádu.[147] Pokud zaměstnavatel ani tak odvod neodvede, nastupuje k vymáhání místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele.

7.7 SPECIÁLNÍ USTANOVENÍ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

S postupující dobou a snahou zařadit OZP do společnosti dochází k postupně k tomu, že současně mají OZP na trhu práce rovnocenná práva a povinnosti jako pracovníci bez ZP. Zákoník práce se přesto o OZP v několika svých ustanoveních expresivně zmiňuje.

Povinností, která se netýká pouze osob se ZP, je oprávnění zaměstnavatele, dříve, než dojde k uzavření pracovního poměru, požadovat v souladu s § 32 zákoníku práce a zákonem č. 373/2011 Sb.[148] vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance se ZP. Z dikce ustanovení těchto zákonů vyplývá, že je kladen důraz na skutečnost, aby tyto lékařské prohlídky byly uskutečňovány skutečně ještě před vstupem do pracovního poměru. Zákon o specifických zdravotních službách stanoví, že „*pokud se fyzická osoba nepodrobí lékařské prohlídce za účelem posouzení její způsobilosti, může být zdravotně nezpůsobilá pro výkon takové činnosti.“*[149] Vstupní lékařská prohlídka se musí uskutečňovat i v případech, kdy u zaměstnance dochází ke změně druhu práce (např. převedení na jinou práci dle § 41 zákoníku práce), kdy je nutné, aby šlo o práci vhodnou vzhledem ke zdravotnímu stavu, nebo pokud má být aktuální práce zaměstnance vykonávána za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. [150]Vstupní lékařskou prohlídku si hradí sami uchazeči o zaměstnání, mohou však následně požadovat od zaměstnavatele její proplacení.

Zaměstnavatel je dle § 103 zákoníku práce povinen dbát na to, aby jeho zaměstnanci vykonávali pouze ty práce, jejichž výkon odpovídá jejich

[147] Zákon č. 280/2009 Sb., Daňový řád
[148] Zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
[149] § 43, odst. 8, Zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
[150] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.

schopnostem a zdravotnímu stavu. S ohledem na ustanovení §237 téhož zákona, je pro zaměstnance se ZP zaměstnavatel povinen zajistit potřebou úpravu pracovních podmínek, zaučení těchto zaměstnanců, dbát na zvyšování jejich kvalifikace, a to vše a své vlastní náklady.

Vznik pracovního poměru probíhá za obdobných podmínek jako při zaměstnávání osob bez ZP. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr s tím, že tyto dokumenty musejí mít vždy písemnou povahu. U ukončování pracovního poměru s OZP byla dříve povinnost nahlásit tuto skutečnost Úřadu práce a vyčkat na jeho svolení. Toto dnes již neplatí. Zaměstnavatel může s OZP ukončit pracovní poměr z jakéhokoliv výpovědního důvodů, které připouští zákoník práce ve svém § 52, případně, pokud se dohodnou, je možné pracovní poměr ukončit dohodou i bez uvedení důvodu. Již ani neplatí, že by měl zaměstnavatel OZP po ukončení pracovního poměru pomoci s hledáním nového vhodného zaměstnání.[151] Dalším institutem, kde došlo ke smazání rozdílů mezi OZP a ostatními je ustanovení o minimální a zaručené mzdě. Osoba se ZP má nárok na identickou minimální mzdu jako všichni ostatní zaměstnanci. Kdo nyní pracuje na plný pracovní úvazek (40 hodin týdně), má v roce 2019 nárok na minimální plat ve výši 13.350,- Kč za měsíc nebo 79,80,- Kč za hodinu.[152]

7.8 SPOLUPRÁCE S ÚŘADEM PRÁCE

Z předchozích kapitol vyplývá, jak důležitou roli hraje v rámci zaměstnávání OZP Úřad práce. Zaměstnavatelé, ať už ti na chráněném trhu práce, nebo ti, kteří na volném trhu zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců jsou nuceni s ÚP úzce spolupracovat. Zákon o zaměstnanosti ve svých §§ 79 a 80 blíže vymezuje další práva a povinnosti zaměstnavatelů, která vůči ÚP mají.[153]

---

[151] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5, str. 17.
[152] Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019. *Https://www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2019_na_web_MPSV.pdf
[153] §§ 79, 80, Zák. č. 435/2006 Sb., Zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnavatelé mají právo od krajských poboček ÚP ČR požadovat informace a poradenství v rámci otázek spojených se zaměstnáváním OZP zaměřené zejména na vytváření vhodných pracovních podmínek, přizpůsobování pracoviště apod., součinnost při vyhrazování pracovních míst speciálně vhodných pro OZP, a to zejména při spolupráci s příslušnými odborníky při vytipování pracovních míst, vhodných pro tyto osoby[154], dále jsou oprávněni žádat přímou spolupráci při vytváření nových pracovních míst, vhodných pro OZP, a to buď prostřednictvím poradenství, nebo finanční podporou formou některého z nástrojů nebo opatření aktivní politiky zaměstnanosti a naposledy spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP. Tento typ spolupráce může být také prováděn prostřednictvím specialistů Úřadu práce nebo externích odborníků.

Na druhou stranu mají zaměstnavatelé mnoho povinností, které musejí při spolupráci s ÚP dodržovat. Zaměstnavatelé jsou povinni rozšiřovat dle svých aktuálních podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání OZP a to tak, že individuálně přizpůsobí pracovní místa a pracovní podmínky a vyhradí zvláštní pracovní místa pro OZP. Musejí spolupracovat s krajskou pobočkou ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace a v případě, kdy zaměstnavatel zabezpečuje přípravu k práci na svém vlastním pracovišti, je povinen zabezpečit podmínky k úspěšnému absolvování rehabilitace OZP. Dále musejí vést evidenci zaměstnávaných OZP, která obsahuje údaje o důvodu, na základě, kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé mají povinnosti vést ještě evidenci jednotlivých pracovních míst vyhrazených pro OZP, přičemž obě tyto evidence následně slouží pro statistické a kontrolní účely.[155]

V situaci, kdy zaměstnavatel potřebuje získat nové zaměstnance v potřebném počtu a také struktuře, má možnost si je shánět sám (např. za pomoci inzerátů) nebo požádat o pomoc krajskou pobočku ÚP. Od té je oprávněn

---

[154] STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.
[155] Zaměstnavatel na úřadu práce: Efektivní využívání služeb zaměstnanosti. *Https://www.socialnidialog.cz*[online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Zamestnavatel_na_uradu_prace.pdf

vyžadovat informace o aktuální situaci na pracovním trhu, poradenskou činnost při výběru vhodných adeptů na obsazení jím nabízených pracovních míst z řad uchazečů či zájemců o zaměstnání. Zaměstnavatel má možnost oznámit této krajské pobočce ÚP počet volných pracovních míst, které nabízí spolu s jejich charakteristikou, která by měla obsahovat druh práce, místo a čas výkonu práce, různé požadavky na kandidáta, mzdové podmínky, možnosti ubytování, a to, co je v rámci této diplomové práce relevantní – tedy informaci – o tom, zda je místo vhodné pro osobu se ZP.[156]

[156] MGR. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS.

8 ZAHRANIČNÍ EXKURZ

Cílem této kapitoly je porovnat českou právní úpravu zaměstnávání OZP a právní úpravu jiného státu. V tomto případě členského státu EU, Spolkové republiky Německo.

8.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP V SRN

Vzhledem k tomu, že česká i německá právní úprava vychází z kontinentálního právního systému a také je založena na stejných mezinárodních předpisech, najdeme u těchto dvou států mnoho shod. Jeden z mála podstatných rozdílů lze najít v samotné definici OZP, která je v Německu výkladově širší a vychází z Mezinárodní klasifikace ICFDH. Právním podkladem pro úpravu zaměstnávání OZP je ve SRN IV. kniha sociálního zákoníku - Rehabilitace a participace osob se zdravotním postižením. Dle tohoto předpisu jsou „*Lidé zdravotně postižení, pokud se jejich tělesná funkce, intelektuální schopnosti nebo duševní zdraví nejméně po dobu šesti měsíců odchylují od stavu běžného pro daný věk a je tím narušena jejich účast na životě ve společnosti. Osobám postižení hrozí, lze-li toto narušení očekávat*“[157] Rozdílné je i posuzování stupně invalidity, kdy se jako stupeň postižení stanovují dopady zdravotního postižení na participaci na životě ve společnosti a jednotlivý stupeň se udává po desítkách od 0 do 100.[158]

I zde platí plnění povinného podílu, německá úprava je jen o něco přísnější. Povinný podíl zaměstnávání OZP platí ve výši 5% pro zaměstnavatele s více než 20 zaměstnanci.[159] Problém je ovšem v tom, že aktivní vytváření míst pro OZP není povinné a mnoho zaměstnavatelů využívá různé mezery a zákon nedodržuje. Na druhou stranu povinná sazba je pružná a může se změnit podle situace na trhu práce. V SRN také existuje možnost náhradního plnění odběrem zboží a služeb od OZP, nicméně na plnění povinného podílu je možné započíst

[157] § 2 odst. 1 Sozialgesetzbuch (SGB IX)
[158] Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích. *Http://praha.vupsv.cz*[online]. [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_405.pdf
[159] § 71 Sozialgesetzbuch (SGB IX). [online]. [cit. 13-03-019]. Dostupné z: http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/71.html

pouze 50% z hodnoty takto zakoupeného zboží a služeb. Tím se má docílit plnění povinného podílu primárně zaměstnáváním OZP a zároveň se tímto omezením snižuje možnost zneužití tohoto institutu zaměstnavateli. Stejně jako v ČR je možné povinnost povinného podílu splnit peněžitým odvodem. Na rozdíl od České republiky, kde tento odvod končí kdesi ve státním rozpočtu, v SRN jsou z něj vytvářeny tzv. vyrovnávací fondy, které následně slouží k přímé podpoře zaměstnávání OZP.

9 ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Je očividné, že se postoj k osobám se zdravotním postižením v České republice neustále pozitivně vyvíjí, a to ve všech aspektech. Jednou z takových oblastí, která nejvíce zasahuje do jejich života je právě možnost uplatnění se na pracovním trhu. Právní úprava problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice se zdá být poměrně obsáhlá a relativně dostačující. Určitý problém by mohl být spatřován ve značné rozdrobenosti mezi jednotlivé právní předpisy a absenci jednoho uceleného předpisu. I po prostudování právních předpisů, které se zaměstnáváním OZP zabývají, tedy zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti, stále není snadné pojem OZP pochopit. Jako možné řešení se jeví vnesení samotné definice OZP do některého z těchto dvou předpisů, jako je tomu v některých mezinárodních dokumentech. Značně přínosnou se však zdá být novelizace zákona o zaměstnanosti, která je aktuálně účinná lehce přes rok. V této době, kdy za sebou zaměstnavatelé mají první zadávání informací do elektronické evidence náhradního plnění snad již nastává čas k tomu, abychom určili, zda změny, které novelizace přinesla jsou změnami negativními či pozitivními.

Po konzultaci se mzdovou účetní jedné z plzeňských středních škol se však zaměstnávání OZP nejeví příliš idylicky a je zřejmé, že v praxi právní úprava naráží na mnoho úskalí. Jako nejkladnější věc na celém institutu zaměstnávání OZP vidí respondentka právě zavedení elektronické evidence náhradního plnění. Po poměrně chaotickém přechodu na nový systém, kdy odběratelé neměli možnost kontroly uplatnění svých faktur se zdá, že se vše ustálilo a evidence plní svůj účel. Konečně mají obě strany, jak poskytovatelé, tak odběratelé náhradního plnění reálnou kontrolu nad uplatněnými fakturami, což je pozitivní krok právě pro účetní jednotlivých firem. Bohužel, celý systém se jinak zdá poněkud nešťastně vymyšlený a zbytečně penalizuje zaměstnavatele, kteří nemají možnost OZP přímo zaměstnávat. Uvedeme si jako příklad právě tuto střední školu. Jakožto příspěvková organizace, která získává granty od státu a kraje ve finále vrací státu peníze ve formě invalidní daně zpět, jelikož není schopna přímým zaměstnáváním a odebíráním náhradního plnění splnit povinný podíl. U těchto státních příspěvkových organizací se každoročně vypisuje tzv. centrální nákup,

kdy se zajistí nejlevnější zboží, které by měl zaměstnavatel odebírat, aby státu co nejvíce ušetřil. Pokud ale chce škola plnit povinný podíl a odebírat náhradní plnění, přes které je zboží či služby ale přibližně o 15 – 20% dražší, vlastně tím pokyny z centrálního nákupu porušuje. Zaměstnávání OZP také není snadné, mezi 60 pracovními místy se na této škole najde jen minimum takových, které by mohla OZP obsadit. V tomto konkrétním případě, kdy škola zaměstnává 60 zaměstnanců, z toho 1,1 OZP na různé úvazky, na náhradním plnění odebírá výrobky za 110.000,- Kč, stejně musela za rok 2018 doplácet téměř 60.000,- Kč na tzv. invalidní dani. Nemělo by se tedy v první řadě posuzovat, zda má zaměstnavatel reálnou možnost vzhledem k předmětu podnikání OZP zaměstnat? Jedním z možných řešení by snad bylo zavést jednu paušální částku, kterou by zaměstnavatel v případě nemožnosti zaměstnávat OZP odváděl. V České republice s nynějším systémem však zaměstnavatel má jen minimální motivaci pro to, OZP zaměstnávat, když veškeré odvedené částky zmizí kdesi ve státním rozpočtu. Ideální variantou by bylo, aby se kladl důraz primárně na pozitivní motivaci zaměstnavatelů a docházelo zejména ke zvýhodňování těch, kteří OZP zaměstnávají, a ne v takové míře k penalizaci těch, kteří je z nějakého důvodu zaměstnávat nemohou.

10 ZÁVĚR

Zdravotní postižení, bohužel, provází lidstvo od nepaměti, a i přes veškeré preventivní programy a postup medicíny ho zřejmě ještě dlouhou dobu provázet bude. Počet osob se zdravotním postižením žijících na území České republiky se rozhodně nedá považovat za zanedbatelný. I z toho důvodu je pozitivním faktem, že se oblast péče o tyto osoby, která je u nás relativně mladým oborem, od roku 1989 neustále dynamicky rozvíjí. Ať už osoby své postižení získaly při narození, nebo až v průběhu let, je zřejmé, že jejich začlenění se do běžného života může být obtížnější než pro osoby bez zdravotního postižení. Jedním z faktorů, který je podstatný pro participaci, je uplatnění se na trhu práce.

Cílem této diplomové práce byla komplexní analýza české právní úpravy zabývající se zaměstnáváním OZP. Problémem, kterému tato diplomová práce musela čelit, je zejména nedostatek nejen analytických dat, ale také učebnic či jiných monografií, které by se zabývaly úpravou OZP po novelizaci zákona o zaměstnanosti.

Pro lepší pochopení problematiky se autorka v úvodu práce věnovala základním pojmům a snažila se zjistit, zda existuje platná a jednotná definice OZP. Po prostudování právních předpisů však vyšlo najevo, že nejen v českém právním řádu, ale i ve světě je právní úprava značně nejednotná. Po zanalyzování vývoje právní úpravy od roku 1918 do současnosti se práce věnuje konkrétním praktickým skutečnostem souvisejících se zaměstnáváním těchto osob. Jádro práce tvoří kapitola Zaměstnávání OZP, ve které je popsána právní úprava chráněného trhu práce, nově upraveného institutu uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na CHTP a příspěvků, na které má zaměstnavatel právní nárok. Na toto práce navazuje v dalších podkapitolách úpravou povinného podílu, který dle ZoZ musejí plnit všichni zaměstnavatelé zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců. Otázku, zda jsou způsoby plnění povinného podílu vyhovující pro všechny zaměstnavatele a dále úskalí, která s sebou povinný podíl přináší autorka práce řešila v kapitole Úvahy de lege ferenda. Práce také přinesla komparaci české a německé právní úpravy zaměstnávání OZP. Z té vyplynulo, že jelikož je SRN evropský stát spadající pod kontinentální systém práva a platí na něj stejné

mezinárodní dokumenty upravující OZP, jako na ČR, je úprava ve své podstatě velmi podobná. Nejvýznamnějším rozdílem se zdá být fakt, že finance vybrané jako jedna z možností plnění povinného podílu nejde do státního rozpočtu, nýbrž na konkrétní programy přímo pomáhající ke zlepšení života OZP. Z tohoto by si Česká republika měla vzít příklad.

Tato diplomová práce naplnila veškeré cíle, které si ve svém úvodu vytyčila. Osoby se ZP jsou na trhu práce stále mírně znevýhodněny, jejich možnost uplatnění však stále stoupá a jistě jednou nastane doba, kdy zaměstnavatelé nastaví naprosto rovné podmínky pro přijímaní svých zaměstnanců, ať už půjde o osoby se ZP či bez.

11 RESUMÉ

This diploma thesis deals with the topic of employing people with disabilities. Disability can affect any of us. In the Czech Republic live more than 10% of the population with disabilities. It is positive that the social care of these people is constantly developing dynamically. Whether or not people have their disabilities at birth, or over the years, their integration into everyday life can be more difficult than for people without disabilities. One of the factors that is essential for their participation into society is employment.

The aim of this thesis was a comprehensive analysis of the Czech legislation dealing with the employment of PWD. The problem that this diploma thesis must face is the lack of not analytical data or textbooks that would relate PWD employment. At the beginning of the work, the author focused on the basic concepts and tried to find out whether there is a valid and uniform definition of PWD.

Followed by the analysis of the development of legislation from 1918 to the present. The core of the work is the chapter Employing PWD, which describes the regulation of the protected labour market, the newly adjusted employer recognition of employer as CHTP and contributions to which the employer is entitled. This is followed by an adjustment of the mandatory share, which must be met by all employers employing more than 25 employees. It is important to answer the question whether these methods are suitable for employers. The work also brought a comparison of the Czech and German legislation on employing PWD. As Germany is a European state under the continental system of law and the same international documents governing PWD apply to it, as in the Czech Republic, the regulation is very similar.

This thesis fulfilled all the goals it set out in its introduction. People with disabilities are still slightly disadvantaged in the labour market, but their opportunities for employment are still increasing, and there will certainly be a time when employers will set equal conditions for recruiting their employees, whether or not they are disabled.

12 POUŽITÉ ZDROJE

MONOGRAFIE, UČEBNICE, KOMENTÁŘE

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

GRUDZINSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 2011. ISBN 978-80-210-5536-0

ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5

VESELÝ, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. 2009. ISBN 978-80-86775-23-4.

ZDEŇKA LEIBLOVÁ, *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, rok 2005, ISBN 90-7263-264-7,

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*, Wolters Kluwer, 2016, ISBN: 978-80-7552-286-3

BARANCOVÁ, Helena a Ľubica DILONGOVÁ. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. 2014. ISBN 9788073804978

KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti, komentář*. 2010. ISBN 987-80-7357-501-4.

DOLEŽEL, Rudolf., VÍTKOVÁ, Marie. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1*. „Aktivizační a vzdělávací centrum“. Brno: Paido, 2007, 125 s., ISBN 978-80-7315-143-0

WINTR, Jan a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 615 (čl.28 Listiny)

RÁKOSNÍK, Jakub a kol. Sociální stát v Československu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2012, s. 86

KLETENSKÝ, Daniel. Diplomová práce *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, rok 2017, Brno

ANTLOVÁ, Tereza, Diplomová práce *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, rok 2018, Brno

ODBORNÉ ČLÁNKY

BIČÁKOVÁ,Olga. Novela zákona o zaměstnanosti přináší od 1. ledna 2018 komplexní systémovou změnu v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Fórum sociální politiky*. 2017, roč. 11, č. 6, s. 24-27, ISSN 1802-5854.

Mgr. BIČÁKOVÁ, Olga. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Sondy revue: Paragrafy do kapsy*. ČMKOS

PRÁVNÍ PŘEDPISY

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Zákon č. 365/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zák. č. 500/2004 Sb., Správní řád

Zák. č. 280/2009 Sb., Daňový řád

Zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Sozialgesetzbuch (SGB IX). [online]. [cit. 13-03-019]. Dostupné z: http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/71.html

JUDIKATURA

Rozsudek SDEU, věc C-303/06, s. Coleman v. Attridge Law a Steve Law, ze dne 17. července 2008, dostupné z: http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=cs&num=C-303/06

Rozsudek SDEU ve věci C-363/12, Z. vs. A Government Department and the Board of Management of a Community School ze dne 18. března 2014, dostupné z: http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-363/12&language=CS

Překlad z Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA. Case C-13/05. [online: 12-03-2019]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0013&qid=1422188303223&from=EN

INTERNETOVÉ ZDROJE

Závěr. *Https://www.czso.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k5_260006-14.pdf/a5d429de-3ca1-4604-afe2-5a8b69952f52?version=1.0

Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. Https://www.czso.cz [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0

Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením. *Http://emuzeum.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: http://emuzeum.cz/admin/files/projevy-diskriminace-text.pdf

Invalidní důchody. *Https://www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/619

Posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých sociálních systémů od 1.1.2014. mpsv.cz, 2014 [cit. 2019-03-05]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani_zdravi_2014.pdf>

Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných. *Https://portal.mpsv.cz*[online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf

Osoby zdravotně znevýhodněné. *Https://www.cssz.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/cz/ozz/

Náhradní plnění. *Https://www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/28419

Úmluva OSN o právech OZP. In: Ministerstvo práce s sociálních věcí [online]. [cit. 2019-02-03]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP. In: International Labour Organisation[online], 2010, 4 (4), s. 27-40 [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE: R099

HABÁŇ, Petr. 11 tisíc – nová výše minimální mzdy i pro OZP. [online], [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: http://vozickar.com/11-tisic-nova-vyse-minimalni-mzdy-i-pro-ozp/

Státní politika zaměstnanosti. *Https://www.epravo.cz* [online]. [cit. 2019-2-13]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Https://www.fulsoft.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://www.fulsoft.cz/33/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjE7bmw5ZmxKvfpx5N0x0LKFY4uTGrLgIw/

Státní politika zaměstnanosti. *Https://www.businessinfo.cz* [online]. [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html

Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. *Http://www.nfozp.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020. *Https://www.vlada.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Https://www.fulsoft.cz* [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.fulsoft.cz/33/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjE7bmw5ZmxKvfpx5N0x0LKFY4uTGrLgIw/

Ekonomická aktivita. *Https://www.czso.cz* [online]. [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2105-05-v_letech_2000_az_2004-4_3_ekonomicka_aktivita

Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i "chráněném" trhu práce. *Https://azzp.cz* [online]. [cit. 2019-2-19]. Dostupné z: https://azzp.cz/home/legislativa/nastroje-podpory

Nové pracovní příležitosti. Úřad práce ČR. [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp

Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018. *Https://portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2019-2-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf

Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele uznaného na chráněném trhu práce. *Https://www.isp21.cz*[online]. [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: https://www.isp21.cz/blogy/rocni-zprava-o-cinnosti-zamestnavatele-uznaneho-na-chranenem-trhu-prace

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Http://www.bulletin-advokacie.cz* [online]. [cit. 2019-2-27]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/ zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim

Zaměstnávání zdravotně postižených nebo odvod. *Https://www.epravo.cz* [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnani-zdravotne-postizenych-nebo-odvod-104901.html

Náhradní plnění. *Https://chranenedilnyozp.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://chranenedilnyozp.cz/nahradni-plneni/

Zneužívání náhradního plnění. *Https://obchod.kampioffice.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://obchod.kampioffice.cz/nahradni-plneni-zneuzivani/

Vliv novely zákona o zaměstnanosti na náhradní plnění z pohledu odběratelů. *Https://www.epravo.cz/*[online].[cit.2019-03-05]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/ top/clanky/vliv-novely-zakona-o-zamestnanosti-na-nahradni-plneni-z-pohledu-odberatelu-106867.html

Náhradní plnění za rok 2018 a novinky v elektronickém systému. *Https://www.podnikatel.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/nahradni-plneni-za-rok-2018-a-novinky-v-elektronickem-systemu/

Zaměstnavatelé a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Https://www.podnikatel.cz* [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: ttps://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnavatele-a-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/

Kalkulačka náhradního plnění. *Https://www.disevenfacility.cz* [online]. [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: https://www.disevenfacility.cz/kalkulacka-nahradni-plneni.html

Zaměstnávání zdravotně postižených nebo odvod. *Https://www.epravo.cz* [online]. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnani-zdravotne-postizenych-nebo-odvod-104901.html

Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019. *Https://www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2019_na_web_MPSV.pdf

Zaměstnavatel na úřadu práce: Efektivní využívání služeb zaměstnanosti. *Https://www.socialnidialog.cz*[online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Zamestnavatel_na_uradu_prace.pdf

Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích. *Http://praha.vupsv.cz*[online]. [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_405.pdf