

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
FAKULTA PRÁVNICKÁ



Diplomová práce

*Pracovní podmínky a hmotné zabezpečení osob zdravotně  
postižených, srovnání s vybranou zahraniční právní úpravou*

Plzeň 2012

Kocánková Petra

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
FAKULTA PRÁVNICKÁ



Katedra správního práva

Diplomová práce

*Pracovní podmínky a hmotné zabezpečení osob zdravotně  
postižených, srovnání s vybranou zahraniční právní úpravou*

Zpracovala: Kocánková Petra

Vedoucí diplomové práce: Mgr. et Bc. Ilona Kostadinovová

Plzeň 2012

Prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila všechny prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2012

-----

**Poděkování:**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce Mgr. et Bc. Iloně Kostadinovové, za odbornou pomoc, konzultaci a cenné rady při psaní této práce.

# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Pracovní podmínky</b> .....	<b>3</b>
1.1    Obecné vymezení pojmu pracovní podmínky .....	3
1.2    Právní úprava pracovních podmínek v právním řádu České republiky.....	4
<b>2. Hmotné zabezpečení</b> .....	<b>6</b>
2.1    Obecné vymezení pojmu hmotné zabezpečení.....	6
2.1.1    Státní politika zaměstnanosti.....	7
2.1.1.1    Právo na zaměstnání .....	8
2.1.1.2    Aktivní politika zaměstnanosti .....	9
2.1.1.3    Pasivní politika zaměstnanosti .....	10
2.2    Právní úprava hmotného zabezpečení v právním řádu České republiky.....	11
<b>3. Osoba se zdravotním postižením</b> .....	<b>12</b>
3.1    Definice pojmu „osoba se zdravotním postižením“ v mezinárodních dokumentech.	12
3.2    Definice pojmu „osoba se zdravotním postižením“ v právním řádu České republiky..	13
.....	13
3.3    Invalidita.....	17
3.3.1    Pojem invalidity .....	17
3.3.2    Pojem dlouhodobě nepříznivý stav .....	18
3.3.3    Pracovní schopnost.....	18
3.3.4    Klasifikace invalidity .....	20
3.3.5    Invalidní důchody.....	21
3.3.6    Posudková služba .....	22
3.3.6.1    Náležitosti posudku o invaliditě: .....	23

#### **4. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v České republice..... 24**

4.1	Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v právním řádu České republiky. .....	24
4.1.1	Právo na spravedlivou odměnu za práci.....	26
4.1.2	Právo na uspokojivé pracovní podmínky .....	28
4.1.3	Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci .....	30
4.1.4	Právo na zvláštní pracovní podmínky .....	31
4.1.5	Právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích .....	32
4.1.5.1	Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích osob se zdravotním postižením dle zákoníku práce .....	32
4.1.5.2	Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti a podle tzv. antidiskriminačního zákona .....	33
4.1.5.3	Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna .....	35
4.1.5.4	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě .....	38
4.1.5.5	Plnění tzv. povinného podílu .....	40
4.1.6	Právo na pomoc při přípravě k povolání .....	41
4.1.6.1	Právo na rehabilitaci .....	41
4.2	Pracovní podmínky u konkrétních zaměstnavatelů - praktická část.....	43

#### **5. Hmotné zabezpečení osob se zdravotním postižením v České republice ..... 45**

5.1	Podpora v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením .....	45
5.1.1	Podmínky podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením....	47
5.1.1.1	Podklady pro rozhodnutí o přiznání podpory .....	48
5.1.2	Důvody pro neposkytování podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením .....	49
5.1.3	Podpůrčí doba podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením. .....	50
5.1.4	Výše podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením .....	51

5.2	Podpora při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením .....	52
5.2.1	Podmínky podporu při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením.....	52
5.2.2	Důvody pro neposkytování podpory při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením .....	53
5.2.3	Výše podpory při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením.....	53
5.3	Jiné dávky pro osoby se zdravotním postižením .....	54
5.3.1	Příspěvek na mobilitu.....	54
5.3.2	Příspěvek na zvláštní pomůcku .....	55
5.3.3	Příspěvek na péči.....	57
<b>6.</b>	<b>Pracovní podmínky a hmotné zabezpečení osob se zdravotním postižením ve vybraných státech EU .....</b>	<b>60</b>
6.1	Slovenská republika.....	60
6.1.1	Pojem osoba se zdravotním postižením v právním řádu Slovenské republiky ..	61
6.1.2	Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v právním řádu Slovenské republiky.....	62
6.1.3	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle slovenské právní úpravy (zákon o službách zamestnanosti) .....	65
6.1.3.1	Chráněná dílna a chráněné pracoviště.....	66
6.1.3.2	Příspěvek osobě se zdravotním postižením na provozování nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti .....	69
6.1.3.3	Příspěvek na činnost pracovního asistenta.....	69
6.1.3.4	Agentura podporovaného zaměstnávání .....	70
6.1.3.5	Povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní úpravy Slovenské republiky.....	71
6.1.4	Hmotné zabezpečení osob se zdravotním postižením podle slovenské právní úpravy.....	72
6.1.4.1	Podpora v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením.....	72
6.1.4.2	Podpora při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením.....	73
6.1.4.3	Jiné dávky poskytované osobám se zdravotním postižením.....	74

6.2	Velká Británie.....	75
6.2.1	Právní úprava Velké Británie týkající se osob se zdravotním postižením .....	75
6.2.2	Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením ve Velké Británii .....	77
6.2.2.1	Právní úprava pracovní rehabilitace ve Velké Británii .....	78
6.2.2.2	Právní úprava chráněné pracovní dílny (Shelter work) a sociální firmy (Social enterprise) ve Velké Británii.....	79
6.2.2.3	Podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve Velké Británii .....	80
6.2.3	Hmotné zabezpečení osob se zdravotním postižením ve Velké Británii .....	82
6.2.3.1	Dávky podle stupně invalidity („invalidity benefits“) .....	82
6.2.3.2	Podpora v nezaměstnanosti („Jobseeker´s Allowance) .....	83
6.2.3.3	Jiné dávky poskytované osobám se zdravotním postižením.....	84
6.2.3.4	Příspěvek na péči („Attendance Allowance“).....	85
6.2.3.5	Příspěvek na mobilitu („Mobility Allowance“).....	86
<b>7.</b>	<b>Komparace právních úprav a zhodnocení de lege ferenda .....</b>	<b>88</b>
<b>8.</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>92</b>
<b>9.</b>	<b>Resumé .....</b>	<b>93</b>
<b>10.</b>	<b>Seznam použitých zkratk.....</b>	<b>94</b>
<b>11.</b>	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>95</b>
11.1	Monografie.....	95
11.2	Právní předpisy .....	96
11.3	Mezinárodní právní předpisy .....	98
11.4	Judikatura.....	98
11.5	Internetové zdroje .....	98
<b>12.</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>99</b>



# Úvod

Zdraví každého člověka, by mělo stát v žebříčku hodnot na prvním místě. Stav našeho zdraví ovlivňuje to, jak se cítíme, jaké máme možnosti a cíle. Součástí každé společnosti jsou i lidé, kteří mají své zdraví nějakým způsobem narušené. Mají tedy podstatně sníženou možnost uplatnit se například na trhu práce a zabezpečovat tak své životní potřeby, oproti zdravým jedincům. Z tohoto důvodu je jim poskytována zvýšená ochrana a péče, aby i přes narušené zdraví, měli možnost se uplatnit a dosáhnout tak běžných standardů jako zdravý jedinec.

Jak již ze samotného názvu této práce vyplývá, pozornost bude věnována osobám se zdravotním postižením. Zdravotní postižení si nikdo nevolí dobrovolně a je třeba si uvědomit, že může potkat každého z nás. Se zdravotním postižením se člověk může narodit, nebo ho může postihnout během života, nejčastěji tak bývá v důsledku různých nehod, dopravních či jiných. Každý stát je povinen se o tyto osoby postarat, aby se v důsledku zhoršení zdravotního stavu nedostali na okraj společnosti. Měl by se snažit o to, aby tyto osoby znovu získali pracovní uplatnění a mohli tak uspokojit své životní potřeby.

Pokud je i přes své zdravotní postižení, osoba schopna vykonávat pracovní činnost a zabezpečovat tak své potřeby prací, musí být její pracovní podmínky nastaveny tak, aby nebylo ohroženo její zdraví, které v důsledku postižení nějakým způsobem již narušené je. Judikatura každého státu upravuje pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením a také možnosti jejich zaměstnávání nebo možnosti navrácení se do pracovního procesu.

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je v této práci podán výklad o pracovních podmínkách těchto osob. A pokud tyto osoby ztratí zaměstnání nebo se připravují na jinou pracovní činnost, stát je zabezpečuje pomocí dávek podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, aby tak překonali nepříznivou životní situaci.

Cílem předkládané práce je analyzovat právní úpravu pracovních podmínek a hmotného zabezpečení osob se zdravotním postižením v České republice ve srovnání s vybranou zahraniční právní úpravou. Následně vytvořit komparativní pohled, tedy srovnání vybraných právních systémů v této problematice a zhodnotit současný stav. V této práci jsou také zohledněny změny, které přinesla tzv. vládní sociální reforma, účinné od 1. ledna 2012.

V souladu se zásadami pro zpracování této práce se první část zabývá obecným vymezením pojmu „pracovní podmínky“ a jejich právní úpravě v České republice. Následující kapitola obecně vymezuje pojem „hmotné zabezpečení“ a třetí kapitola se věnuje vymezení pojmu „osoba se zdravotním postižením“.

Ve čtvrté kapitole se již detailně věnuji právní úpravě pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v České republice. Pokud jsou tedy tyto osoby i přes svůj zdravotní stav schopny pracovat, jak jsou pro ně individuálně přizpůsobeny pracovní podmínky. Nechybí ani praktická část, která dle mého názoru čtenáři poskytne konkrétní představu o pracovních podmínkách osob se zdravotním postižením u vybraných zaměstnavatelů.

Kapitola pátá se zabývá právní úpravou hmotného zabezpečení osob se zdravotním. Pokud tyto osoby ztratí zaměstnání nebo se rekvalifikují na vhodnější zaměstnání, mají nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na podporu při rekvalifikaci. Tato kapitola se tedy zabývá především podmínkami pro uznání této dávky a mimo jiné charakterizuje také jiné dávky, které jsou osobám se zdravotním postižením v České republice poskytovány.

V šesté kapitole této práce pomocí metody popisné charakterizují právní úpravu pracovních podmínek a hmotného zabezpečení ve vybraných státech Evropské unie. Pro srovnání české právní úpravy jsem volila dva odlišné právní systémy. V této kapitole bude podán výklad o právní úpravě této problematiky ve Slovenské republice a ve Velké Británii.

Pomocí komparativní metody srovnávám v sedmé kapitole právní úpravu vybraných států. Poukazuji na rozdíly a nedostatky, které jsem při zpracování jednotlivých systémů našla a hodnotím s právní úpravou České republiky. V návaznosti na komparaci vybraných právních systémů jsou v poslední kapitole předloženy možné návrhy na zlepšení právní úpravy v České republice.

# 1. Pracovní podmínky

## 1.1 Obecné vymezení pojmu pracovní podmínky

Pracovní podmínky představují „soubor všech činitelů, které působí na zaměstnance při výkonu práce.“<sup>1</sup> Význam pracovních podmínek nelze podceňovat, jelikož tvoří důležitou roli v životě každého zaměstnance a mohou mít také vliv na kvalitu jeho odvedené práce. Teorie pracovního práva chápe pracovní podmínky ve dvou úrovních, v širším a užším slova smyslu. „V širším slova smyslu rozumíme pracovními podmínkami takové podmínky, které nejsou přímo spjaty s pracovním procesem,“<sup>2</sup> a většinou se jedná o oblasti, které stojí mimo předmět úpravy pracovního práva. Jedná se například o umístění pracoviště do určitého regionu s danými podmínkami klimatickými, ekologickými, demografickými a sociálně ekonomickými, dále například způsob a délku dopravy do zaměstnání, úroveň zdravotní péče v daném regionu, stupeň nezaměstnanosti a stupeň znečištění životního prostředí v daném regionu.

Pracovní podmínky tak jak je chápeme nejčastěji, jsou „podmínky v užším slova smyslu tedy ty, které jsou přímo spjaty s pracovním procesem,“<sup>3</sup> Mezi tyto podmínky patří tzv. materiálně technické pracovní podmínky působící na zaměstnance přímo a tzv. pracovní podmínky nehmotné povahy, které na zaměstnance působí nepřímo.<sup>4</sup> Materiálně technické pracovní podmínky představují například úroveň pracovního prostředí, podmínky bezpečnosti práce, kvalitní materiálně-technické vybavení, tzn. stroje a zařízení a jejich technická úroveň. Pracovní prostředí a vykonávaná práce patří k významným činitelům ovlivňující zdravotní stav zaměstnance. Pracovní podmínky by měly být nastaveny tak, aby nebyl ohrožen život a zdraví zaměstnance. Rizikovými faktory, které mají nebo mohou mít vliv na zdraví zaměstnance, se rozumí různé fyzikální, biologické nebo chemické činitele, jako je například zraková zátěž, fyzická a psychická zátěž, prašnost a hluk na pracovišti, vibrace, ionizace a čistota ovzduší, zátěž teplem a chladem a další faktory.<sup>5</sup> Proto klíčovou roli hrají především

---

<sup>1</sup> Galvas M. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 453

<sup>2</sup> Galvas M. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 453

<sup>3</sup> Galvas M. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 453

<sup>4</sup> Galvas M. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 453

<sup>5</sup> <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/factory-pracovniho-prostredi>, ze dne 19.2.2012

podmínky zajišťující bezpečnou práci a také zdraví nezávadnou práci. Podmínky, které se zaměstnanců dotýkají nepřímo, jsou „*pracovní podmínky nehmotné povahy*“, <sup>6</sup> a jedná se o podmínky organizační povahy (rozvržení pracovní doby, dělba práce, apod.), ekonomicko-sociální povahy (odměňování za práci, zaměstnanecké akcie, apod.), a sociálně psychologické (vztahy na pracovišti, možnost odborného růstu, možnost vzdělávání se, apod.).<sup>7</sup>

## 1.2 Právní úprava pracovních podmínek v právním řádu České republiky

Obecnou právní úpravu pracovních podmínek nalezneme v právním řádu České republiky zakotvenou na ústavní úrovni v hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod, dále jen Listina. Základní práva zakotvená v ustanovení čl. 28 a čl. 29 Listiny spadají do skupiny tzv. sociálních práv, která představují nezadatelná lidská práva.<sup>8</sup> Těchto práv se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které je provádějí, jak vyplývá z ustanovení čl. 41 odst. 1 Listiny.<sup>9</sup>

Ustanovení čl. 28 Listiny zakotvuje *právo na spravedlivou odměnu za práci* a *právo na uspokojivé pracovní podmínky*. Tato práva jsou garantována všem zaměstnancům. Následující ustanovení čl. 29 Listiny zakotvuje základní práva pouze specifické skupině osob, která vzhledem ke své povaze vyžaduje zvýšenou ochranu. Do této zákonem chráněné skupiny osob spadají ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením. Podrobnější výklad k čl. 29 bude proto podán v kapitole čtvrté, která upravuje pouze pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.

Nejvýznamnějším pramenem právní úpravy pracovních podmínek, který vychází z ústavně zaručených principů je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále jen zákoník práce. V zákoníku práce nalezneme konkrétní právní úpravu pracovních podmínek především v části desáté Péče o zaměstnance, ale i v řadě dalších ustanovení například v části čtvrté, která upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku, v části páté,

---

<sup>6</sup> Galvas M. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 454

<sup>7</sup> Galvas M. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 454

<sup>8</sup> Klíma K. in Klíma K. a kolektiv, Komentář k Ústavě a Listině, nakladatelství Aleš Čeněk Plzeň, 2005, str. 988

<sup>9</sup> Klíma K. in Klíma K. a kolektiv, Komentář k Ústavě a Listině, nakladatelství Aleš Čeněk Plzeň, 2005, str. 988

která upravuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nebo v části šesté, která upravuje odměňování za práci.

Mezi další právní předpisy upravující pracovní podmínky patří zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákon o zaměstnanosti, nebo také zákon č. 174/1968 Sb., zákon o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, který obsahově upřesňuje pracovní podmínky, například délku pracovní doby, práci přesčas, v noci apod.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Galvas M. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 455

## 2. Hmotné zabezpečení

### 2.1 Obecné vymezení pojmu hmotné zabezpečení

„V porevolučním období se v tehdejší Československé socialistické republice ve Sbírce zákonů objevuje vyhláška, dle které byly od 1. ledna 1990 hmotně zabezpečeny osoby, které dočasně nemohli nalézt odpovídající zaměstnání. Jedná se o vyhlášku Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, ve znění pozdějších předpisů.“<sup>11</sup> Tato vyhláška byla nahrazena v roce 1991, a sice zákonem č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánů na úseku zaměstnanosti<sup>12</sup>, který nabyl účinnosti 1. února 1991. Tento zákon byl prvním komplexním právním předpisem, který řešil otázku dávek v nezaměstnanosti podrobněji a zavedl do právního řádu pojem *hmotné zabezpečení*.<sup>13</sup>

S přijetím nového zákona o zaměstnanosti<sup>14</sup> roku 2004 došlo také ke změně užívané terminologie a pojem *hmotné zabezpečení* uchazečů o zaměstnání byl nahrazen obsahově totožnými pojmy *podpora v nezaměstnanosti* a *podpora při rekvalifikaci*.

O těchto dávkách rozhoduje příslušná krajská pobočka Úřadu práce.<sup>15</sup> Ve většině vyspělých zemí je tato dávka dávkou sociálního zabezpečení a představuje určitou formu pomoci ze strany státu. O podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci bude blíže pojednáno v kapitole páté této práce, která je věnována hmotnému zabezpečení osob se zdravotním postižením.

---

<sup>11</sup> Buchtová B., *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* 1. vydání, 2002, Praha, Grada Publishing a.s., str. 35

<sup>12</sup> zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánů na úseku zaměstnanosti, byl účinný od 1. února 1991 do 30. září 2004, od 1. října nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

<sup>13</sup> Buchtová B., *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* 1. vydání, 2002, Praha, Grada Publishing a.s., str. 35

<sup>14</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nabyl účinnosti dne 1. října 2004

<sup>15</sup> Žádost o podporu v nezaměstnanosti musí být podána osobně u příslušné krajské pobočky Úřadu práce na předepsaném tiskopise, který je uchazečům o zaměstnání k dispozici jak v tištěné podobě na každém kontaktním pracovišti, tak i v elektronické podobě na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na webové stránce: <http://portal.mpsv.cz>.

Hmotné zabezpečení plní dvě důležité funkce:

- zajišťuje uchazeči o zaměstnání alespoň po určitou dobu základní životní úroveň → funkce alimentární<sup>16</sup>
- svou výší má vést uchazeče o zaměstnání k tomu, aby se sám snažil získat zaměstnání nebo se rekvalifikoval → funkce motivační<sup>17</sup>

Pojem hmotné zabezpečení úzce souvisí se státní politikou zaměstnanosti, jelikož představuje prvek „pasivní politiky zaměstnanosti“. Domnívám se proto, že k objasnění pojmu hmotného zabezpečení je důležité znát i základní pojmy s touto problematikou související. Proto se v této kapitole mj. pokusím o objasnění základních pojmů a subjektů, které s problematikou hmotného zabezpečení úzce souvisí. Jedná se zejména o pojmy státní politika zaměstnanosti, právo na zaměstnání, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, a dále se jedná o subjekty uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Závěr této kapitoly bude věnován obecné právní úpravě hmotného zabezpečení v právním řádu České republiky.

### 2.1.1 Státní politika zaměstnanosti

*„Politika zaměstnanosti bývá považována za jednu z významných součástí sociální politiky státu.“<sup>18</sup> Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností.<sup>19</sup> Základní právní normou, která stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti, je zákon o zaměstnanosti<sup>20</sup>. „Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR.“<sup>21</sup>*

Podle ustanovení § 2 zákona o zaměstnanosti státní politika zaměstnanosti představuje cílevědomou činnost státu, která zahrnuje zejména zabezpečování práva

---

<sup>16</sup> Píchová I. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, 2004, Masarykova univerzita, str. 202

<sup>17</sup> Píchová I. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, 2004, Masarykova univerzita, str. 202

<sup>18</sup> Píchová I. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, 2004, Masarykova univerzita, str. 179

<sup>19</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 2 odst. 1

<sup>20</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 2 odst. 3, písm. a), b)

občanů na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalším skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.<sup>22</sup> Státní politika zaměstnanosti se tedy účelově zaměřuje na dosažení plné zaměstnanosti a na ochranu před nezaměstnaností. Jak již bylo řečeno, státní politika zaměstnanosti je činností státu, dále se však na ní podílejí i jiné subjekty, které jsou činné na trhu práce, jedná se především o zaměstnavatele a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.<sup>23</sup>

#### **2.1.1.1 Právo na zaměstnání**

Každá fyzická osoba, která chce a může pracovat a uchází se o práci má, právo na zaměstnání.<sup>24</sup> Při uplatňování práva na zaměstnání platí zákaz jakékoliv formy diskriminace a dodržuje se zásada rovného zacházení. „*Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.*“<sup>25</sup>

Právem na zaměstnání se dle ustanovení § 10 zákona o zaměstnanosti rozumí právo:

- právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen zaměstnání)
- právo na zprostředkování zaměstnání
- právo na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, např. rekvalifikace

Kromě práva na zaměstnání v sobě státní politika zaměstnanosti zahrnuje také uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti a dále poskytování podpory

<sup>22</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 2 odst. 1

<sup>23</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 2 odst. 2

<sup>24</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 10

<sup>25</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>, ze dne 23.3.2012



v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (tzv. pasivní politika zaměstnanosti). O těchto pojmech bude pojednáno v následujících podkapitolách.

### 2.1.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti v části páté jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“<sup>26</sup> Jedná se tedy o činnost směřující k vytváření nových pracovních míst a k opětovnému zařazení dočasně nezaměstnaných občanů zpět do zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti je tedy základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti<sup>27</sup>, ale mezi hlavní nástroje (opatření), kterých je v aktivní politice zaměstnanosti využíváno řadíme rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.<sup>28</sup> Jedná se tedy o souhrn opatření, jejichž cílem je zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Největší podíl mají ve využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace. Rekvalifikace jsou považovány za nejúčinnější opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Pomocí rekvalifikace řeší úřad práce situaci, kdy uchazeč nebo zájemce o zaměstnání nemůže najít vhodné zaměstnání z důvodu své kvalifikace. „*Formou teoretické a praktické přípravy v rekvalifikačních kurzech získá uchazeč nebo zájemce o zaměstnání novou kvalifikaci nebo si rozšíří stávající kvalifikaci, která mu umožní pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.*“<sup>29</sup> Po dobu rekvalifikace náleží uchazeči, nikoli však zájemci o zaměstnání podpora při rekvalifikaci.

Novela zákona o zaměstnanosti, účinná od 1. ledna 2012 přináší novinku do aktivní politiky zaměstnanosti a tou je tzv. „zvolená rekvalifikace“. „*Zásadním rozdílem mezi stávající rekvalifikací a tzv. zvolené rekvalifikace je, že si uchazeč může sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program.*“<sup>30</sup> Uchazeč o zaměstnání si tedy sám zvolí druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci za účelem získání zaměstnání. „*Podmínkou však je, že úřad práce musí posoudit uplatnitelnost takto získané*

<sup>26</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 104

<sup>27</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 105 odst. 1

<sup>28</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 104 odst. 2

<sup>29</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz> ze dne 23.3.2012

<sup>30</sup> <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5#1.4> ze dne 23.3.2012

*kvalifikace na trhu práce a zároveň posoudit, zda rekvalifikace vyhovuje zdravotnímu stavu uchazeče.*<sup>31</sup>

### **2.1.1.3 Pasivní politika zaměstnanosti**

Stávající právní úprava zákona o zaměstnanosti pojem „pasivní politika zaměstnanosti“ ve svých ustanoveních nepoužívá. Pasivní politiku zaměstnanosti představuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a dále zejména podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci,<sup>32</sup> tedy hmotné zabezpečení po dobu, po kterou si občan není schopen obstarat práci prostředky pro své životní potřeby. Pasivní politika zaměstnanosti tedy řeší sociální důsledky ztráty zaměstnání v rámci státní politiky zaměstnanosti. Hmotné zabezpečení jako prvek pasivní politiky zaměstnanosti pomáhá uchazeči o zaměstnání překlenout období ztráty zaměstnání nebo jej zabezpečit v období přípravy na jiné zaměstnání. S pojmem hmotné zabezpečení se v ustanoveních zákona o zaměstnanosti nesetkáme, jelikož se místo tohoto pojmu užívá pojmu „*podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci*.“

Jak bylo zmíněno výše, nárok na hmotné zabezpečení může vzniknout při splnění zákonných podmínek „uchazeči o zaměstnání“. Zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení, které upravuje zprostředkování zaměstnání, vymezuje dva základní pojmy, kterými jsou *zájemce o zaměstnání* (§ 22) a *uchazeč o zaměstnání* (§ 24). Každý občan se může zajímat o zprostředkování zaměstnání buď z pozice zájemce, nebo z pozice uchazeče, a právě rozdíl v těchto pozicích určuje nárok na výplatu hmotného zabezpečení.

Podle zákona o zaměstnanosti zájemce o zaměstnání nemá právo na podporu v nezaměstnanosti ani na podporu při rekvalifikaci. Zatímco uchazeč o zaměstnání má, při splnění zákonných podmínek, právo na podporu v nezaměstnanosti nebo na podporu při rekvalifikaci. Tento zákon přesně vymezuje, kdy uchazeči vzniká nebo naopak nevzniká právo na hmotné zabezpečení. Uchazeč o zaměstnání musí tedy splnit všechny podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti, aby mu vznikl nárok na poskytnutí této finanční pomoci.

---

<sup>31</sup> <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>

<sup>32</sup> Píchová I. in Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, 2004, Masarykova univerzita, str. 201

## 2.2 Právní úprava hmotného zabezpečení v právním řádu České republiky

Právní úpravu hmotného zabezpečení nalezneme v ustanovení čl. 26 hlavy čtvrté Listiny. V tomto ustanovení je zakotvena povinnost státu „*v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťovat občany, kteří si nemohou, bez svého zavinění, zajistit prostředky pro své životní potřeby prací*“.<sup>33</sup> Listina konkrétní podmínky pro hmotné zajištění státem neuvádí a v dalším odkazuje na zákon<sup>34</sup>. Dalším významným ustanovením, které se vztahuje k problematice hmotného zabezpečení, je ustanovení čl. 30 Listiny, které zakotvuje právo občanů „*na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele*“.<sup>35</sup>

Právní normou, která stanoví podmínky, kdy uchazeči vzniká právo na hmotné zabezpečení a kdy naopak nevzniká, je zákon o zaměstnanosti. Tento zákon v části druhé hlavy třetí upravuje podmínky pro uznání a výši podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Problematika hmotného zabezpečení osob se zdravotním postižením bude popsána v kapitole páté této práce.

---

<sup>33</sup> Listina základním práv a svobod, ustanovení čl. 26

<sup>34</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>35</sup> Listina základním práv a svobod, ustanovení čl. 30 odst. 1

### 3. Osoba se zdravotním postižením

Jelikož se tato práce týká osob se zdravotním postižením je nutné si tento pojem také blíže objasnit. V úvodu je však nutné zmínit, že definovat pojem *osoba se zdravotním postižením* není jednoduché, vzhledem ke skutečnosti, že tito lidé mohou mít různé typy postižení a netvoří tak jednotnou skupinu osob.

Zdravotním postižením se rozumí určitá odchylka ve zdravotním stavu člověka, která postiženou osobu omezuje především v její činnosti, tzn. pohybu, možnosti pracovat, nebo se jinak uplatnit ve společnosti.<sup>36</sup> Příčiny zdravotního postižení mohou být různorodé, jedná se především o dědičnost, vrozené vady, následky dopravních nehod, úrazy, nemoci např. zánět mozkových blan, postižení způsobená např. komplikovaným porodem, dále postižení způsobená konzumací drog a alkoholu.

Podle zákona o sociálních službách se zdravotním postižením „rozumí *tělesné, duševní, mentální, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.*“<sup>37</sup>

#### 3.1 Definice pojmu „osoba se zdravotním postižením“ v mezinárodních dokumentech

Definice pojmu *osoba se zdravotním postižením* je též vymezena v několika právních dokumentech mezinárodních organizací, jako je například Mezinárodní organizace práce (MOP), Organizace spojených národů (OSN), Světová zdravotnická organizace (SZO), a v neposlední řadě je tento pojem definován právem Evropské unie.

Podle MOP je osoba se zdravotním postižením definována jako „*jednotlivec, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.*“<sup>38</sup> Dokumenty MOP vymezují osoby se zdravotním postižením přímo pro účely zaměstnávání a pracovní rehabilitace.

Ohledně definice pojmu *osoba se zdravotním postižením* v legislativě Evropské unie se tato problematika řešila již v rámci přípravy antidiskriminační směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví všeobecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. V této směrnici nakonec definici pojmu osoba se zdravotním postižením

<sup>36</sup> <http://www.helpnet.cz/telesne-postizeni>, ze dne 23.3.2012

<sup>37</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 3

<sup>38</sup> Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, ustanovení čl. 1 písm. b)

nenalezeme. Evropská komise ponechala volný prostor pro implementaci této směrnice všem členským státům do svých vnitrostátních právních řádů. Absence definice pojmu osoba se zdravotním postižením v této směrnici však vyvolala značný problém. Pojem zdravotní postižení pro účely této směrnice vymezil až Evropský soudní dvůr v rozsudku ve věci Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA (c – 13/05). Podle tohoto rozsudku musí být pojem *zdravotní postižení* chápán jako „*omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby v profesním životě.*“<sup>39</sup> Toto vymezení zdravotního postižení v sobě zahrnuje jak samotný typ postižení, tak i jeho důsledky.

### **3.2 Definice pojmu „osoba se zdravotním postižením“ v právním řádu České republiky**

Než byl do českého právního řádu zaveden pojem *osoba se zdravotním postižením*, užívala předchozí právní úprava<sup>40</sup> pro tuto specifickou skupinu osob, tyto dva právní termíny:

- *občan se změněnou pracovní schopností s těžkým zdravotním postižením*
- *občan se změněnou pracovní schopností*

*Za občana se změněnou pracovní schopností* se považoval občan, který měl pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění a byl poživitelem částečného invalidního důchodu.<sup>41</sup> *Občana, který měl mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění a byl vždy poživitelem plného invalidního důchodu, který byl schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek, se považoval občana se změněnou pracovní schopností s těžkým zdravotním postižením.*<sup>42</sup>

Pojem *změněná pracovní schopnost* charakterizoval osoby, které z důvodu svého zdravotního stavu byli nějakým způsobem omezeni ve své přesčasnosti, a tím znevýhodňováni na trhu práce. Za dobu své existence se právní úprava institutu změněné pracovní schopnosti různě měnila, její podstatné rysy však zůstávaly.

<sup>39</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c – 13/05) ze dne 11. července 2006

<sup>40</sup> Zákon č. 1/1991 Sb. Zákon o zaměstnanosti, ustanovení § 21, účinný do 30. září 2004

<sup>41</sup> Zákon č. 1/1991 Sb. Zákon o zaměstnanosti, ustanovení § 21, účinný do 30. září 2004

<sup>42</sup> Zákon č. 1/1991 Sb. Zákon o zaměstnanosti, ustanovení § 21, účinný do 30. září 2004

Vždy se zkoumalo, jaký dopad má zdravotní postižení resp. trvající nepříznivý zdravotní stav, na omezení výběru zaměstnání resp. omezení možnosti pracovního uplatnění zdravotně postiženého občana.

Pojem *občan se změněnou pracovní schopností* byl nahrazen především z důvodu neslučitelnosti terminologie s jinými terminologiemi používanými v zemích Evropských společenství<sup>43</sup>, jak vyplývá z důvodové zprávy k návrhu současného zákona o zaměstnanosti. V souvislosti s touto změnou dochází také k nahrazení pojmu *občan* pojmem *osoba*. Pojem *osoba se zdravotním postižením* zavedl do českého právního řádu nový zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. října 2004, a nahradil označení *změněná pracovní schopnost* termínem *osoba se zdravotním postižením*, a dále kategorizoval okruh osob, které do této specifické skupiny spadají. Podle zákona o zaměstnanosti<sup>44</sup>, jsou za osoby se zdravotním postižením považovány fyzické osoby, které:

- „jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením)“<sup>45</sup>
- „jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo ve druhém stupni“<sup>46</sup>
- jsou rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými<sup>47</sup>

Pro účely pracovněprávních předpisů spojuje zákon o zaměstnanosti status osoby se zdravotním postižením s pojetím invalidity podle předpisů o sociálním zabezpečení, konkrétně se zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákon o důchodové pojištění. Pojetí invalidity dle zákona o důchodovém pojištění však také prošlo několika změnami, v této souvislosti se také měnila definice osoby se zdravotním postižením v zákoně o zaměstnanosti. Dosavadní rozdělení na částečnou a plnou invaliditu bylo nahrazeno novou *třístupňovou klasifikací* podle stupně postižení.<sup>48</sup> Původně používaná kategorie osob uznaných plně invalidními

---

<sup>43</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona o zaměstnanosti, zvláštní část – část třetí k § 67

<sup>44</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>45</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 67 odst. 2 písm. a)

<sup>46</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 67 odst. 2 písm. b)

<sup>47</sup> Tato třetí kategorie osob se ruší s účinností od 1. ledna 2012 a to Zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>48</sup> Třístupňová klasifikace invalidity byla zavedena s účinností novely zákona o důchodovém pojištění od 1. října 2010

se nahrazuje kategorií označenou *osoby invalidní ve třetím stupni* a kategorie osob uznaných částečně invalidních se nahrazuje kategorií *osoby invalidní v prvním nebo ve druhém stupni*. Poslední změnou v kategorizaci osob se zdravotním postižením přinesla tzv. vládní sociální reforma, podle které se s účinností od 1. ledna 2012 ruší bez jakéhokoli jiného řešení kategorii osob zdravotně znevýhodněných.<sup>49</sup>

Pro přehlednost na tomto místě uvádím novou kategorizaci osob, které jsou považovány za osoby se zdravotním postižením podle stávající platné právní úpravy, tzn. od 1. 1. 2012 s účinností vládní sociální reformy, která jak bylo zmíněno výše, zrušila třetí kategorii osob se zdravotním postižením označovanou jako *zdravotně znevýhodněné osoby*.

- *fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni* (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“)<sup>50</sup>
- *fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni*<sup>51</sup>

Dále se za osobu zdravotně postiženou podle ustanovení § 67 odst. 4 tohoto zákona považuje osoba, která byla dříve uznána invalidní v prvním nebo druhém stupni, a která nyní byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již není invalidní, a to po dobu 12 měsíce od dne tohoto posouzení.

Toto ustanovení Zákona o zaměstnanosti vymezuje okruh osob, které jsou považovány za osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů. Pracovněprávní předpisy věnují zvýšenou pozornost těmto skupinám osob, vzhledem k jejich ztíženému postavení na trhu práce. „*Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.*“<sup>52</sup> Právní úprava předpokládá určitou míru omezení pracovního uplatnění osob zdravotně postižených právě z důvodu

---

Před touto novelou (zákon o důchodovém pojištění) se okruh osob, které jsou považovány za osoby se zdravotním postižením, rozlišoval podle ustanovení § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti následovně:

Osoba se zdravotním postižením je fyzická osoba, která je:

- *orgánem sociálního zabezpečení uznána plně invalidní* (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“)
- *orgánem sociálního zabezpečení uznána částečně invalidní*
- *rozhodnutím úřadu práce uznána zdravotně znevýhodněnou* (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“)

<sup>49</sup> Kvůli této změně se zvýší počet nezaměstnaných osob, a skupina zdravotně znevýhodněných osob bude jen obtížně hledat zaměstnání, jelikož jsou v důsledku snížení pracovní schopnosti prakticky nezaměstnatelní

<sup>50</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 67, odst. 2 písm. a)

<sup>51</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 67, odst. 2 písm. b)

<sup>52</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 67, odst. 1

jejich nepříznivého zdravotního stavu. Tento nepříznivý zdravotní stav může spočívat jak ve fyzickém tak smyslovém postižení nebo se může jednat o nějakou formu psychické poruchy.

Skutečnost, že je osoba zdravotně postižená, tzn. že je „uznána orgánem sociálního zabezpečení invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.“<sup>53</sup>

Jinak je osoba se zdravotním postižením definována v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon). Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. „Zpracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj.“<sup>54</sup>

V antidiskriminačním zákoně jsou především vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací. Osoba se zdravotním postižením je v antidiskriminačním zákoně definována odlišně vzhledem k zákonu o zaměstnanosti. Pro účely antidiskriminačního zákona se zdravotním postižením rozumí „tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem. Zároveň musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok“.<sup>55</sup> Definice osob se zdravotním postižením obsažené v antidiskriminačním zákoně a v zákoně o zaměstnanosti tedy nejsou shodné a vychází to ze skutečnosti, že účel obou zákonů je odlišný. Zákon o zaměstnanosti určuje, kdo a jak bude požívat ochrany v pracovněprávních vztazích, zatímco antidiskriminační zákon je obecnější a přiznává právo na rovný přístup a ochranu před diskriminací už v okamžiku, kdy postižení

---

<sup>53</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ustanovení, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 67, odst. 3

<sup>54</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html> ze dne 23.3.2012

<sup>55</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ustanovení § 5 odst. 6



je důvodem k nerovnému přístupu, ne až nastoupením negativních důsledků v pracovněprávním vztahu.

Vzhledem k tomu, že zákon o zaměstnanosti používá k definování osoby se zdravotním postižením různé stupně invalidity a nepřímě tak odkazuje na zákon o důchodovém pojištění, ve kterém je přímo definováno, kdo je považován za osobu invalidní, považují za vhodné si pojem invalidity objasnit v následující kapitole.

### 3.3 Invalidita

Koncepce invalidity jak bylo zmíněno výše, je upravena zákonem o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů v části čtvrté, která podrobně upravuje jednotlivé typy důchodů (starobní, invalidní, vdovský a vdovecký, sirotčí).

#### 3.3.1 Pojem invalidity

S pojmem *invalidita* se setkáme v nejrůznějších oborech, např. v oblasti medicíny, sociologie, ekonomie, práva apod. Z pohledu medicínského chápeme invaliditu jako zdravotní postižení a možnosti jeho léčení včetně léčebné rehabilitace. Tento obor se zaměřuje především na otázky dlouhodobého nebo trvalého onemocnění, zkoumá tedy zdravotní postižení (fyzické, psychické), které výrazně ztěžuje a omezuje život jedince. Zdravotní postižení může být vrozené (např. dědičné vady různého typu) nebo získané (např. postižení vzniklé jako následek dopravní nehody, úrazu apod.). „*Latinské slovo „validus“ značí člověka, který je fyzicky silný, zdravý, statný, schopný apod. pak opakem bude „invalidus“ což v překladu znamená nezdravý, nemocný, slabý, nedostatečný, fyzicky neschopný.*“<sup>56</sup>

„*Ekonomické pojetí invalidity se zaměřuje především na změny v životní úrovni invalidních osob spojené s omezením nebo ztrátou jejich výdělečné schopnosti.*“<sup>57</sup>

A pokud se budeme zabývat pojetím invalidity z právního hlediska, musíme zkoumat všechny předpoklady pro její uznání, které stanoví právní řád.<sup>58</sup> Pro právní posouzení invalidity je rozhodující přesvědčivé zjištění dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu posuzované osoby. Pod pojmem invalidita tedy z právního hlediska rozumíme, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav jedince, který způsobuje buďto úplnou ztrátu pracovní způsobilost, nebo je jeho pracovní způsobilost, v důsledku této skutečnosti

---

<sup>56</sup> Tröster P. in Tröster P. a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, C.H. Beck, 2000, str. 138

<sup>57</sup> Tröster P. in Tröster P. a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, C.H. Beck, 2000, str. 137

<sup>58</sup> Tröster P. in Tröster P. a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, C.H. Beck, 2000, str. 137

výrazně snížena. K tomu, aby byla osoba považována za invalidní z právního hlediska, musí být její zdravotní stav uznán za dlouhodobě nepříznivý. V praxi se však často můžeme setkat s případy, kdy osoba není zcela zdravá, ale jen proto, že její stav není uznán jako dlouhodobě nepříznivý, není považována za invalidní, a tudíž nemá podle právního řádu nárok na příspěvky sociálního zabezpečení.

### 3.3.2 Pojem dlouhodobě nepříznivý stav

Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem se podle zákona o důchodovém pojištění, rozumí zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost a tento stav musí trvat dále než jeden rok nebo se předpokládá podle poznatků lékařské vědy, že tento stav bude trvat déle než jeden rok. Dlouhodobě nepříznivý stav způsobuje pokles pracovní schopnosti člověka. Pokud u člověka nastane právě z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 % je považován za invalidního podle zákona o důchodovém pojištění. Dále tento zákon udává jednotlivé stupně invalidity a pomocí těchto stupňů invalidity (viz následující kapitola „Klasifikace invalidity“) zákon o zaměstnanosti kategorizuje osoby se zdravotním postižením na osoby invalidní ve třetím, druhé a prvním stupni.

Pro účely zákona o zaměstnanosti se za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.<sup>59</sup>

### 3.3.3 Pracovní schopnost

*„Pracovní schopností se rozumí schopnost člověka vykonávat výdělečnou činnost, která odpovídá jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k jeho dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a také s přihlédnutím k jeho předchozím výdělečným činnostem.“<sup>60</sup>* Podle zákona o důchodovém pojištění invaliditu způsobuje pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

---

<sup>59</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ustanovení, ve znění pozdějších předpisů

<sup>60</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 39 odst. 3

Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u jedince před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Při určování poklesu pracovní schopnosti podle zákona o důchodovém pojištění se vychází ze zdravotního stavu jedince doloženého výsledky funkčních vyšetření a přitom se bere v úvahu:

1. zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost (pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti se za zdravotní postižení považuje soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí)
2. zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav (*„za stabilizovaný zdravotní stav se považuje takový zdravotní stav, který se ustálil na úrovni, která umožňuje jedinci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu“*<sup>61</sup>)
3. zda a jak je jedinec na své zdravotní postižení adaptován (jedinec je adaptován na své zdravotní postižení, jestliže znovu nabyde schopnosti, které mu umožní vykonávat výdělečnou činnost a jeho zdravotní stav se touto činností nezhorší)
4. schopnost rekvalifikace jedince na jiný druh na jiný druh výdělečné činnosti než doposud vykonával
5. schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 %
6. v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 %, zda je jedinec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (zcela mimořádnými podmínkami se rozumí zásadní úprava pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště, zvláštní úpravy stávajících strojů, nástrojů, používání zvláštních pracovních pomůcek nebo každodenní podpora nebo pomoc na pracovišti formou předčitatelských služeb, tlumočnických služeb nebo pracovní asistence).<sup>62</sup>

V případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 % tzn. invalidita prvního a druhého stupně, je jedinec schopen výdělečné činnosti jen:

- *„s podstatně menšími nároky na tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti,*
- *s podstatně menšími nároky na kvalifikaci,*

---

<sup>61</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 39 odst. 5

<sup>62</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., 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), ustanovení § 6

- *v podstatně menším rozsahu a intenzitě.*“<sup>63</sup>

Za podstatně menší nároky, rozsah nebo intenzitu se přitom v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 49 % považuje snížení alespoň o třetinu a v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 50 % a nejvíce o 69 % snížení alespoň o polovinu. Pokud jedinec není schopen pokračovat v předchozí výdělečné činnosti, má právo na rekvalifikaci na jiný druh výdělečné činnosti.

V případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % tzn. invalidita třetího stupně, je jedinec schopen výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek, kterými se jak bylo uvedeno výše rozumí zásadní úprava pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště, zvláštní úpravy stávajících strojů, nástrojů, používání zvláštních pracovních pomůcek nebo každodenní podpora nebo pomoc na pracovišti formou předčitatelských služeb, tlumočnických služeb nebo pracovní asistence.

Orgánem, který posuzuje zdravotní stav a pracovní schopnost jedince je Lékařská posudková služba (LPS viz podrobněji v kapitole „Posudková služba“).

### **3.3.4 Klasifikace invalidity**

Jak bylo uvedeno výše poklesem pracovní schopnosti o více než 35 %, z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který trvá déle jak jeden rok, se jedinec stává podle zákona o důchodovém pojištění invalidním a tato invalidita má několik stupňů. Než však byla do českého právního řádu zavedena třístupňová klasifikace invalidity<sup>64</sup>, používalo se pro jednotlivé stupně označení plné a částečné invalidity. Pokud u jedince nastane pokles pracovní schopnosti nejméně o 35% nejvíce však o 49 % je podle novelizovaného zákona o důchodovém pojištění považována za osobu invalidní v prvním stupni (podle dřívější právní úpravy se jednalo o osobu částečně invalidní). Pokud u jedince nastane pokles pracovní schopnosti nejméně o 50 % nejvíce však o 69 % je podle zákona o důchodovém pojištění považována za osobu invalidní ve druhém stupni (podle dřívější právní úpravy považována též za osobu částečně invalidní). Pokud u jedince nastane pokles pracovní schopnosti nejméně o 70 % je podle zákona o důchodovém pojištění považována za osobu invalidní ve

---

<sup>63</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., 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), ustanovení § 5 písm. a)

<sup>64</sup> novelou zákona o důchodovém pojištění, s účinností od 1. 1. 2010

třetím stupni (podle dřívější právní úpravy považována za osobu plně invalidní).  
Pro přehlednost uvádím následující tabulku<sup>65</sup>:

<b>Pokles pracovní schopnosti</b>	<b>Klasifikace invalidity před novelou zákona č. 155/1995 Sb.</b>	<b>Klasifikace invalidity po novele zákona č. 155/1995 Sb. účinné od 1.1.2010</b>
35 % - 49 %	částečná invalidita	1. stupeň invalidity
50 % - 69 %	částečná invalidita	2. stupeň invalidity
70 % a více	plná invalidita	3. stupeň invalidity

### 3.3.5 Invalidní důchody

Invalidní důchody upravuje zákon o důchodovém pojištění. Pro nárok na invalidní důchod musí pojištěnec splnit potřebnou dobu pojištění a ta se zjišťuje před vznikem invalidity. Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod je závislá na věku pojištěnce:

<b>Pojištěnec</b>	<b>Potřebná doba pojištění</b>
do 20 let	méně než 1 rok
od 20 do 22 let	1 rok
od 22 do 24 let	2 roky
od 24 do 26 let	3 roky
od 26 do 28 let	4 roky
nad 28 let	5 let

66

*„Výše základní výměry invalidního důchodu činí 2 170 Kč měsíčně.“<sup>67</sup>*

<sup>65</sup> Vlastní analýza, Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 39 odst. 2

<sup>66</sup> Vlastní analýza, Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 40 odst. 1

<sup>67</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 41 odst.1

Výše procentní výměry invalidního důchodu činí za každý celý rok doby pojištění<sup>68</sup>:

- invalidní důchod pro invaliditu 1. stupně činí **0,5 %** výpočtového základu měsíčně
- invalidní důchod pro invaliditu 2. stupně činí **0,75 %** výpočtového základu měsíčně
- invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně činí **1,5 %** výpočtového základu měsíčně

Pokud dojde ke změně stupně invalidity, stanoví se nová výše invalidního důchodu ode dne, kdy ke změně došlo.<sup>69</sup> Způsob výpočtu nové výše invalidního stanoví zákon o důchodovém pojištění.

*„Na invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně má nárok také osoba, která dosáhla alespoň 18ti let, pokud je invalidní pro invaliditu tohoto stupně a má trvalý pobyt na území České republiky, jestliže jí tato invalidita vznikla před dosažením věku 18 let a neúčastnila se pojištění po potřebnou dobu.“<sup>70</sup>*

### **3.3.6 Posudková služba**

Orgánem, který posuzuje zdravotní stav a pracovní schopnost osoby pro účely jednotlivých systémů sociální ochrany je Lékařská posudková služba. Výchozím předpokladem pro uznání invalidity třetího stupně nebo invalidity druhého či prvního stupně je přesvědčivé lékařské zjištění dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu posuzované jedince.

Posouzení zdravotního stavu pro jednotlivé systémy je rozdílné, posudková kritéria jsou stanovena právními předpisy. Zdravotní postižení, které odpovídá přiznání jedné dávky, nemusí odpovídat přiznání dávky jiné.

---

<sup>68</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 41 odst.2

<sup>69</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 41 odst.3

<sup>70</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 42 odst.1

### 3.3.6.1 Náležitosti posudku o invaliditě: <sup>71</sup>

- označení orgánu sociálního zabezpečení, který posoudil zdravotní stav a pracovní schopnost jedince, iniciály příslušného lékaře a jeho podpis
- identifikační údaje posuzované osoby
- účel posouzení a datum posouzení zdravotního stavu a pracovní schopnosti jedince
- výčet rozhodujících podkladů, z nichž orgán sociálního zabezpečení vycházel při posouzení zdravotního stavu a pracovní schopnosti jedince
- skutková zjištění, ke kterým orgán sociálního zabezpečení dospěl při posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti
- výsledek posouzení zdravotního stavu a míry poklesu pracovní schopnosti se stanovením:
  - *„zda se jedná o dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav*
  - *procentní míry poklesu pracovní schopnosti*
  - *stupně invalidity*
  - *dne vzniku invalidity, dne změny stupně invalidity nebo dne zániku invalidity*
  - *schopnosti využití zachované pracovní schopnosti u osoby, jejíž míra poklesu pracovní schopnosti činí nejméně 35 % a nejvíce 69 %,*
  - *zda je jedinec v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek*
  - *doby platnosti posudku pro účely prokázání, že fyzická osoba, která byla uznána invalidní, je osobou se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti, pokud tato osoba není poživatelem invalidního důchodu“<sup>72</sup>*

---

<sup>71</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., 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), ustanovení § 7

<sup>72</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., ustanovení § 7

## **4. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v České republice**

První kapitola této práce vymezovala samotný pojem pracovních podmínek obecně a také obecnou právní úpravu pro všechny zaměstnance, v této kapitole bude podán výklad zaměřený pouze na pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.

Struktura této kapitoly vychází ze zakotvení jednotlivých základních práv spojených s výkonem pracovní činnosti osob se zdravotním postižením. Nejprve tedy bude vymezen ústavní rámec pracovních podmínek osob zdravotně postižených, dále bude navazovat právní úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením podle zákoníku práce, antidiskriminačního zákona a zákona o zaměstnanosti. Závěr této kapitoly tvoří praktická část, kdy jsem pro účely této práce oslovila několik subjektů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením a dotazovala se především na jejich spolupráci s krajskými pobočkami úřadu práce při vytváření pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

### **4.1 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v právním řádu České republiky**

Základem právní úpravy pracovních podmínek osob se zdravotním postižením je kromě ustanovení čl. 28, především čl. 29 Listiny, jak bylo naznačeno v kapitole první této práce. Ustanovení čl. 28 Listiny upravuje pracovní podmínky obecně pro všechny zaměstnance, tedy i pro osoby se zdravotním postižením. Ustanovení čl. 29 se již zaměřuje na ochranu specifické kategorie osob, do které kromě osob se zdravotním postižením, řadíme také ženy a mladistvé. Jedná se o osoby tradičně považované za nejvíce ohrožené při výkonu práce, proto vyžadují zvýšenou ochranu a zvláštní pracovní podmínky. Osoby zdravotně postižené mají jako každý zaměstnanec v pracovněprávním vztahu, podle ustanovení čl. 28, právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky, s tím že podrobnosti stanoví zákon.

<sup>73</sup> Toto ustanovení Listiny zakotvuje dvě samostatná základní práva. Právo na spravedlivou odměnu za odvedenou práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky

---

<sup>73</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



náleží všem zaměstnancům bez rozdílu, a jako ústavně zaručené právo musí tedy náležet i zdravotně postiženým osobám, vzhledem k ustanovení čl. 3 odst. 1 Listiny, ze kterého vyplývá „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu.“<sup>74</sup>

Vyšší stupeň ochrany osobám se zdravotním postižením v pracovním prostředí zaručuje následující ustanovení. Podle ustanovení čl. 29 odst. 1 se osobám se zdravotním postižením zaručuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a právo na zvláštní pracovní podmínky. Ustanovení čl. 29 odst. 2 zaručuje osobám se zdravotním postižením právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a právo na pomoc při přípravě k povolání<sup>75</sup> s tím, že podrobnosti stanoví zvláštní právní předpis. Touto právní normou, která navazuje na ustanovení Listiny je zákoník práce. V zákoníku práce v části desáté, která je věnována péči o zaměstnance, jsou v hlavě čtvrté této části upraveny zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. Úvod je věnován osobám se zdravotním postižením, avšak velmi stručně. V ustanovení § 237 nenalezneme právní úpravu pracovních podmínek osob se zdravotním postižením, tak jak je tomu například u žen či mladistvých, ale pouze „povinnost zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“<sup>76</sup> Toto ustanovení zákoníku práce dále odkazuje na zvláštní právní předpis<sup>77</sup>, který má upravovat potřebné pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že samotný zákoník práce specifické pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením neupravuje, ale odkazuje na zákon o zaměstnanosti. Další pramenem právní úpravy pracovních podmínek osob se zdravotním postižením je tedy zákon o zaměstnanosti, který se však ve své třetí části zabývá pouze problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V úvodu třetí části tohoto zákona je vymezen samotný pojem osoba se zdravotním postižením, definuje tuto osobu s odkazem na zákon o důchodovém pojištění, jelikož ve svém ustanovení užívá jednotlivých stupňů invalidity ke kategorizaci těchto osob. Následně je upravena tzv. pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením, chráněné pracovní místo, příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a práva a povinnosti zaměstnavatelů pro zaměstnávání těchto osob a vytváření potřebných pracovních podmínek přizpůsobených k individuálnímu typu postižení.

Následující kapitoly podají bližší výklad o základních právech osob se zdravotním postižením.

---

<sup>74</sup> Listina základních práv a svobod, ustanovení čl. 3 odst. 1

<sup>75</sup> Listina základních práv a svobod, ustanovení čl. 29 odst. 1 a odst. 2

<sup>76</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 237

<sup>77</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### 4.1.1 Právo na spravedlivou odměnu za práci

Právo zaměstnanců (občanů) na spravedlivou odměnu za práci je stanoveno v čl. 28 Listiny a lze se jej domáhat pouze v mezích zákonů, které jej provádějí, vzhledem k interpretačnímu pravidlu obsaženému v čl. 41 odst. 1 Listiny. „*Odměna je v ústavním právu použita ve svém nejširším významu, tedy jako slovo odvozené od slovesa odměňovati.*“<sup>78</sup> „*Zahrnuje tedy v sobě takové pojmy, jako je mzda, plat, náhrady mzdy, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost nebo přiznání odměn při pracovním, životním jubileu nebo odměn za vykonanou práci mimo pracovní poměr i odměn při zvláštním způsobu odměňování, např. znalců a tlumočnicků.*“<sup>79</sup> Podrobnější úpravu odměňování za práci nalezneme v zákoníku práce, konkrétně je tato úprava obsažena v části šesté. Podle § 109 zákoníku práce každému zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna podle zvláštního předpisu. V tomto ustanovení se například odkazuje na zákon o mzdě a na zákon o platu. „*Tímto ustanovením zákoníku práce se zakládá nárok na mzdu (plat) za vykonanou práci jako jeden ze základních atributů pracovního poměru pro zaměstnance všech zaměstnavatelů.*“<sup>80</sup> Právo na spravedlivou odměnu za práci je provedeno v zákoníku práce stanovením minimálních úrovní odměňování a dále zásadou stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.<sup>81</sup> Minimální úrovně odměňování jsou upraveny v zákoníku práce v ustanoveních § 111 a § 112 pomocí dvou institutů a to, institutem minimální mzdy a institutem zaručené mzdy. „*Minimální mzdou se rozumí nejnižší přípustná výše odměny za odvedenou práci v základním pracovněprávním vztahu.*“<sup>82</sup> Minimální mzda plní také významnou sociální funkci, neboť je chápána jako jeden z nástrojů ochrany před hmotnou nouzí. Proto má být její výše stanovena s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.<sup>83</sup> Kromě stanovení výše sazby minimální mzdy je minimální úroveň odměňování závislé práce garantováno také institutem tzv. zaručené mzdy, jak bylo řečeno výše. Institut zaručené mzdy je upraven v ustanovení § 112 zákoníku práce. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než výše základní sazby minimální mzdy.

<sup>78</sup> Kahle B. in Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, 2004, str. 207

<sup>79</sup> Kahle B. in Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, 2004, str. 207

<sup>80</sup> Kahle B. in Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, 2004, str. 207

<sup>81</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 110 odst. 1

<sup>82</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 111 odst. 1

<sup>83</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 111 odst. 2

Podle ustanovení § 111 odst. 2 zákoníku práce je výše základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovena nařízením vlády. Podle ustanovení § 112 odst. 2 zákoníku práce je nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům opět stanovena nařízením vlády. V současné době se jedná o nařízení vlády, ze dne 6. prosince 2006, č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb., které tedy stanovuje výši základní sazby minimální mzdy. Podle ustanovení § 2 tohoto nařízení *„základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48, 10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.“*<sup>84</sup> Pro osoby zdravotně postižené je však významné následující ustanovení § 4 tohoto nařízení. Ustanovení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., totiž upravuje další sazby minimální mzdy podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance, pokud jde o některé skupiny zaměstnanců, především se týká osob se zdravotním postižením a mladistvých. Kritérium *„omezené pracovní uplatnění zaměstnance“* je tedy použito pro stanovení nižších sazeb minimální mzdy a nižší úrovně zaručené mzdy. Tyto další sazby minimální mzdy jsou vyjádřeny v procentech a jsou vždy nižší než stanovená minimální mzda. *„Pro zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně nebo druhého stupně (dříve částečná invalidita) bude činit sazba minimální mzdy 75 % z částky základní sazby minimální mzdy.“*<sup>85</sup> *„Pokud bude zaměstnanec poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (dříve plná invalidita) bude činit sazba minimální mzdy 50 % z částky základní sazby minimální mzdy.“*<sup>86</sup> Z uvedeného vyplývá, že jsou mnohem více znevýhodněni poživatelé plných invalidních důchodů<sup>87</sup>, pro které tedy činí minimální mzda i nejnižší úroveň zaručené mzdy polovinu z částek, než které se uplatňují pro ostatní zaměstnance.

---

<sup>84</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb., ustanovení § 2 Základní sazba minimální mzdy

<sup>85</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb., ustanovení § 4 písm. c)

<sup>86</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb., ustanovení § 4 písm. d)

<sup>87</sup> invalidita třetího stupně

Rozdílná úprava sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro osoby se zdravotním postižením je cílem ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti.

#### 4.1.2 Právo na uspokojivé pracovní podmínky

Právo na uspokojivé pracovní podmínky je v čl. 28 Listiny garantováno bez rozdílu všem zaměstnancům. Stejně jako práva na spravedlivou odměnu lze se tohoto práva domáhat pouze v mezích zákonů, které je upravují. Aby bylo toto právo přiznáno, musí se osoba nacházet v určitém právním vztahu a musí mu být přiznáno postavení zaměstnance, jinak se tohoto práva nemůže domáhat.<sup>88</sup> Právní úpravu postavení zaměstnance nalezneme v zákoníku práce v části první ustanovení § 6.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky je přiznáno všem zaměstnancům bez ohledu na to, zda vykonávají práci v pracovním poměru nebo jiném právním vztahu. Uspokojivé pracovní podmínky garantované Listinou však představují velmi obecný pojem. Nelze z něj vyvodit míru ochrany, která by měla být zajištěna pro všechny zaměstnance. Velmi důležitou roli hraje ve vytváření uspokojivých pracovních podmínek bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Bližší úpravu těchto podmínek nalezneme v celé části páté zákoníku práce, která se touto problematikou zabývá. Pracovní podmínky, které předcházejí ohrožení života a zdraví však bezesporu lze považovat za uspokojivé pracovní podmínky. Bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci má zajistit zaměstnavatel na své náklady.<sup>89</sup> Dle ustanovení § 102 odst. 1 je zaměstnavatel povinen přijímat opatření k předcházení rizikům ohrožení zdraví při práci. Důležitá je tedy prevence rizik, kterou se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je anebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.<sup>90</sup> Pro osoby se zdravotním postižením, kteří jsou zaměstnanci, je velmi důležité ustanovení § 103 odst. 1, které zaměstnavateli ukládá povinnost *„nepřipustit, aby tato osoba vykonávala zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem a její zdravotní způsobilosti.“*<sup>91</sup> Zdravotní způsobilost určuje lékař před nástupem do zaměstnání a zaměstnavatel je povinen si potvrzení o zdravotní způsobilosti vyžádat. Vzhledem k ustanovení § 103 zákoníku práce má zaměstnavatel řadu povinností

<sup>88</sup> „jen zaměstnancům je přiznáno toto právo“ čl. 28

<sup>89</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 101 odst. 6

<sup>90</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 102 odst. 2

<sup>91</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 103 odst. 1

informačního charakteru, např. má povinnost předat zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, zejména podle zákoníku práce a také podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů. Pro osoby se zdravotním postižením, především zaměstnanci se smyslovým a mentálním postižením, je úprava informací a pokynů o bezpečnosti velmi podstatná, ale zákoník práce ani jiný právní předpis však nezmiňuje přizpůsobení informací a pokynů pro jejich potřeby. V tomto je právní úprava v českém právním řádu nedostatečná, vztahuje se obecně na všechny zaměstnance bez ohledu na to, že např. osoby se zdravotním postižením vyžadují zvláštní přístup. Mělo by dojít k úpravě předávání informací a pokynů o bezpečnosti práce, tak aby byly tyto informace předány vhodnou formou i pro osoby se zdravotním postižením. Zde opět bude problematické, vzhledem k několika typům postižení, co jiný typ to jiný přístup. Např. zaměstnancům se zrakovým postižením by tyto informace mohly být předávány pomocí tzv. Braillova písma, nebo pomocí speciálních programů. Například zaměstnancům sluchově postižením by tyto informace, které jsou někdy poskytovány ve zvukové formě, může se jednat o různé výstražné upozornění na pracovištích, by měly být tyto informace poskytovány také v písemné formě, apod. Zřejmě největší problém mají zaměstnavatelé s osobami s mentálním postižením, v případě poskytování informací a pokynů tak, aby pro ně byly srozumitelné. Ne vždy jsou schopni pochopit předanou informaci tak jako zdravý zaměstnanec. Stejný problém jako o povinnosti informovat zaměstnance o bezpečnosti práce, má zaměstnavatel u samotných školení o právních předpisech k zajištění bezpečnosti, která má zaměstnavatel povinnost zajišťovat. Opět musí být školení provedeno tak, aby každý zaměstnanec, ale především zaměstnanec se zdravotním postižením byl řádně seznámen se všemi pravidly o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v současné české právní úpravě zakotvena nejen v zákoníku práce, ale také v dalších právních předpisech.<sup>92</sup>

Právo na uspokojivé pracovní podmínky v sobě zahrnuje především výše zmíněné pracovní podmínky neohrožující život a zdraví zaměstnanců, ale také celou řadu dalších pracovních podmínek, které se mohou týkat podmínek skončení pracovněprávního vztahu včetně poskytnutí odstupného. Část desátá zákoníku práce „péče o zaměstnance“ je také zákonným provedením práva na uspokojivé pracovní podmínky. Zaměstnavatelé mají pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců, jak vyplývá

---

<sup>92</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

z ustanovení § 225. Odborným rozvojem zaměstnanců se rozumí možnost prohlubování či zvyšování kvalifikace, školení nebo jiné formy přípravy. Zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, by měli mít stejnou možnost zvyšování kvalifikace jako jiní zdraví zaměstnanci.

### 4.1.3 Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci

Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci je na rozdíl od předchozích základních práv, přiznáno pouze osobám se zdravotním postižením.<sup>93</sup> Podrobnosti k provedení tohoto práva má stanovit zákon, jako u předchozích základních práv. V tomto případě Listina opět odkazuje na ustanovení zákoníku práce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zvýšená ochrana zdraví při práci zaměstnance se zdravotním postižením je v zákoníku práce ustanovena § 103 odst. 1, kde je uložena zaměstnavateli povinnost „*nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, nebo by náročnost práce neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.*“<sup>94</sup> Ochrana zdraví osob se zdravotním postižením při výkonu pracovní činnosti není upravena speciálním právním předpisem, ale vztahují se na ně ustanovení platící pro ostatní zdravé zaměstnance, která chrání zaměstnance v případě narušení zdravotního stavu. Ke splnění povinnosti, která je zaměstnavateli uložena v ustanovení § 103 odst. 1 slouží institut, který je upraven v § 41 odst. 1 zákoníku práce a je jím institut „*převedení na jinou práci*“<sup>95</sup>. Zaměstnavatel převádí zaměstnance na jinou práci pouze v případech, které jsou taxativně vymezeny zákonem.

Zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, je oprávněn spolupracovat s příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce pro vytvoření takových pracovních podmínek, aby nebyl ohrožen zdravotní stav těchto zaměstnanců.<sup>96</sup> Je povinen realizovat právo na zvýšenou ochranu zdraví těchto osob, jejichž zdravotní stav je narušen. Při vytváření těchto podmínek se bere v úvahu především druh postižení konkrétního zaměstnance, proto se jedná o velice individuální problematiku. Právo na zvýšenou ochranu při práci má každá osoba se zdravotním postižením bez rozdílu, oproti zdravým zaměstnancům. Zvýšená ochrana je jim poskytována především proto, že oproti zdravým zaměstnancům, je jejich zdravotní stav nějakým způsobem narušen a jejich pracovní schopnost je omezena.

<sup>93</sup> Listina základních práv a svobod, ustanovení čl. 29 odst. 1

<sup>94</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 103 odst. 1

<sup>95</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 41 odst. 1

<sup>96</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 79 písm. d)

#### 4.1.4 Právo na zvláštní pracovní podmínky

Právo na zvláštní pracovní podmínky je pro osoby se zdravotním postižením a další chráněnou skupinu osob, zakotveno v čl. 29 odst. 1 Listiny. Toto právo Listina však dále nespécifikuje, nepodává podrobný výklad o tom, v jakém ohledu mají být pracovní podmínky pro tuto skupinu osob zvláštní. I v tomto případě Listina odkazuje na zvláštní právní předpis.<sup>97</sup> V ustanovení § 103 odst. 5 zákoníku práce je stanovena povinnost zaměstnavatele na své náklady vytvořit pro své zaměstnance, kteří jsou osobami zdravotně postiženými, technické a organizační opatření, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu pravidelného zaměstnání.<sup>98</sup> V části desáté zákoníku práce, která je věnována péči o zaměstnance, je v ustanovení § 237 stanovena povinnost zaměstnavatelům zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a vytvářet pro ně potřebné pracovní podmínky podle zvláštního právního předpisu.<sup>99</sup> Právní úpravu zvláštních pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením tedy svěřuje zákoník práce zákonu o zaměstnanosti. V úvodní části tohoto zákona je nejprve definován pojem osoby se zdravotním postižením, dále je upraveno právo na pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, chráněné pracovní místo, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v závěru této části jsou vymezeny práva a povinnosti zaměstnavatelů a jejich spolupráce s krajskými pobočkami Úřadu práce ohledně vytváření potřebných pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Konkrétní právní úpravu ohledně zvláštních pracovních podmínek tedy nenalezneme, pouze stanovenou povinnost tyto zvláštní podmínky pro osoby se zdravotním postižením vytvořit. Proto se závěr čtvrté kapitoly této práce zaměřuje také na praktickou část, ve které jsou popsány konkrétní zvláštní pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na vhodných pracovních místech, umožňovat jim výcvikem nebo studiem získání potřebné kvalifikace, jakož i pečovat o její zvyšování. Dále jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet takové podmínky, aby zaměstnanci se zdravotním postižením měli možnosti co nejširšího a trvalého pracovního uplatnění a zlepšovat vybavení pracovišť,

---

<sup>97</sup> Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>98</sup> Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 103 odst. 5

<sup>99</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

aby mohli dosahovat pokud možno stejných pracovních výsledků jako ostatní pracovníci a také proto, aby jim práce byla co nejvíce usnadněna.

#### **4.1.5 Právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích**

Na rozdíl od práva na zvýšenou ochranu zdraví při práci a práva na zvláštní pracovní podmínky, které je ústavně zaručeno i ženám, právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích je zaručeno pouze mladistvým a osobám se zdravotním postižením. Toto právo zakotvuje Listina v ustanovení čl. 29 odst. 2. Vymahatelnost práva na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích je omezena zákony, které jej provádějí. Současná platná právní úprava zákoníku práce neobsahuje zvláštní ustanovení týkající se zvláštní ochrany osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích. Právní úpravu zvláštní ochrany osob se zdravotním postižením nalezneme v zákoně o zaměstnanosti.

##### **4.1.5.1 Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích osob se zdravotním postižením dle zákoníku práce**

Pokud se však vrátíme k zákoníku práce, zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením poskytována byla. V minulosti byla například poskytována ochrana osobám se zdravotním postižením (dříve osoby se změněnou pracovní schopností<sup>100</sup>), která spočívala „*v zákazu sjednání pracovního poměru na dobu určitou s osobami se změněnou pracovní schopností a s osobami se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.*“<sup>101</sup> Účelem této právní úpravy bylo více ochránit tuto skupinu osob, v praxi to však mělo opačný účinek. Aby zaměstnavatelé nemuseli řešit problémy se zákazem sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, tak osoby se změněnou pracovní schopností a osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením nezaměstnávali vůbec. Po zhruba pěti letech proto dochází k odstranění zákazu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s osobami se změněnou pracovní schopností, aby se zlepšilo jejich postavení na trhu práce.<sup>102</sup>

---

<sup>100</sup> Termín osoba se změněnou pracovní schopností byl nahrazen novým zákonem o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, účinný od 1. října 2004)

<sup>101</sup> zákaz sjednávání pracovního poměru na dobu určitou byl účinný od 1. 6. 1994 (po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 74/1994 Sb.)

<sup>102</sup> Tato změna byla provedena v souvislosti s novelou zákoníku práce s účinností od 1. 10. 1999 Sb., která byla provedena zákonem č. 167/1999 Sb.



Další forma zvláštní ochrany osob se zdravotním postižením spočívala například v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí. Výpověď bylo možné dát zaměstnanci se zdravotním postižením pouze se souhlasem příslušné krajské pobočky úřadu práce, jinak se výpověď pokládala za neplatnou.<sup>103</sup> Určitá míra ochrany pro osoby se zdravotním postižením tu však zůstala a spočívala v povinnosti zaměstnavatele pomoci zaměstnanci při hledání nového zaměstnání, například v případech, kdy byla zaměstnanci se zdravotním postižením dána výpověď z organizačních důvodů.

Současný zákoník práce podobnou úpravu zvláštní ochrany osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích neobsahuje, ale jak už bylo řečeno výše, zvláštní ochranu této skupině osob poskytuje zákon o zaměstnanosti. (viz následující kapitola)

#### **4.1.5.2 Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti a podle tzv. antidiskriminačního zákona**

Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích osob se zdravotním postižením je zákonem provedeno především v souvislosti s jejich zaměstnáváním. Právní úpravu této zvláštní ochrany nalezneme tedy v zákoně o zaměstnanosti. V ustanovení § 4 tohoto zákona se stanoví rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání a zakazuje jakoukoli formu diskriminace. V tomto ustanovení je odkazováno na zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, (dále jen antidiskriminační zákon). Antidiskriminační zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. Podle ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona *„jsou zaměstnavatelé povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení.“*<sup>104</sup>

<sup>103</sup> Rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením (§ 48 odst. 5 „povinnost písemně oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením“, toto ustanovení zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012 zrušeno)

<sup>104</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ustanovení § 5 odst. 3

Pod zvláštní ochranu v pracovních vztazích dále spadá především vytváření chráněných pracovních míst, poradenství a vyšší informovanost zaměstnavatelů v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, protože čím více informací jim bude poskytnuto, tím spíše se zvýší jejich ochrana a podmínky. Toto oprávnění mají všichni zaměstnavatelé a mohou jej požadovat od příslušných krajských poboček Úřadu práce.<sup>105</sup> Dále pod právo na zvláštní ochranu této skupiny osob spadá „*součinnost zaměstnavatelů při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupráce zaměstnavatelů při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, spolupráce zaměstnavatelů při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.*“<sup>106</sup> Zákon o zaměstnanosti, který kromě obecných nástrojů aktivní politiky, upravuje také způsoby podpory pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Pro sníženou pracovní schopnost nejsou osoby se zdravotním postižením pro většinu zaměstnavatelů vyhledávanou pracovní silou, proto se stát snaží formou finanční podpory motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob zdravotně postižených.

Nejvýznamnější druh podpory k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a zřízení chráněné pracovní dílny.<sup>107</sup> (viz následující kapitola). Další formou podpory je příspěvek na podporu zaměstnávání

osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, který upravuje zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 78. A v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením zákon upravuje také povinnost zaměstnavatelů k plnění tzv. povinného podílu (viz následující kapitola).

---

<sup>105</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 79 písm. d)

<sup>106</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 79

<sup>107</sup> Novelou zákona o zaměstnanosti se s účinností od 1.1.2012 se ruší institut chráněné pracovní dílny, dochází ke sjednocení institutu chráněné pracovní dílny s institutem chráněného pracovního místa (cílem je zjednodušení dosavadní právní úpravy a také ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů)

#### 4.1.5.3 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Jak bylo řečeno výše právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích pro osoby se zdravotním postižením, je uskutečňováno mimo jiné prostřednictvím vytváření tzv. chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen.<sup>108</sup> V podstatě se jedná o totožné nástroje, jejichž prostřednictvím se vytvářejí pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Chráněné zaměstnávání je především vhodné pro osoby s těžkými formami různých postižení, pro které jsou příležitosti konkurovat na běžném trhu práce u nás, prozatím velmi omezené, resp. prakticky žádné. Institut chráněné pracovní dílny byl k 31. prosinci 2011 v souvislosti se sociální reformou zrušen, resp. sjednocen s institutem chráněného pracovního místa.<sup>109</sup> V závěru této kapitoly však pojem chráněné pracovní dílny stručně vymezím.

*„Chráněné pracovní je pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce.“*<sup>110</sup> Na samotné zřízení tohoto chráněného místa poskytuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce pro zaměstnavatele příspěvek. (viz příloha č. 1)

Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa dle ustanovení § 75 odst. 4 činí:<sup>111</sup>

- „pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy“<sup>112</sup> v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku  
Pokud by zaměstnavatel zřídil na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek výše uvedené průměrné mzdy
- pro osobu s těžším zdravotním postižením může činit maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku

<sup>108</sup> Institut chráněné pracovní dílny byl v souvislosti se sociální reformou zrušen resp. sjednocen s institutem chráněného pracovního místa, k 31. prosinci 2012

<sup>109</sup> <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25#3.2> ze dne 23.3. 2012

<sup>110</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 75 odst. 1

<sup>111</sup> Výše příspěvku po novele zákona o zaměstnanosti platné od 1. ledna 2012

<sup>112</sup> Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů

Pokud by zaměstnavatel zřídil na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením činit maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy

Žádost o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádost o vymezení chráněného pracovního místa (viz příloha č. 2), musí obsahovat základní identifikační údaje o zaměstnavateli, dále místo a předmět činnosti podnikání a dále počet a charakteristiku (popis) chráněných pracovních míst. Dále se k této žádosti přikládá doklad o zřízení účtu u peněžitého ústavu a potvrzení o splnění následujících podmínek. Příspěvek se poskytuje pouze za podmínky, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, dále 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 není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.<sup>113</sup> Příslušná krajská pobočka Úřadu práce může po zaměstnavateli požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

Chráněné pracovní místo se zřizuje na základě písemné dohody. Účastníky této dohody jsou na straně jedné zaměstnavatel a na straně druhé Úřad práce. Dohoda může být také uzavřena mezi osobou zdravotně postiženou a Úřadem práce, pokud se tato osoba rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.<sup>114</sup> Tuto dohodu uzavírají na dobu 3 let, a po tuto dobu musí být chráněné pracovní místo obsazeno. Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa obsahuje základní identifikační údaje účastníků (zaměstnavatel a Úřad práce a popř. osoba se zdravotním postižením<sup>115</sup>), dále popis chráněného pracovního místa, velmi podstatnou část dohody tvoří závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením. Dále je v dohodě uveden den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno a dobu po kterou bude místo obsazeno osobou se zdravotním postižením. Dále se do této dohody uvede výše příspěvku a podmínky za jakých bude poskytován, způsob prokazování jak jsou sjednané podmínky plněny, podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku. Mimo jiné se do dohody uvádí závazek

<sup>113</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 75 odst. 5

<sup>114</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 75 odst. 11

<sup>115</sup> Pokud se osoba se zdravotním postižením rozhodne, že nadále nebude vykonávat samostatně výdělečnou činnost např. z důvodu zhoršení zdravotního stavu, nelze požadovat vrácení příspěvku.

zaměstnavatele vrátit příspěvek, pokud by byl poskytnut neprávem, vrátit část příspěvku, pokud by byl poskytnut vyšší příspěvek a v neposlední řadě také ujednání o vypovězení dohody.

V případě zaměstnavatele však mohou nastat překážky, pro které nebude možné uzavřít výše zmíněnou dohodu. Pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti např. provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo platu (je-li srážka v rozporu s dobrými mravy), nebo pokud bylo vůči zaměstnavateli zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nebo se může jednat o případ, kdy byla zaměstnavateli uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo byla na zaměstnavatele opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce apod.<sup>116</sup> „Dohodu také nelze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.“<sup>117</sup>

Na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo se podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti může na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou poskytnout Úřad práce na základě žádosti příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. (viz příloha č. 3) Výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč za rok.<sup>118</sup>

Dohodu je možné uzavřít nejdříve po uplynutí jednoho roku ode dne obsazení zřízeného nebo vymezeného chráněného pracovního místa.<sup>119</sup> Tento příspěvek se poskytne pouze za splněných podmínek, které jsou uvedeny v předchozí kapitole v podmínkách k příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, tzn. že žadatel nesmí mít ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny nedoplatky. Příspěvek se zásadně neposkytuje na pracovní místo zřízené mimo pracoviště zaměstnavatele. Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje shodné náležitosti jako žádost o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa. (viz příloha č. 2)

Jak bylo zmíněno výše, institut chráněné pracovní dílny zanikl s účinností od 1. ledna 2012. Dochází ke sjednocení institutu chráněné pracovní dílny s institutem chráněného pracovního místa. Důvodem sjednocení těchto dvou institutů, je zjednodušit

<sup>116</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 75 odst. 2

<sup>117</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 75 odst. 3

<sup>118</sup> Výše příspěvku před novelou, tzn. do konce roku 2011 byl poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo maximálně ve výši trojnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku

<sup>119</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 76 odst. 1

dosavadní právní úpravu týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také snížit administrativní zátěž pro zaměstnavatele.

Chráněná pracovní dílnou se rozumí pracoviště zaměstnavatele, které je vymezeno na základě dohody s Úřadem práce a je specificky přizpůsobeno pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V chráněné dílně musí být v průměrném ročním počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců a musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne, který je sjednán v dohodě. Výše příspěvku je shodná jako u institutu chráněného pracovního místa. Stejně tak je možný i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny za stejných podmínek jako u chráněného pracovního místa. Režim a celkový chod chráněných dílen je upraven podle zdravotního stavu zaměstnanců s výrazným zohledněním individuálního přístupu. Chráněné dílny slouží především k tréninku pracovních dovedností, pracovního režimu a práce v kolektivu, tzn. představují sociálně terapeutické prostředí.

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

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením představuje nejvýznamnější formu pomoci ze strany státu. Sociální reforma s účinností od 1. 1. 2012 zavedla v této oblasti několik změn, aby se zamezilo zneužívání tohoto příspěvku. Zákon o zaměstnanosti upravuje podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku v ustanovení § 78. „*Příspěvek na podporu zaměstnávání je poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na pracovních místech vymezených nebo zřízených na základě dohody s Úřadem práce ČR jako chráněná pracovní místa.*“<sup>120</sup> Příspěvek je poskytován příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce, který zaměstnává na chráněných pracovních místech<sup>121</sup> více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob se poskytuje formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvek má nahrazovat skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a včetně pojistného

---

<sup>120</sup> Chráněným pracovním místem se rozumí pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu zdravotně postiženou na základě písemné dohody s Úřadem práce.

na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.<sup>122</sup> Příspěvek se poskytuje zpětně každé čtvrtletí pouze na základě písemné žádosti (viz příloha č. 4). Tuto žádost musí zaměstnavatel doručit nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.

Součástí žádosti je:

- doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, dále zaměstnanců zdravotně postižených a zaměstnanců těžce zdravotně postižených<sup>123</sup>
- jmenný seznam zaměstnanců zdravotně postižených a těžce zdravotně postižených s uvedením jejich rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění<sup>124</sup>
- doklad o tom, že je zaměstnanec uznán zdravotně postiženým

Zaměstnavatel může po uplynutí jednoho roku požádat o zvýšení tohoto příspěvku o částku, která odpovídá prokázaným dalším vynaloženým nákladům. Tento příspěvek se může navýšit nejvíce o 2 000 Kč měsíčně na každého zaměstnance, který je osobou se zdravotním pojištěním.<sup>125</sup>

Podle ustanovení § 78 odst. 7 příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, nebo byl tento zaměstnanec poživitelem starobního důchodu, nebo byl zaměstnán na chráněném pracovním místě, na jehož provozní náklady byl poskytován příspěvek.

---

<sup>122</sup> Před novelou zákona o zaměstnanosti s platností od 1.1.2012 byla výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením stavena rozdílně podle typu postižení. Na zaměstnance, který byl osobou se zdravotním postižením se poskytoval příspěvek ve výši 6 500 Kč, a na zaměstnance, který byl osobou s těžším zdravotním postižením se poskytoval příspěvek ve výši 9 000 Kč.

<sup>123</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 78 odst. 5 písm. a)

<sup>124</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 78 odst. 5 písm. b)

<sup>125</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 78 odst. 3

#### 4.1.5.5 Plnění tzv. povinného podílu

Jedna z nejdůležitějších povinností, kterou ukládá zákon o zaměstnanosti je upravena v ustanovení § 81. Tato povinnost spočívá v plnění tzv. povinného podílu. (viz příloha č. 5).<sup>126</sup> Zákon o zaměstnanosti stanoví pro zaměstnavatele, kteří mají v pracovním poměru více jak 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši tzv. povinného podílu, který činí 4 %. Tuto povinnost může zaměstnavatel splnit nejenom zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, ale také náhradním plněním tj. odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb přímo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Dále tuto povinnost může zaměstnavatel zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců splnit, pokud si nevybere z těchto dvou variant, odvodem do státního rozpočtu.<sup>127</sup> „Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.“<sup>128</sup> Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců je upraven v ustanovení § 15 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se nezapočítávají zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Způsob vypočtení plnění povinného podílu je upraven v ustanoveních § 17 a § 21 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí. Zaměstnavatel má povinnost ohlašovat způsob plnění povinného podílu, pokud zaměstnává v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců. Pokud neohlásí způsob plnění, může mu být uložena pokuta ze strany Úřadu práce, neboť se jedná o přešůpek nebo správní delikt<sup>129</sup> a v obou případech je výše sankce až 1 000 000 Kč.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro odvod do státního rozpočtu, činí výše odvedené částky za každou osobu se zdravotním postižením, kterou má povinnost ze zákona zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství

---

<sup>126</sup> oznámení o plnění povinného podílu (tiskopis)

<sup>127</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 81 odst. 2

<sup>128</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 81 odst. 4

<sup>129</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 139 odst. 2 písm. b) a ustanovení § 140 odst. 2 písm. b)



za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.<sup>130</sup> „Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele.“<sup>131</sup>

#### **4.1.6 Právo na pomoc při přípravě k povolání**

Dalším základním právem, které Listina garantuje osobám se zdravotním postižením je právo na pomoc při přípravě k povolání. Toto právo je zakotvené v ustanovení čl. 29 odst. 2 Listiny a je kromě osob se zdravotním postižením přiznáno také mladistvým. Práva na pomoc při přípravě k povolání se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které jej provádějí. Právním předpisem, ve kterém je upraveno právo na pomoc při přípravě k povolání je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti). V zákoně o zaměstnanosti nalezneme v souvislosti s touto problematikou především právo na pracovní rehabilitaci, ustanovení § 69 zákona o zaměstnanosti, a dále konkrétní úpravu přípravy k práci osob se zdravotním postižením v následujících ustanoveních.

##### **4.1.6.1 Právo na rehabilitaci**

Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Právo na pracovní rehabilitaci je zakotveno v ustanovení § 69 zákona o zaměstnanosti. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje, podle místa bydliště osoby se zdravotním postižením, krajská pobočka Úřadu práce a hradí veškeré náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace se zabezpečuje na žádost osoby se zdravotním postižením, která musí obsahovat její základní identifikační údaje a dále potvrzení o tom, že je uznána za osobu zdravotně postiženou.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Pracovní rehabilitace představuje také např. zprostředkování, udržení nebo změnu zaměstnání, změnu povolání a především vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnávání nebo jiné výdělečné činnosti. Osobě se zdravotním postižením sestaví příslušná krajská pobočka

---

<sup>130</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 82 odst. 1

<sup>131</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 82 odst. 4

Úřadu práce individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, pracovní schopnost a kvalifikaci s ohledem na situaci na trhu práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje v sobě mimo jiné teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Teoretická a praktická příprava zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Specializované rekvalifikační kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace.

*„Přípravou k práci rozumíme cílenou činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.“<sup>132</sup>*

Příprava k práci se provádí na pracovištích zaměstnavatele, která jsou individuálně přizpůsobená zdravotnímu stavu osoby se zdravotním postižením a může také probíhat za podpory asistenta. Dále příprava k práci probíhá na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, obcí, občanských sdružení, církevních společností apod. Úřad práce uzavírá o přípravě k práci s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu, která obsahuje povinné údaje, tzn. specifikace účastníků dohody, obsah, dobu, místo konání a způsob zabezpečení přípravy k práci. Pokud osoba se zdravotním postižením nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu případně náhradu mzdy náleží jí po dobu účasti na přípravě k práci podpora při rekvalifikaci i v případě, že by tato osoba nebyla vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání.

---

<sup>132</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 72 odst. 1

## **4.2 Pracovní podmínky u konkrétních zaměstnavatelů - praktická část**

Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách zveřejňuje tzv. Katalog organizací zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných. Pro účely této práce jsem se dotazovala u vybraných zaměstnavatelů z tohoto katalogu na konkrétní pracovní podmínky, které vytváří pro své zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Konkrétně jsem se zaměřila na pracovní prostředí a odměňování za práci. Jelikož zákoník práce, oproti ženám a mladistvým, přesně nedefinuje zvláštní pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, ale stanoví pouze povinnost zaměstnávat tyto osoby. V zákoně o zaměstnanosti nalezneme pouze oprávnění zaměstnavatele požadovat od příslušného Úřadu práce spolupráci při vytváření zvláštních pracovních podmínek, ale samotná úprava je v konečném důsledku velmi individuální s ohledem na různé typy postižení a musí ji zajistit právě zaměstnavatel. Proto jako příklad uvádím následující.

### 1. Adelon s.r.o.

- montáž a dodávky kancelářského a sedacího nábytku, výroba plastových dílů, balení a kompletace výrobků, likvidace nebezpečných odpadů
- v současnosti zaměstnává 7 osob se zdravotním postižením
- pracovní prostředí je upravené tak, aby bylo bezpečné, teplé, světlé, splňovalo hygienické požadavky a bylo i příjemné
- na každé námi vytvořené pracovní místo je přijat pouze takový invalidní zaměstnanec, kterému dá lékař písemné doporučení pro tuto činnost

### 2. AAG – reklamní agentura

- výroba tištěné reklamy, výukových, instruktážních filmů, tvorba fotografie, zprostředkování služeb v oblasti překladatelské a tlumočnické
- v současnosti zaměstnává 6 osob se zdravotním postižením
- nutné úpravy bezbariérového pohybu po prostoru, tzn. nájezdy, bezprahová podlaha, zvýšené WC, širší zárubně a v případě chodících je nutné instalovat zábradlí a madla na chodbách a WC

### 3. HYGOTREND s.r.o.

- prodej prostředků a pomůcek personální hygieny, ochranných pracovních pomůcek, průmyslových utěrek, čisticích a úklidových prostředků
- dva zaměstnanci s třetím stupněm invalidity pracují doma u PC se vzdáleným připojením a jsou zapojeni do marketingových aktivit převážně ve vyhledávání informací na internetu
- dva zaměstnanci s třetím stupněm invalidity (vozičkáři) mají zajištěnou přepravu denně z místa bydliště do sídla společnosti a zpět vlastním upraveným dopravním prostředkem, tito zaměstnanci jsou plně kvalifikováni pro odbornou práci na ekonomickém oddělení / fakturantka/ a v obchodním oddělení, bylo nutno pro ně upravit bezbariérový přístup na sociální zařízení, vjezd do objektu a bezbariérový přístup k pracovnímu stolu
- 17 zaměstnanců s prvním až druhým stupněm invalidity zaměstnáváme ve skladových profesích, jako řidiče, uklízečku, pro tyto zaměstnance nebylo třeba vytvářet speciální pracovní podmínky, respektují se častější přestávky v práci nad rámec úpravy Zákoníku práce
- měsíční odměna se pohybuje v rozmezí 12-20 000 Kč, výjimečně do 25 000 Kč

### 4. chráněná dílna A MANO

- ruční keramická výroba užitkových a dekoračních předmětů, potisk reklamních předmětů, úklidové služby, zakázková výroba
- v současnosti zaměstnává tato chráněná dílna 14 lidí s mentálním nebo kombinovaným postižením
- pracovní podmínky v dílně jsou individuálně přizpůsobené potřebám zaměstnanců s mentálním a kombinovaným postižením tak, aby práce pro lidi s postižením měla význam nejen praktický, ale také socializační a rehabilitační. Pro své zaměstnance se dílna snaží dosáhnout plné socializace, aby se mohli uplatnit na trhu práce. Zaměstnanci se mají možnost účastnit vzdělávacích a sportovních aktivit, zvyšovat svoji kvalifikaci (např. PC kurz, Anglický jazyk, atd...).

## 5. Hmotné zabezpečení osob se zdravotním postižením v České republice

Osobám se zdravotním postižením je ústavně zaručeno právo na hmotné zabezpečení. Toto právo je zakotveno v ustanovení čl. 26 odst. 3 a v ustanovení čl. 30 Listiny. Listina v těchto ustanoveních ukládá povinnost státu v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťovat občany, kteří bez své viny nemohou získávat prostředky pro své potřeby prací a hmotně zabezpečovat občana, kteří jsou nezpůsobilí k práci.

Pro osoby se zdravotním postižením, které ztratili zaměstnání nebo se rekvalifikují na nové vhodné zaměstnání, obecně platí stejné podmínky jako u ostatních občanů, kteří jsou uchazeči o zaměstnání nebo se rekvalifikují. Současná právní úprava zákona o zaměstnanosti upravuje problematiku hmotného zabezpečení v ustanoveních § 39 až § 57, ve kterých jsou stanoveny podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci. Jak bylo řečeno v kapitole druhé, pojmy *podpora v nezaměstnanosti* a *podpora při rekvalifikaci* se užívají od 1. 10. 2004, kdy vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), nahrazující dosavadní zákon o zaměstnanosti (č. 1/1991 Sb.), který ve svých ustanoveních užíval pojmu *hmotné zabezpečení*.

### 5.1 Podpora v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením

Při ztrátě zaměstnání stát poskytuje finanční podporu pro zmírnění následků výpadků příjmů. Tento nárok na podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky, ale musejí být splněny určité podmínky, které stanoví zákon<sup>133</sup>. O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce na základě žádosti uchazeče o zaměstnání (viz příloha č. 6). Nárok na podporu v nezaměstnanosti může vzniknout pouze uchazeči o zaměstnání. Zájemci nárok na podporu nevzniká, zatímco uchazeči při splnění podmínek ano. Ovšem ne každá fyzická osoba může být uchazečem o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti taxativně vymezuje, která fyzická osoba nemůže být uchazečem o zaměstnání. Pro osoby se zdravotním postižením je velmi podstatné ustanovení § 25 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, podle kterého, se osoba

---

<sup>133</sup> Podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti stanoví zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

invalidní ve třetím stupni nemůže stát uchazečem o zaměstnání. Toto však neplatí pro osobu invalidní ve třetím stupni, pokud je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. Pro ostatní osoby se zdravotním postižením, tedy ty, které jsou invalidní ve druhém a v prvním stupni a pro osoby zdravotně znevýhodněné<sup>134</sup> platí, že mohou být uchazeči o zaměstnání.

Uchazečem o zaměstnání se tedy ve vztahu k pracovnímu omezení mohou stát i tyto kategorie osob:

- osoby s těžším zdravotním postižením (osoby s invaliditou třetího stupně, ale pouze ty, které jsou schopné výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek)
- osoby se zdravotním postižením (osoby s invaliditou druhého a prvního stupně)
- osoby zdravotně znevýhodněné<sup>135</sup>

Pro další výklad týkající se poskytování podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením, bude uváděn termín *uchazeč o zaměstnání*. „*Uchazečem o zaměstnání se rozumí fyzická osoba, tedy i osoba se zdravotním postižením až na uvedené výjimky*<sup>136</sup>, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání“<sup>137</sup> krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má žádající osoba bydliště a při splnění podmínek je tímto úřadem zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>138</sup> Do evidence uchazečů o zaměstnání se fyzická osoba zařadí dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Tuto žádost musí podat nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností.

---

<sup>134</sup> V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti tato kategorie s platností od 1. ledna zaniká

<sup>135</sup> V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti tato kategorie s platností od 1. ledna zaniká

<sup>136</sup> Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba, která je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek

<sup>137</sup> Vhodné zaměstnání pro osobu se zdravotním postižením se rozumí takové, které bude odpovídat jejímu zdravotnímu stavu.

<sup>138</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 24

### 5.1.1 Podmínky podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením

Aby měl uchazeč, kterým je osoba s těžším zdravotním postižením, nebo osoba se zdravotním postižením nebo osoba zdravotně znevýhodněná<sup>139</sup>, nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí kumulativně splnit následující tři podmínky:

- Uchazeč, musí v rozhodném období (poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání)<sup>140</sup> získat potřebou dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců a to buď zaměstnáním, nebo jinou výdělečnou činností. Tuto podmínku může uchazeč o zaměstnání splnit také započtením tzv. náhradní doby zaměstnání. Za náhradní dobu zaměstnání se považuje příprava osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby, dále se za náhradní dobu považuje výkon dlouhodobé dobrovolnické služby a osobní péče o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby v prvním stupni. Pokud se tyto náhradní doby překrývají, započítávají se pouze jednou. Tyto skutečnosti, které jsou rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit.
- Uchazeč musí podat písemnou žádost u krajské pobočky Úřadu práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti (viz příloha č. 6)
- Uchazeč nesmí být poživitelem starobního důchodu ke dni, k němuž má být podpora přiznána

**Příklad:** Uchazeč o zaměstnání, který je osobou s těžším zdravotním postižením ve věku 54 let požádal o podporu v nezaměstnanosti dne 3. ledna 2010. Doložil dobu pobírání plného invalidního důchodu (tzv. invalidita třetího stupně) od 13. ledna 2004 do 28. prosince 2008 a dobu důchodového pojištění získanou zaměstnáním od 5. ledna 2009 do 31. prosince 2009. Pracovní poměr byl ukončen uplynutím sjednané doby.

---

<sup>139</sup> V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti tato kategorie s platností od 1. ledna zaniká

<sup>140</sup> Před novelou zákona o zaměstnanosti s platností od 1. ledna 2012 činilo rozhodné období 3 roky

Jelikož tento uchazeč splňuje všechny zákonem stanovené podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, bude mu tato podpora přiznána od 1. ledna 2010<sup>141</sup>, neboť o podporu v nezaměstnanosti požádal do 3 pracovních dnů po skončení pracovního poměru. Tato podpora mu bude poskytována po dobu 8 měsíců.<sup>142</sup>

Nárok na podporu v nezaměstnanosti by tento uchazeč neměl, např. pokud by s ním zaměstnavatel ukončil pracovní poměr z důvodu porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem v době posledním 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů. Nárok by také např. neměl, pokud má nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek by byl vyšší než podpora v nezaměstnanosti.

### **5.1.1.1 Podklady pro rozhodnutí o přiznání podpory**

Podle ustanovení § 42 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit potřebné dokumenty, aby tak doložil skutečnosti, které potřebuje Úřad práce znát a jsou rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Na základě interních pokynů se zaměstnanci Úřadu práce řídí pravidlem, že po uchazečích o zaměstnání nepožadují doložení rozhodných skutečností, pokud jsou schopni si doklady o rozhodných skutečnostech získat z veřejně dostupných rejstříků. V ostatních případech je povinností uchazeče o zaměstnání doložit podklady pro rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti, přičemž tyto podklady mohou mít různou podobu. Uchazeč o zaměstnání například dokládá tzv. evidenční list důchodového pojištění, pokud byl uchazeč v rozhodné době v pracovněprávním vztahu a je tedy nutné, aby jím doložil dobu důchodového pojištění. Dále uchazeč dokládá potvrzení o zaměstnání, dobu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, tzv. zápočtovým listem nebo pracovní smlouvou, dále dokládá způsob ukončení pracovněprávního vztahu například výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnance. Dále je povinností uchazeče o zaměstnání doložit potvrzení o výši průměrného výdělku. Pokud v rozhodném období uchazeč o zaměstnání vykonával samostatně výdělečnou činnost, je povinen doložit potvrzení o době výkonu samostatně výdělečné činnosti, potvrzení o době důchodového pojištění a dále potvrzení o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. V případě

---

<sup>141</sup> Podpora v nezaměstnanosti se přiznává ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo jiných činností, pokud uchazeč podá žádost do 3 pracovních dnů

<sup>142</sup> Jelikož je uchazeč ve věku 54 let a podpůrní doba 8 měsíců spadá do věkové kategorie od 50 do 55 let, podle zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 43 odst. 1 písm. b)



tzv. náhradní doby zaměstnání je uchazeč povinen doložit např. rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě odejmutí invalidního důchodu, dobu pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, apod.

### **5.1.2 Důvody pro neposkytování podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením**

Důvody pro neposkytování podpory v nezaměstnanosti uvádí zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 44. Tyto důvody jsou shodné také pro neposkytování podpory při rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje v případě, že:

- uchazeč o zaměstnání je poživitelem starobního důchodu
- uchazeči o zaměstnání náleží dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu nekolidujících zaměstnání nebo tzv. krátkodobého zaměstnání
- uchazeč o zaměstnání je ve výkonu vazby (doba výkonu vazby se do podpůrčí doby nezapočítává a krajská pobočka Úřadu práce poskytování podpory v nezaměstnanosti po tuto dobu rozhodnutím zastaví)

Podpora v nezaměstnanosti se také neposkytuje uchazeči o zaměstnání, pokud je mu poskytována podpora při rekvalifikaci (doba poskytování podpory při rekvalifikaci se nezapočítává do podpůrčí doby), a s účinností od 1. ledna 2011 se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje také uchazeči o zaměstnání po dobu trvání právního vztahu, na jehož základě vykonává nekolidující zaměstnání (tato doba se také nezapočítává do podpůrčí doby). Délka podpůrčí doby se nemění, ale posouvá se o dobu výše uvedených překážek poskytování podpory v nezaměstnanosti. Dále dle ustanovení § 44a zákona o zaměstnanosti se podpora v nezaměstnanosti poskytuje uchazeči o zaměstnání, kterému z posledního zaměstnání náleží odstupné<sup>143</sup>, odbytné<sup>144</sup>, nebo odchodné<sup>145</sup>, ale až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného,

---

<sup>143</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 67

<sup>144</sup> Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 138 a § 139

<sup>145</sup> Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 140

odbytného, nebo odchodného. Co se týče odstupného a ustanovení § 44a zákona o zaměstnanosti, jednoznačně se v tomto ustanovení promítají principy sociální solidarity a spravedlnosti, vzhledem k tomu, že je uchazeč o zaměstnání, který po skončení zaměstnání obdrží odstupné, finančně zabezpečen. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky „*odstupné představuje jednorázový příspěvek, který má pracovníku pomoci překlenout často složitou sociální situaci*“. <sup>146</sup>

### **5.1.3 Podpůrčí doba podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením**

Pokud osoba se zdravotním postižením splní všechny výše uvedené podmínky, náleží jí podpora v nezaměstnanosti po tzv. podpůrčí dobu (doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována). Podpůrčí doba je vázána na věk uchazeče o zaměstnání. Záleží tedy, do jaké věkové kategorie osoba se zdravotním postižením spadá. Pokud je osoba se zdravotním postižením ve věku<sup>147</sup>:

- do 50 let má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců
- nad 50 let do 55 let má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 8 měsíců
- nad 55 let má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 11 měsíců

Po uplynutí podpůrčí doby je poskytování podpory v nezaměstnanosti ukončeno. To však není jediný důvod, pro který je poskytování této dávky ukončeno. Tato situace může nastat také ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z této evidence.

---

<sup>146</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. května 1998, spisová značka 2 Cdon 1858/97

<sup>147</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 43 odst. 1

#### **5.1.4 Výše podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením**

Osoba se zdravotním postižením má právo na stejnou výši podpory v nezaměstnanosti jako ostatní uchazeči o zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání, nebo posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost. Procentní sazba se však mění během podpůrní doby a klesá. V prvních dvou měsících je výše procentní sazby 65 %, následující dva měsíce činí 50 % a po zbytek podpůrní doby je procentní sazba ve výši 45 %. Pokud je doba předchozího zaměstnání splněna započtením náhradní doby zaměstnání a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání, nebo uchazeč o zaměstnání nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku bez svého zavinění nebo u uchazeče nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, stanoví se výše podpory v nezaměstnanosti pomocí průměrné mzdy. „Po první dva měsíce podpůrní doby se stanoví na 0,15 násobek průměrné měsíční mzdy, následující dva měsíce podpůrní doby na 0,12 násobek průměrné mzdy a po zbývající podpůrní dobu ve výši 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o tuto podporu podána.“<sup>148</sup> Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána (v roce 2012 je tedy maximální výše 13 761,- Kč).

---

<sup>148</sup> zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 51

## **5.2 Podpora při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením**

Pro osoby se zdravotním postižením mohou být Úřadem práce organizovány specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako ostatní rekvalifikace. Tyto specializované rekvalifikační kurzy umožňují osobám se zdravotním postižením získat kvalifikaci pro nové zaměstnání, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, nebo udržení stávajícího zaměstnání. Osoba se zdravotním postižením, která není poživitelem starobního důchodu, nebo nepobírá dávky nemocenského pojištění nebo mzdu/plat nebo náhradu mzdy/platu, má nárok na základě rozhodnutí příslušné pobočky Úřadu práce po dobu konání těchto kurzů na podporu při rekvalifikaci. Podpůrní doba je tedy vázána na dobu, po kterou probíhají rekvalifikační kurzy. Tato podpora při rekvalifikaci osobě se zdravotním postižením náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

### **5.2.1 Podmínky podporu při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením**

Podmínky nároku na podporu při rekvalifikaci upravuje zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 40 odst. 1, podle kterého má nárok na podporu při rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace, která je zabezpečována krajskou pobočkou Úřadu práce a dále tento uchazeč nesmí být poživitelem starobního důchodu ke dni, k němuž mu má být podpora při rekvalifikaci přiznána. Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, stejně jako v případě posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti.

## 5.2.2 Důvody pro neposkytování podpory při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením

Důvody pro neposkytování podpory při rekvalifikaci jsou shodné s důvody pro neposkytování podpory v nezaměstnanosti, tedy dle ustanovení § 44 odst. 1. Uchazeči o zaměstnání se podpora při rekvalifikaci neposkytuje v případě, že:

- uchazeč o zaměstnání je poživatelem starobního důchodu
- uchazeči o zaměstnání náleží dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu nekolidujících zaměstnání nebo tzv. krátkodobého zaměstnání
- uchazeč o zaměstnání je ve výkonu vazby

## 5.2.3 Výše podpory při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením

Osoba se zdravotním postižením má právo na stejnou výši podpory při rekvalifikaci jako ostatní uchazeči o zaměstnání. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Pokud uchazeč vykonával samostatnou výdělečnou činnost, tak se mu podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.<sup>149</sup> „Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Uchazeči, kterému nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.“<sup>150</sup> Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci (v roce 2012 je tedy maximální výše 15 421,- Kč).

<sup>149</sup> [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz), ze dne 16.2.2012

<sup>150</sup> [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz), ze dne 16.2.2012

## 5.3 Jiné dávky pro osoby se zdravotním postižením

Právním předpisem, který upravuje dávky pro osoby se zdravotním postižením je zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (dále jen zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením) a dále vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (dále jen vyhláška).<sup>151</sup>

Předmětem úpravy tohoto zákona je „*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.*“<sup>152</sup>

Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením tedy ve svých ustanoveních upravuje:

- příspěvek na mobilitu
- příspěvek na zvláštní pomůcku
- výpůjčku zvláštní pomůcky
- průkaz osoby se zdravotním postižením a některé benefity, které z něj vyplývají

### 5.3.1 Příspěvek na mobilitu

Podle ustanovení § 6 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením je příspěvek na mobilitu opakující se nároková dávka poskytována ve výši 400 Kč měsíčně, která je určena osobě starší 1 roku:

- „*kteřá není schopna zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace*“<sup>153</sup>
- „*kteřá se opakovaně se v kalendářním měsíci dopravuje nebo je dopravována a nejsou jí poskytovány pobytové sociální služby podle zákona o sociálních službách*“<sup>154</sup> v domově pro osoby se zdravotním postižením, v domově pro

<sup>151</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/8#dsp>, ze dne 23.3.2012

<sup>152</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 1

<sup>153</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 6 odst. 1

<sup>154</sup> § 48 až § 50 a § 52 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění zákona č. 206/2009 Sb.

*seniory, v domově se zvláštním režimem nebo ve zdravotnickém zařízení ústavní péče*<sup>155</sup>

### 5.3.2 Příspěvek na zvláštní pomůcku

Podmínky nároku na příspěvek na zvláštní pomůcku upravuje zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením v ustanovení § 9. Podle tohoto ustanovení má na tento příspěvek nárok osoba, která má<sup>156</sup>:

- těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí
- těžké sluchové postižení
- těžké zrakové postižení

Příspěvek poskytovaný na pořízení motorového vozidla má osoba, která má těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí anebo těžkou nebo hlubokou mentální retardaci, charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>157</sup>

Další podmínky pro poskytnutí příspěvku na zvláštní pomůcku:

- „osoba musí být starší 3 let, je-li tento příspěvek poskytován na pořízení motorového vozidla<sup>158</sup> nebo na úpravu bytu
- osoba musí být starší 15 let, je-li tento příspěvek poskytován na pořízení vodícího psa
- osoba musí být starší 1 roku, je-li tento příspěvek poskytován na všechny ostatní pomůcky<sup>159</sup>

Dalším podmínkou podle ustanovení § 9 odst. 5 písm. b) tohoto zákona je, že „zvláštní pomůcka umožní osobě sebeobsluhu nebo ji potřebuje k realizaci pracovního uplatnění, k přípravě na budoucí povolání, k získávání informací, vzdělávání anebo ke styku s okolím.“<sup>160</sup>

---

<sup>155</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 6 odst. 1

<sup>156</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 9 odst. 1

<sup>157</sup> Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, rozumí nepříznivý zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá nebo má trvat déle než 1 rok, ustanovení § 9 odst. 3 tohoto zákona

<sup>158</sup> je-li příspěvek poskytován na pořízení motorového vozidla, je podmínkou, že se osoba opakovaně v kalendářním měsíci dopravuje a že je schopna řídit motorové vozidlo nebo je schopna být převážena motorovým vozidlem

<sup>159</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 9 odst. 5 písm. a)

<sup>160</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 9 odst. 5 písm. b)

Na pořízení zvláštní pomůcky v ceně **nižší než 24 000 Kč** se příspěvek na zvláštní pomůcku poskytne, je-li příjem osoby a příjem osob společně posuzovaných osob nižší než 8násobek životního minima jednotlivce nebo životního minima společně posuzovaných osob. „*Výše příspěvku na zvláštní pomůcku se stanoví tak, že spoluúčast osoby činí 10 % z předpokládané nebo již zaplacené ceny zvláštní pomůcky, nejméně však 1 000 Kč. Z důvodů hodných zvláštního zřetele, zejména žádá-li osoba opakovaně o příspěvek na různé zvláštní pomůcky v ceně do 24 000 Kč, lze tento příspěvek poskytnout, i když příjem osoby a příjem osob s ní společně posuzovaných přesahuje výše uvedený násobek životního minima.*“<sup>161</sup>

„*Výše příspěvku na pořízení zvláštní pomůcky, jejíž cena je vyšší než 24 000 Kč, se stanoví tak, že spoluúčast osoby činí 10 % z předpokládané nebo již zaplacené ceny zvláštní pomůcky.*“<sup>162</sup> Jestliže osoba nemá dostatek finančních prostředků ke spoluúčasti, krajská pobočka úřadu práce určí nižší míru spoluúčasti s přihlédnutím k míře využívání zvláštní pomůcky, k příjmu osoby a příjmu osob s ní společně posuzovaných a k celkovým sociálním a majetkovým poměrům, minimálně však 1 000 Kč.<sup>163</sup> „*Maximální výše příspěvku na zvláštní pomůcku činí 350 000 Kč.*“<sup>164</sup>

Maximální výše příspěvku na motorové vozidlo činí 200 000 Kč.<sup>165</sup> Výše tohoto příspěvku se stanoví s přihlédnutím k četnosti a důvodu dopravy, dále příjmu osoby a příjmu osob s ní společně posuzovaných a celkovým sociálním a majetkovým poměrům.

„*Součet vyplacených příspěvků na zvláštní pomůcku nesmí v 60 kalendářních měsících po sobě jdoucích přesáhnout částku 800 000 Kč.*“<sup>166</sup>

Dále zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením v ustanovení § 12 uvádí taxativní výčet případů, kdy je osoba se zdravotním postižením povinna

---

<sup>161</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 10 odst. 2

<sup>162</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 10 odst. 3

<sup>163</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/8>, ze dne 23.3.2012

<sup>164</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 10 odst. 3

<sup>165</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 10 odst. 5

<sup>166</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 10 odst. 6



příspěvek na zvláštní pomůcku vrátit. Jedná se například o případy, kdy osoba tento příspěvek do tří měsíců ode dne jeho vyplacení nepoužije apod.

Podle ustanovení § 13 tohoto zákona se příspěvek na zvláštní pomůcku se neposkytuje na pořízení:

- stropního zvedacího systému
- schodišťové plošiny
- schodolezu

*„Tyto zvláštní pomůcky se poskytují na základě smlouvy o výpůjčce<sup>167</sup> podle občanského zákoníku<sup>168</sup> osobě starší 3 let, která má těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí.“<sup>169</sup> „Spoluúčast osoby činí vždy minimálně 1 000 Kč.“<sup>170</sup>*

### 5.3.3 Příspěvek na péči

Podmínky nároku na výplatu tohoto příspěvku upravuje zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách (dále jen zákon o sociálních službách). Tento příspěvek je hrazen ze státního rozpočtu a je poskytován osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. *„O příspěvku rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.“<sup>171</sup>* Při posuzování stupně závislosti se hodnotí schopnost zvládat tyto základní životní potřeby: mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity, péče o domácnost.<sup>172</sup> Schopnost zvládat tyto základní životní potřeby se hodnotí ve vztahu ke konkrétnímu zdravotnímu postižení a režimu stanovenému ošetřujícím lékařem.<sup>173</sup> Závislost na pomoci jiné osoby se posuzuje ve čtyřech stupních: stupeň I (lehká závislost), stupeň II (středně těžká závislost), stupeň III (těžká závislost), stupeň IV (úplná závislost).

---

<sup>167</sup> Smlouva o výpůjčce uzavírá s osobou jménem státu krajská pobočka Úřadu práce výhradně písemnou formou (kromě obecných náležitostí stanovených občanským zákoníkem musí smlouva obsahovat ujednání o povinnosti osoby zajistit řádnou instalaci a provoz zvláštní pomůcky v souladu s jinými právními předpisy a ujednání o povinnosti hradit náklady na údržbu, opravy a revize zvláštní pomůcky

<sup>168</sup> § 659 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>169</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 13 odst. 1

<sup>170</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ustanovení § 13 odst. 3

<sup>171</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ustanovení § 7 odst. 4

<sup>172</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ustanovení § 9 odst. 1

<sup>173</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ustanovení § 9 odst. 2

Osoba do 18 let věku se považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat<sup>174</sup>:

- **stupni I** (lehká závislost): 3 základní životní potřeby
- výše příspěvku: 3 000 Kč
  
- **stupni II** (středně těžká závislost): 5 základních životních potřeb
- výše příspěvku: 6 000 Kč
  
- **stupni III** (těžká závislost): 6 nebo 7 základních životních potřeb
- výše příspěvku: 9 000 Kč
  
- **stupni IV** (úplná závislost): 8 nebo 9 základních životních potřeb, a vyžaduje každodenní mimořádnou péči jiné fyzické osoby
- výše příspěvku: 12 000 Kč

Osoba starší 18 let věku se považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat<sup>175</sup>:

- **stupni I** (lehká závislost): 3 nebo 4 základní životní potřeby
- výše příspěvku: 800 Kč
  
- **stupni II** (středně těžká závislost): 5 nebo 6 základních životních potřeb
- výše příspěvku: 4000 Kč
  
- **stupni III** (těžká závislost): 7 nebo 8 základních životních potřeb
- výše příspěvku: 8000 Kč
  
- **stupni IV** (úplná závislost): 9 nebo 10 základních životních potřeb, a vyžaduje každodenní pomoc, dohled nebo péči jiné fyzické osoby
- výše příspěvku: 12 000 Kč

---

<sup>174</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ustanovení § 8 odst. 1

<sup>175</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ustanovení § 8 odst. 2

Osoby se zdravotním postižením jsou držiteli tzv. průkazů osob se zdravotním postižením (papírové kartičky TP, ZTP a ZTP/P) podle jednotlivých stupňů závislosti. Pro první stupeň platí průkaz postižení TP, pro druhý stupeň platí průkaz ZTP a pro třetí a čtvrtý stupeň platí průkaz postižení ZTP/P. „*Existující papírové kartičky TP, ZTP a ZTP/P budou nahrazeny průkazem osoby se zdravotním postižením, který zažité zkratky přebírá.*“<sup>176</sup>

- Osoba, která je držitelem průkazu TP, má nárok na vyhrazené místo k sedění ve veřejných dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob, přednost při osobním projednávání své záležitosti, vyžaduje-li toto jednání delší čekání, zejména stání<sup>177</sup>
- Osoba, která je držitelem průkazu ZTP, má stejné výhody jako držitel průkazu TP a k tomu má dále nárok na bezplatnou dopravu pravidelnými spoji místní veřejné hromadné dopravy osob (tramvajemi, trolejbusy, autobusy, metrem), slevu 75 % jízdného ve druhé vozové třídě osobního vlaku a rychlíku ve vnitrostátní přepravě a slevu 75 % v pravidelných vnitrostátních spojkách autobusové dopravy<sup>178</sup>
- Osoba, která je držitelem průkazu ZTP/P, má stejné výhody jako držitel průkazu ZTP a dále má nárok na bezplatnou dopravu průvodce veřejnými hromadnými dopravními prostředky v pravidelné vnitrostátní osobní hromadné dopravě, bezplatnou dopravu vodícího psa, je-li úplně nebo prakticky nevidomá, pokud ji nedoprovází průvodce<sup>179</sup>

---

<sup>176</sup> Portál Ministerstva práce asociálních věcí. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/8>, ze dne 23.3.2012

<sup>177</sup> Portál Ministerstva práce asociálních věcí. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/8>, ze dne 23.3.2012

<sup>178</sup> Portál Ministerstva práce asociálních věcí. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/8>, ze dne 23.3.2012

<sup>179</sup> Portál Ministerstva práce asociálních věcí. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/8>, ze dne 23.3.2012

## 6. Pracovní podmínky a hmotné zabezpečení osob se zdravotním postižením ve vybraných státech EU

Evropská unie podporuje sociální začlenění osob se zdravotním postižením jako zranitelné skupiny dvojitým způsobem. Snaží se právními prostředky bojovat proti všem formám diskriminace a dále vytváří cílené strategie na podporu zaměstnávání těchto osob, aby nedocházelo k sociálnímu vyloučení, ale naopak k integraci zpět do pracovního procesu.<sup>180</sup> V souvislosti s přijetím opatření proti formám diskriminace byla přijata směrnice, 2000/78/ES<sup>181</sup> („směrnice o rovnosti v zaměstnání“), která se zaměřuje na diskriminaci v zaměstnání a povolání i odborné přípravě. *„Zabývá se přímou a nepřímou diskriminací i obtěžováním a naváděním k diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Obsahuje důležitá ustanovení týkající se přiměřeného uspořádání s ohledem na podporu přístupu osob se zdravotním postižením k zaměstnání a odborné přípravě.“*<sup>182</sup>

### 6.1 Slovenská republika

Tato kapitola podává ucelený výklad o právní úpravě pracovních podmínek a hmotného zabezpečení osob se zdravotním postižením v právním řádu Slovenské republiky. Nejprve bude podán výklad o samotné definici osoby se zdravotním postižením a poté bude výklad zaměřen na právní úpravu pracovních podmínek a podpory v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením.

V právním řádu Slovenské republiky se problematikou osob se zdravotním postižením zabývají následující právní předpisy:

- zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce (dále jen zákonník práce)
- zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti (dále jen zákon o službách zamestnanosti)

---

<sup>180</sup> [http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/socialemploy/article\\_7291\\_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7291_cs.htm), ze dne 18.2.2012

<sup>181</sup> V souladu s touto směrnicí, která stanoví všeobecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnanosti a povolání byl v České republice přijat zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon

<sup>182</sup> [http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/socialemploy/article\\_7291\\_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7291_cs.htm), ze dne 18.2.2012

- zákon č. 447/2008 Z.z., o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia (ďalej len zákon o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia)
- zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení (ďalej len zákon o sociálnom poistení)

### **6.1.1 Pojem osoba se zdravotním postižením v právním řádu Slovenské republiky**

Definice pojmu „*osoba se zdravotním postižením*“ je v právním řádu Slovenské republiky zakotvena v zákoně o službách zamestnanosti v ustanovení § 9. Toto ustanovení definuje osobu se zdravotním postižením jako „*občana so zdravotným postihnutím, ktorý je uznán invalidným podľa zákona o sociálnom poistení.*“<sup>183</sup> Dále se za osobu se zdravotním postižením pro účely zákona o službách zamestnanosti podle ustanovení § 8 odst. 1 písm. i) pokládá občan, který má pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o 20 %, ale nejvíce o 40 %. Občan se zdravotním postihnutím se rozlišuje podle toho, do jaké míry je uznán postiženým. Z tohoto hlediska se občana se zdravotním postižením lze rozdělit do tří skupin:

- občan, který má sníženou schopnost vykonávat výdělečnou činnost o 20 % až 40 %
- občan, který má sníženou schopnost vykonávat výdělečnou činnost o 40 % až 70 %
- občan, který má sníženou schopnost vykonávat výdělečnou činnost o více jak 70 %

Procentuální míra poklesu schopností vykonávat výdělečnou činnost se prokazuje rozhodnutím Sociální pojišťovny anebo posudkovým útvarem sociálního zabezpečení. Většina nároků na příspěvky od státu se týká druhé a třetí skupiny občanů se zdravotním postižením.

---

<sup>183</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, ustanovení § 9

Občanem se zdravotním postižením se podle zákona o službách zamestnanosti rozumí:

- „občan, který je uznán invalidním“<sup>184</sup> (tzn. občan, který má pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více jak 40 %)
- občan, který má pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o 20 % až 40 %

Invalidita je definována v zákoně o sociálnej pomoci v ustanovení § 71 odst. 1. „Občan je uznán invalidním, pokud pro dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav má pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více jak 40 % v porovnání se zdravou fyzickou osobou.“<sup>185</sup> Pokud je pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více jak 50 % v porovnání se zdravou fyzickou osobou považuje se občan za „občana s těžkým zdravotním postižením“ (míra funkční poruchy je v tomto případě nejméně 50 %). Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je takový stav, který způsobuje pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost a má podle poznatků lékařské vědy trvat déle jak jeden rok.<sup>186</sup>

### **6.1.2 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v právním řádu Slovenské republiky**

Slovenská republika má částečně zakotvené sociální práva pro osoby s těžším zdravotním postižením v Ústavě Slovenské republiky, č. 460/1992 Zb. (dále jen Ústava). V čl. 12 odst. 2 Ústavy se uvádí, že základní práva a svobody se zaručují na území Slovenské republiky všem bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnosti k jiné národnosti nebo etnické skupině, nebo jiné postavení. Nikoho nelze z těchto důvodů poškozovat, zvýhodňovat anebo znevýhodňovat. Z daného ustanovení nevyplývá, že poškozujícím faktorem by nemělo být zdravotním postižení, proto se v druhé hlavě pátého oddílu Ústavy v čl. 35 až čl. 43 blíže specifikují některá práva, která se bezprostředně dotýkají ochrany životních podmínek osob se zdravotním postižením.

---

<sup>184</sup> invalidita se posuzuje podle zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení

<sup>185</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení, ustanovení § 71 odst. 1

<sup>186</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení, ustanovení § 71 odst.2

Především jsou zde zakotvena tato práva:

- právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky (čl. 38 odst. 1)

- právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a právo na pomoc při přípravě k povolání pro osoby se zdravotním postižením (čl. 38 odst. 2)

- právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci (čl. 39 odst. 1)

- právo na ochranu zdraví, právo na bezplatnou zdravotnickou péči, a právo na zdravotnické pomůcky (čl. 40)

Základní zásady pracovních podmínek a zaměstnávání osob se zdravotním postižením nalezneme přímo v úvodním ustanovení zákonníku práce, oproti české právní úpravě, kde jsou tyto zásady zakotveny pouze v Listině základních práv a svobod, s odkazem na zvláštní právní předpis (zákoník práce). Zákoník práce ve svém úvodním ustanovení zakotvuje základní zásady pracovního práva. Podle čl. 1 má každá fyzická osoba právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, dále má každá fyzická osoba právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a právo na ochranu proti nezaměstnanosti. Tato práva dle čl. 1 náleží každému a zakazují se jakákoli forma přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, barvy pleti, jazyka, nepříznivého zdravotního stavu nebo zdravotního postižení. Podle čl. 3 jsou zaměstnavatelé „*povinni vytvářet takové pracovní podmínky, které zaměstnancům umožní co nejlepší výkon práce podle jejich schopností a vědomostí, a takové které jim umožní rozvoj tvořivé iniciativy a prohlubování kvalifikace.*“<sup>187</sup> Šestá část zákonníku práce je věnována ochraně při výkonu práce. Stanovuje zde povinnost zaměstnavatele přijímat systém organizačních, technických, zdravotnických a sociálních opatření zaměřených na utváření pracovních podmínek zajišťujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zachování pracovní schopnosti zaměstnance.<sup>188</sup>

Mezi pracovní podmínky dále řadíme odměňování za práci. Podle ustanovení § 119a odst. 1 musí být mzdové podmínky dohodnuté bez jakékoli formy diskriminace. Osoba se zdravotním postižením má nárok na mzdu/plat ve stejné výši jako osoba bez zdravotního postižení, podle ustanovení § 119a odst. 4, pokud vykonává práci stejné hodnoty. Výjimkou je, stejně jako v české právní úpravě, vyplácení minimální mzdy. Vzhledem k omezené pracovní schopnosti je pro osoby se zdravotním postižením

---

<sup>187</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, čl. 3

<sup>188</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ustanovení §146 odst. 1

upravena procentuální sazba minimální mzdy na 50 % v případě osoby s těžším zdravotním postižením (poživatel plného invalidního důchodu) a 75 % v případě osoby se zdravotním postižením (poživatel částečného invalidního důchodu).<sup>189</sup> „S účinností od 1. ledna 2012 stanovila vláda Slovenské republiky nařízením na příslušný kalendářní rok výši minimální mzdy pro zaměstnance ve výši **327, 20 €** za měsíc.“<sup>190</sup>

Oproti české právní úpravě týkající se pracovních podmínek osob se zdravotním postižením, která je ve své podstatě hodně stručná a ustanovení zákoníku práce se omezuje jen na vytváření zvláštních pracovních podmínek a stanovuje pouze povinnost k zaměstnávání těchto osob, nalezneme ve slovenském zákonníku práce jasnější představu o pracovních podmínkách pro osoby se zdravotním postižením, a sice v ustanovení § 158 zákonníku práce, které je věnováno osobám se zdravotním postižením v pozici zaměstnance. V tomto ustanovení je zakotvena „povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na vhodných pracovních místech a umožňovat jim výcvikem nebo studiem získat potřebnou kvalifikaci, jako se starat o její zvýšení.“<sup>191</sup> Dále je zaměstnavatel povinen vytvářet takové podmínky, aby měl zaměstnanec se zdravotním postižením možnost pracovního uplatnění. Zaměstnavatel je povinen zlepšovat vybavení pracovišť, aby mohl zaměstnanec se zdravotním postižením dosahovat stejných pracovních výsledků jako zdravý zaměstnanec a aby mu byla práce co nejvíce ulehčená. Pro zaměstnance se zdravotním postižením, kterého zaměstnavatel nemůže zaměstnat za obvyklých pracovních podmínek, může zaměstnavatel zřídit chráněnou dílnu nebo chráněné pracovní místo.<sup>192</sup> Zaměstnavatel je dále povinen dle ustanovení § 159 odst. 1 zákonníku práce umožnit zaměstnanci se zdravotním postižením teoretickou přípravu nebo praktickou přípravu (rekvalifikaci) s cílem zachovat, zvýšit, nebo rozšířit anebo změnit dosavadní kvalifikaci anebo ji přizpůsobit technickému rozvoji na udržení zaměstnance v pracovním poměru. Rekvalifikaci, kterou vykonává zaměstnavatel v zájmu dalšího uplatnění zaměstnance se zdravotním postižením, se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. „*Rekvalifikace zaměstnance se zdravotním postižením se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na*

---

<sup>189</sup> [www.poradca.sk](http://www.poradca.sk) ze dne 23.3.2012

<sup>190</sup> [http://www.echoz.sk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=123:minimalna-mzda-od-11-2012&catid=20:ekonomika&Itemid=20](http://www.echoz.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=123:minimalna-mzda-od-11-2012&catid=20:ekonomika&Itemid=20), cit. 23.3.2012

<sup>191</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ustanovení §158 odst. 1

<sup>192</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ustanovení §158 odst. 2



straně zaměstnance.“<sup>193</sup> Za tuto dobu, po kterou vykonává rekvalifikaci, náleží zaměstnanci se zdravotním postižením náhrada mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nevyhnutelné vzhledem k jejímu zabezpečení. „Zaměstnavatel je povinen projednat se zástupci zaměstnanců se zdravotním postižením opatření na vytvoření vhodným pracovních podmínek a zásadní otázky týkající se péče o tyto zaměstnance.“<sup>194</sup> Podrobnější úpravu související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením upravuje zákon o službách zamestnanosti.

### **6.1.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle slovenské právní úpravy (zákon o službách zamestnanosti)**

Občané se zdravotním postižením jsou v důsledku svého handicapu na trhu práce znevýhodněni. V zájmu každého státu je podporovat zaměstnávání občanů se zdravotním postižením a přizpůsobovat pro ně takové pracovní podmínky, které jim umožní vykonávat práci a podílet se tak na společenském životě a integrovat se do pracovního procesu. Zákon o službách zamestnanosti ve svých ustanoveních upravuje různé formy podpory pro zaměstnávání těchto osob a dále motivační prvky pro zaměstnavatele k zaměstnávání těchto lidí. Ze státního rozpočtu jsou financovány příspěvky zaměstnavatelům a tím jsou motivováni k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jedná se především o: <sup>195</sup>

- příspěvek na zřízení chráněné dílny a chráněného pracoviště (§ 56)
- příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku chráněné dílny nebo chráněného pracoviště (§ 57a)
- příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců se zdravotním postižením (§ 60)
- příspěvek na udržení osoby se zdravotním postižením v zaměstnání (§ 56a)
- příspěvek osobě se zdravotním postižením na provozování nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti (§ 57)
- příspěvek na činnost pracovního asistenta (§59)

<sup>193</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ustanovení §159 odst. 2

<sup>194</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ustanovení §159 odst. 4

<sup>195</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, část osmá Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

### 6.1.3.1 Chráněná dílna a chráněné pracoviště

Chráněné zaměstnávání slouží jako jedno z opatření zamezující diskriminaci při získávání nebo udržení zaměstnání. Mělo by umožnit všem zaměstnancům se zdravotním postižením vykonávat práci, při individuálně přizpůsobených podmínkách, vzhledem k individuálnímu typu postižení.

Chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou určeny především pro pracovní uplatnění občanů se zdravotním postižením, kterým zaměstnavatel nemůže poskytnout vhodné zaměstnání na jiných pracovištích. Na těchto chráněných pracovištích jsou pro osoby se zdravotním postižením vytvářeny zvláštní pracovní podmínky, které jim usnadní výkon práce právě z důvodu jejich postižení. Pro imobilní občany je například upravena bezprahová podlaha, zvýšené toalety, jsou více vytápěny místnosti, upravená pracovní doba, apod. V chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti mohou pracovat i občané, kterým se poskytuje získání odborných dovedností nebo příprava na pracovní uplatnění, a zaměstnanci, kteří pro ohrožení zdraví nejsou dočasně způsobilí vykonávat dosavadní zaměstnání, pokud pro ně zaměstnavatel nemá jiné vhodné zaměstnání.

Zákon o službách zamestnanosti upravuje chráněné zaměstnávání v ustanovení § 55. „*Chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou pracoviště zřízené právnickou nebo fyzickou osobou, ve kterých pracuje nejméně 50% občanů se zdravotním postižením, kteří nejsou schopni najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce.*“<sup>196</sup> Jedná o pracoviště, kde se občané se zdravotním postižením zaškolují a připravují na práci, a kde jsou pracovní podmínky a nároky na pracovní výkon přizpůsobené zdravotnímu stavu občanů se zdravotním postižením. Za zřízení chráněného pracoviště se považuje i zřízení jednotlivého pracovního místa, které právnická nebo fyzická osoba vytvořila nebo přizpůsobila zdravotnímu stavu občana se zdravotním postižením. Chráněné pracoviště může být zřízeno i v domácnosti občana se zdravotním postižením. Postavení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště přiznává úřad na základě kladného posudku orgánu na ochranu zdraví. „*Za chráněnou dílnu nebo chráněné pracoviště se podle zákona o službách zamestnanosti považuje i výrobní družstvo invalidů, pokud splňuje výše uvedené podmínky.*“<sup>197</sup>

<sup>196</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, ustanovení § 55 odst. 1

<sup>197</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, ustanovení § 55 odst. 2

Postavení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště přizná Úřad na dobu neurčitou. „*Přiznané postavení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště Úřad zruší, pokud právnická nebo fyzická osoba, která zřídila chráněnou dílnu nebo chráněná pracoviště, neplní podmínky podle zákona o službách zaměstnanosti nebo na základě jejich písemné žádosti.*“<sup>198</sup> Dále je právnická nebo fyzická osoba povinna vést samostatnou evidenci nákladů, výkonů a hospodářského výsledku chráněné dílny nebo chráněného pracoviště.

Zaměstnavatel má dle ustanovení § 56 zákona o službách zaměstnanosti nárok na příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny nebo chráněného pracovního místa. Tento příspěvek poskytuje příslušný Úřad zaměstnavateli, který na zřízené pracovní místo přijme občana se zdravotním postižením. Výše příspěvku se odvíjí od kraje, ve kterém je chráněná pracovní dílna nebo chráněné pracovní místo zřízeno a od průměrné míry evidované nezaměstnanosti v okrese, ve kterém se zřizuje a od právní formy a předmětu činnosti zaměstnavatele. Dle ustanovení § 56 odst. 2 písm. a) a b) je výše příspěvku následující:

- „*v bratislavském kraji je výše příspěvku nejvíce 55 % ze 16-násobku celkové ceny práce,<sup>199</sup> vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenské republiky za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který je předcházející kalendářnímu roku, za který se příspěvek poskytuje*“<sup>200</sup>
- „*v ostatních krajích je výše příspěvku nejvíce 65 % ze 16-násobku celkové ceny práce, vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenské republiky za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který je předcházející kalendářnímu roku, za který se příspěvek poskytuje*“<sup>201</sup>

---

<sup>198</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti, ustanovení § 55 odst. 4

<sup>199</sup> Celkovou cenou práce se dle zákona o službách zaměstnanosti rozumí součet průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenské republiky zveřejněné Statistickým úřadem Slovenské republiky za příslušné období a úhrady záloh na zdravotním pojištění, pojistného na sociálním pojištění a příspěvku na starobní důchodové spoření placených zaměstnavatelem

<sup>200</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti, ustanovení § 55 odst. 2 písm. a)

<sup>201</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti, ustanovení § 55 odst. 2 písm. b)

Zaměstnavatel má dále dle ustanovení § 57a zákona o službách zamestnanosti nárok, pokud provozuje chráněnou dílnu nebo chráněné pracovní místo, na příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku chráněné pracovní dílny nebo chráněného pracovního místa. „*Obnovou hmotného majetku se rozumí zakoupení nového hmotného majetku.*“<sup>202</sup> O tento příspěvek žádá zaměstnavatel příslušný Úřad prostřednictvím písemné žádosti. Pro získání tohoto příspěvku musí zaměstnavatel splnit podmínku a sice, musí nejméně tři roky před podáním žádosti zaměstnávat alespoň 50 % osob se zdravotním postižením. Pokud však zaměstnává osobu se zdravotním postižením, u které nastal pokles pracovní schopnosti o více jak 70 % tak se mu tento zaměstnanec pro účely tohoto příspěvku počítá, jako kdyby zaměstnával tři osoby se zdravotním postižením. Zdrojem financování těchto příspěvků je státní rozpočet. Dalším příspěvkem pro zaměstnavatele je tzv. příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, který je upraven v zákoně o službách zamestnanosti v ustanovení § 56a. Tento příspěvek představuje motivační prvek pro zaměstnavatele a jako předešlé dva příspěvky jej poskytuje příslušný Úřad na základě písemné dohody. Je poskytován zaměstnavateli, který zaměstnává více jak 25 % osob se zdravotním postižením z průměrného evidenčního počtu svých zaměstnanců. Měsíční výše příspěvku činí:

- „*0,72 násobku celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance, který zdravotně postižený a který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnosti o více jak 70 %*“<sup>203</sup>
- „*0,36 násobku celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance, který zdravotně postižený a který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnosti vyšší jak 40 % ale nižší jak 70 %*“<sup>204</sup>

Tento příspěvek, stejně jako předešlé dva příspěvky poskytuje příslušný Úřad na základě písemné dohody.

---

<sup>202</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, ustanovení § 57a odst. 2

<sup>203</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, ustanovení § 56a odst. 2 písm. a)

<sup>204</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, ustanovení § 56a odst. 2 písm. b)

### **6.1.3.2 Příspěvek osobě se zdravotním postižením na provozování nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti**

Občanovi, který má zdravotní postižení a který začne provozovat nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti se poskytuje příspěvek na úhradu nákladů souvisejících se samostatnou výdělečnou činností ve stejné výši jako v případě žádosti o příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště.<sup>205</sup> Občan se zdravotním postižením, který žádá o tento příspěvek, musí podat písemnou žádost příslušnému Úřadu práce. Výše příspěvku je závislá od průměrné míry evidované nezaměstnanosti okresu, v kterém občan se zdravotním postižením provozuje nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Pokud občan se zdravotním postižením přestane provozovat nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost před uplynutím dvou let, je povinen vrátit poměrnou část poskytnutého příspěvku. Vrácení příspěvku se nepožaduje v případě, že občan se zdravotním postižením přestane provozovat nebo vykonávat samostatně výdělečnou činnost z důvodu zhoršení zdravotního stavu nebo úmrtí.

### **6.1.3.3 Příspěvek na činnost pracovního asistenta**

*„Úřad poskytuje zaměstnavateli nebo samostatně výdělečné osobě, která má zdravotní postižení příspěvek na činnost pracovního asistenta.“<sup>206</sup>* Pracovním asistentem se dle ustanovení § 59 odst. 2 rozumí fyzická osoba, která poskytuje pomoc samostatně výdělečné osobě, která má zdravotní postižení při provozování nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti a při vykonávání jejích osobních potřeb po dobu provozování nebo vykonávání této činnosti. Za pracovního asistenta se dále považuje zaměstnanec, který poskytuje pomoc zaměstnancovi nebo zaměstnancům, kteří jsou zdravotně postižení při výkonu zaměstnání nebo jejich osobních potřeb po celou pracovní dobu. Dále se za pracovního asistenta považuje fyzická osoba nebo zaměstnanec, který poskytuje pomoc znevýhodněnému uchazečovi o zaměstnání, který je občanem se zdravotním postižením při zapracování nebo při přípravě k pracovnímu uplatnění a při výkonu jejich osobních potřeb po dobu přípravy. Pracovním asistentem se může stát osoba starší 18 let a musí mít způsobilost k právním

---

<sup>205</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, ustanovení § 60 odst. 1

<sup>206</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zamestnanosti, ustanovení § 59 odst. 1

úkonům. „Příspěvek se poskytuje měsíčně ve výši 41 % až 90 % z celkové ceny práce“<sup>207</sup> na základě písemné žádosti k příslušnému Úřadu.

#### **6.1.3.4 Agentura podporovaného zaměstnávání**

*„Agenturou podporovaného zaměstnávání se, dle zákona o službách zamestnanosti, rozumí fyzická nebo právnická osoba, která poskytuje služby občanům se zdravotním postižením, ale také dlouhodobě nezaměstnaným občanům.“*<sup>208</sup>

Fyzická osoba může vykonávat podporované zaměstnávání, jen pokud je bezúhonná a má skončené vysokoškolské vzdělání druhého stupně a má na tuto činnost povolení. U právnické osoby musí tyto podmínky splňovat osoba, která jedná jménem agentury podporovaného zaměstnávání.<sup>209</sup> Agentura podporovaného zaměstnávání poskytuje především odborné poradenství zaměřené na podporu a pomoc při získání a udržení pracovního místa, poskytování pracovněprávního a finančního poradenství při řešení nároku osob se zdravotním postižením vyplývajících z jejich zdravotního postižení. Dále se agentura podporovaného zaměstnávání zaměřuje na zjišťování schopností a odborných zručností občanů se zdravotním postižením, vyhledávání vhodného zaměstnání pro občany se zdravotním postižením. Dále agentura poskytuje odborné poradenství pro zaměstnavatele při získávání zaměstnanců se zdravotním postižením a při řešení problémů po dobu jejich zaměstnávání. Poskytuje odborné poradenství zaměstnavateli při úpravě pracovního místa a pracovních podmínek při zaměstnávání konkrétního občana se zdravotním postižením. Za výše uvedené činnosti může agentura požadovat od zaměstnavatele úhradu v dohodnuté výši.

---

<sup>207</sup> Celkovou cenou práce se dle zákona o službách zamestnanosti rozumí součet průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenské republiky zveřejněné Statistickým úřadem Slovenské republiky za příslušné období a úhrady záloh na zdravotním pojištění, pojistného na sociálním pojištění a příspěvku na starobní důchodové spoření placených zaměstnavatelem

<sup>208</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zamestnanosti, ustanovení § 58 odst. 1

<sup>209</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zamestnanosti, ustanovení § 58 odst. 5

### 6.1.3.5 Povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle právní úpravy Slovenské republiky

Podle zákona č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti je zaměstnavatel dle ustanovení § 63 povinen:

- zabezpečovat pro osoby se zdravotním postižením, které zaměstnává, vhodné podmínky pro výkon práce, především s ohledem na konkrétní typ postižení
- vykonávat školení a přípravu na práci osob se zdravotním postižením a věnovat zvláštní péči zvyšování kvalifikace po dobu jejich zaměstnávání
- vést evidenci osob se zdravotním postižením, které zaměstnává
- zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pokud zaměstnává více jak 20 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat 3,2 % z celkového počtu všech svých zaměstnanců (tzv. plnění povinného podílu)

*„Pokud má zaměstnavatel mezi svými zaměstnanci osobu se zdravotním postižením s poklesem schopnosti vykonávat výdělečnou činnost vyšší 70 % se pro účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením započítává, jako kdyby zaměstnával tři takové osoby.“<sup>210</sup>* Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu může zaměstnavatel splnit také zadáním zakázky vhodné pro zaměstnání osoby se zdravotním postižením nebo zadáním zakázky osobě se zdravotním postižením, která provozuje nebo vykonává samostatně výdělečnou činnost. Na započítání jedné osoby se zdravotním postižením je zapotřebí zadat zakázku ve výši 0,8 násobku celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu může zaměstnavatel plnit také odebíráním výrobků nebo služeb od chráněné dílny nebo chráněného pracoviště, nebo od osoby se zdravotním postižením, která provozuje nebo vykonává samostatně výdělečnou činnost, anebo od zaměstnavatele, jehož zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením a podílejí se na výrobě odebíraných výrobků anebo se podílejí na poskytování odebíraných služeb.<sup>211</sup>

<sup>210</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zamestnanosti, ustanovení § 63 odst. 2

<sup>211</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zamestnanosti, ustanovení § 64a

Zaměstnavatel, který nezaměstnává stanovený povinný podíl počtu osob se zdravotním postižením na celkový počet svých zaměstnanců je povinen odvést na účet příslušného Úřadu za každého občana, který mu chybí do splnění povinného podílu počtu osob se zdravotním postižením, odvod ve výši 0,9 násobku celkové ceny práce. Z výše uvedené vyplývá, že zaměstnavatel má možnost vybrat si, jakým způsobem bude plnit povinný podíl, pokud jej nesplní, musí odvést určitou sumu za každého občana se zdravotním postižením, který mu do splnění povinného podílu chybí.

## **6.1.4 Hmotné zabezpečení osob se zdravotním postižením podle slovenské právní úpravy**

### **6.1.4.1 Podpora v nezaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením**

Právní úpravu podpory v nezaměstnanosti nalezneme v zákoně o sociálnom poistení.

Podle ustanoví § 104 tohoto zákona má nárok na podporu v nezaměstnanosti:

- každý, tedy i osoba se zdravotním postižením<sup>212</sup>, kdo za poslední čtyři roky před zařazením do evidence nezaměstnaných občanů hledajících zaměstnání splnil dobu důchodového pojištění nejméně 3 roky. Rozhodné období pro přiznání této dávky tedy činí délku čtyř let.<sup>213</sup>
- dále má nárok na podporu v nezaměstnanosti každý, tedy i osoba se zdravotním postižením, kdo po skončení pracovního poměru na dobu určitou byl zařazen do evidence nezaměstnaných občanů a v posledních čtyřech letech před zařazením do evidence (tj. v rozhodném období) splnil dobu důchodového pojištění nejméně dvou let<sup>214</sup>

*„Pojištěnci, který splní podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, nárok v nezaměstnanosti vzniká ode dne zařazení do evidence nezaměstnaných občanů*

---

<sup>212</sup> kromě osoby s těžším zdravotním postižením

<sup>213</sup> Oproti české právní úpravě, která od 1. ledna mění rozhodnou dobu ze tří na dva roky, a potřebná doba důchodového pojištění činí 12 měsíců

<sup>214</sup> Zákon č. 461/2003Z.z., zákon o sociálnom poistení, ustanovení § 104 odst. 1, 2



a zaniká uplynutím podpůrčí doby.<sup>215</sup> Podpůrčí doba 6 měsíců je pro uchazeče, který splní dobu pojištění 3 let, a pro uchazeče, který splní dobu pojištění alespoň 2 let je podpůrčí doba 4 měsíců.

Pro osoby s těžším zdravotním postižením je důležité ustanovení § 105 odst. 2 zákona o sociálním poistení, podle kterého „nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká vždy dnem přiznání invalidního důchodu z důvodu poklesu pracovní schopnosti o víc jak 70 %.“<sup>216</sup>

„Výše podpory v nezaměstnanosti činí 50 % denní vyměřovacího základu.“<sup>217</sup>  
„Denní vyměřovací základ na určení výše podpory v nezaměstnanosti je podíl součtu vyměřovacích základů, z kterých pojištěnec zaplatil pojištění v rozhodném období a počtu dní rozhodného období.“<sup>218</sup>

#### **6.1.4.2 Podpora při rekvalifikaci pro osoby se zdravotním postižením**

Podle ustanovení § 97 odst. 2 zákona o sociálním poistení se rekvalifikací rozumí „změna dosavadní kvalifikace poškozeného, kterou je třeba zabezpečit získáním nových znalostí a zručností, teoretickou nebo praktickou přípravou umožňující pracovní uplatnění občana v jiné vhodné činnosti.“<sup>219</sup>

Po dobu rekvalifikace má občan nárok na tzv. rekvalifikačné (podpora při rekvalifikaci).<sup>220</sup> „Výše rekvalifikačního činí 80 % denní vyměřovacího základu.“<sup>221</sup>

Pro osoby se zdravotním postižením je důležité ustanovení § 96 odst. 4 tohoto zákona. Osoba, která pobírá invalidní důchod má výši rekvalifikačního stanovenou tak, že se výše této dávky určí „jako rozdíl částek rekvalifikačního (tzn. 80 % denního vyměřovacího základ) a invalidního důchodu připadající na jeden den.“<sup>222</sup>

---

<sup>215</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálním poistení, ustanovení § 105 odst. 1

<sup>216</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálním poistení, ustanovení § 105 odst. 2

<sup>217</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálním poistení, ustanovení § 108 odst. 1

<sup>218</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálním poistení, ustanovení § 108 odst. 2

<sup>219</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálním poistení, ustanovení § 97 odst. 2

<sup>220</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálním poistení, ustanovení § 98 odst. 1

<sup>221</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálním poistení, ustanovení § 96 odst. 3

<sup>222</sup> Zákon č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálním poistení, ustanovení § 96 odst. 4

### 6.1.4.3 Jiné dávky poskytované osobám se zdravotním postižením

V rámci sociální pomoci jsou osobám s těžším zdravotním postižením poskytovány další sociální dávky, jejichž taxativní výčet<sup>223</sup> upravuje zákon č. 447/2008 Z.z., o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia. Tyto dávky jsou osobám s těžším zdravotním postižením vypláceny buďto jednorázově nebo opakovaně:

Mezi jednorázově vyplácené dávky patří:

- peněžní příspěvek na zakoupení pomůcky
- peněžní příspěvek na koupi zdvihacího zařízení
- peněžní příspěvek na koupi osobního motorového vozidla
- peněžní příspěvek na úpravu bytu, rodinného bytu nebo garáže

Mezi opakovaně vyplácené dávky patří:

- peněžní příspěvek na osobní asistenci
- peněžní příspěvek na přepravu
- peněžní příspěvek sloužící ke kompenzaci zvýšených výdajů (jedná se například o výdaje související s péčí o vodícího psa se speciálním výcvikem, apod.)
- peněžní příspěvek na opatrování

---

<sup>223</sup> Zákon č. 447/2008 Z.z., o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia, ustanovení § 19 odst. 1

## 6.2 Velká Británie

### 6.2.1 Právní úprava Velké Británie týkající se osob se zdravotním postižením

Oproti právu České republiky, které vychází z kontinentálního právního systému je právo Velké Británie formováno v anglosaském právním systému. „Při definování pojmu zdravotního postižení se Velká Británie nechala inspirovat prací<sup>224</sup> Světové zdravotnické organizace (World Health Organization, WHO<sup>225</sup>), která vypracovala klasifikaci pojmů *impairment* (porucha, poškození) a *disability* (znevýhodnění, omezení).“<sup>226</sup> Tato klasifikace podle WHO vychází z tzv. medicínského modelu zdravotního postižení, který se zaměřuje především na léčbu daného postižení, oproti sociálnímu modelu, který zdravotní postižení chápe jako limitující stav ve výkonu každodenních činností.<sup>227</sup> I přesto, že se Velká Británie nechala inspirovat klasifikací zdravotního postižení podle WHO, postupem času se odchýlila od medicínského modelu k modelu sociálnímu, ze kterého vychází dnes.

Nejvýznamnější právní úpravu týkající se osob se zdravotním postižením přinesl zákon z roku 1995 tzv. Disability Discrimination Act (DDA) neboli Zákon o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Jedná se o zákon, který schválil parlament Spojeného království, a který byl v nedávné době nahrazen tzv. Equality Act (EA) neboli Zákon o rovném zacházení, je účinný do 1. října 2010.<sup>228</sup> Tento zákon zastřešuje práva osob se zdravotním postižením, nezaměřuje se jen na ochranu před diskriminací těchto osob. Představuje ucelenou právní úpravu výhradně pro tuto skupinu osob.

*„Zákon o rovném zacházení upravuje práva osob se zdravotním postižením v těchto oblastech:*

- *zaměstnání*
- *vzdělání*

---

<sup>224</sup> Světová zdravotnická organizace vypracovala dokument International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (v překladu Mezinárodní klasifikace poškození, omezení a postižení), který měl sloužit jako manuál klasifikace následků onemocnění

<sup>225</sup> Světová zdravotnická organizace vznikla 7. dubna 1948 a jejím cílem je podporovat mezinárodní technickou spolupráci v oblasti zdraví, dále realizuje programy na potírání a úplné odstranění některých nemocí a usiluje o celkové zlepšení kvality lidského života

<sup>226</sup> Barnes C., Disabled people in Britain and discrimination, London: Hurst & Company, 1991, str. 21

<sup>227</sup> <http://www.reformaopatrovnictvi.cz/uvod/proc-reforma-opatrovnictvi-13.html>, ze dne 15.2.2012

<sup>228</sup> Portál veřejné správy UK, dostupné na [http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG\\_4001068](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG_4001068), ze dne 15.2.2012

- *přístupu ke zboží a službám*
- *nákup a pronájem pozemků a nemovitostí*
- *veřejné ochrany*<sup>229</sup>

Pro účely zákona o rovném zacházení (EA) je osoba se zdravotním postižením definována takto:

*„Na člověka se pohlíží jako na osobu se zdravotním postižením, pokud má fyzické nebo psychické poškození, které má výrazný a dlouhodobý nepříznivý vliv na jeho schopnosti provádět běžné každodenní činnosti.“*<sup>230</sup>

- *„výrazný“* znamená větší než menší nebo triviální
- *„dlouhodobý“* znamená, že vliv poškození trvá nebo pravděpodobně bude trvat nejméně dvanáct měsíců
- *„běžné každodenní činnosti“* zahrnují každodenní věci, jako je stravování, umývání, nakupování, praní, chůze, dopravování...<sup>231</sup>

Vždy je však na uvážení soudu zda status osoba se zdravotním postižením přizná či nikoli. Pokud tedy jakákoli osoba prokáže, že její poškození zdravotního stavu má vliv na omezení výkonu každodenních činností, může získat status osoby se zdravotním postižením. Legislativa Velké Británie pomocí dodatků rozšiřuje okruh osob se zdravotním postižením v souvislosti s nárůstem nových civilizačních chorob.

---

<sup>229</sup> Portál veřejné správy UK, dostupné na:  
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG\\_4001068](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG_4001068), ze dne 15.2.2012

<sup>230</sup> Portál veřejné správy UK, dostupné na:  
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG\\_4001068](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG_4001068), ze dne 15.2.2012

<sup>231</sup> Portál veřejné správy UK, dostupné na:  
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG\\_4001068](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG_4001068) ze dne 15.2.2012

## 6.2.2 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením ve Velké Británii

Podle zákona o rovném zacházení (EA) jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet pro osoby se zdravotním postižením zvláštní pracovní podmínky, tak aby byly individuálně přizpůsobeny každému zaměstnanci se zdravotním postižením. *„Zaměstnavatelé jsou povinni zvážit nutné úpravy, které by mohly být provedeny a této otázce se vážně věnovat. Zaměstnavatel může diskutovat o možných úpravách se zaměstnancem, která má zdravotní postižení, ale nemůže spoléhat na to, že zaměstnanec bude řešit úpravy sám.“*<sup>232</sup>

Za úpravy pracovních podmínek se dá považovat například:

- změna pracovní doby
- provedení fyzických úprav na pracovišti
- poskytnutí volna během pracovní doby na léčbu nebo rehabilitaci
- úprava nebo pořízení speciálního zařízení
- změna pokynů nebo referenčních materiálů
- zajištění dohledu

Zaměstnavatelé by také neměli diskriminovat zdravotně postižené zaměstnance při nabídce a realizaci školení. Zaměstnavatel nesmí nikomu odmítnout možnost vzdělávání jen proto, že se jedná o osobu se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel musí také provést náležitě změny směrem ke zlepšení dostupnosti vzdělávacího programu. Změny by mohly zahrnovat:

- *„zajištění individuálního školení pro zdravotně postižené zaměstnance, které se týká využití určitých úprav nebo speciálního vybavení používaného na pracovišti*
- *poskytnutí vzdělávacích materiálů v různých formátech, tlumočnicků znakové řeči*
- *úpravy prostor používaných ke školení“*<sup>233</sup>

---

<sup>232</sup> Instrukce pro osobní rozvoj, dostupné na:

<http://www.cipd.co.uk/subjects/dvsequl/disability/disandemp.htm>

<sup>233</sup> Portál veřejné správy UK, dostupné na:

[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG\\_4000347](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347), ze dne 15.2.2012

Zaměstnavatel může také:

- „proškolit ostatní zaměstnance v politice společnosti v oblasti osob se zdravotním postižením
- poskytnout školení všech zaměstnanců v rovném přístupu ke zdravotně postiženým
- zpřístupnit služby, které poskytuje osobám se zdravotním postižením“<sup>234</sup>

### 6.2.2.1 Právní úprava pracovní rehabilitace ve Velké Británii

Ve Velké Británii je pracovní rehabilitaci věnována zvýšená pozornost. Pracovní rehabilitace neboli *Work preparation program* „jsou uskutečňovány pod záštitou Komise práv zdravotně postižených.“<sup>235</sup> Tento program vytváří individuální pracovní plány a pomáhá získat osobám se zdravotním postižením uplatnění na trhu práce. Pomáhá získat uchazečům se zdravotním postižením nejvhodnější typ práce, vzhledem k jejich postižení, pomáhá získat nové zkušenosti a zdokonaluje už v získaných dovednostech. Délka programu trvá v průměru šest až osm týdnů. Uchazeč se tohoto programu zúčastňuje v místě svého bydliště, a pokud to podmínky nedovolují, vysílá úřad svého pomocného rehabilitačního pracovníka. Při poskytování pomoci k zařazení do pracovního procesu osob se zdravotním postižením využívají úřady práce ve Velké Británii tzv. poradce pro práci zdravotně postižené osoby (*disability employment advisor*). Tohoto poradce má každý zdravotně postižený uchazeč o zaměstnání a je přidělován příslušným úřadem práce.<sup>236</sup>

---

<sup>234</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na:  
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG\\_4000347](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347), ze dne 15.2.2012

<sup>235</sup>Steinmeyer H., *Legislation to counter discrimination against persons with disabilities*, 2. vydání, Strasburg: Council of Europe Publishing, 2003, str. 47

<sup>236</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na:  
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/LookingForWork/DG\\_4000324](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/LookingForWork/DG_4000324), ze dne 15.2.2012

### 6.2.2.2 Právní úprava chráněné pracovní dílny (Shelter work) a sociální firmy (Social enterprise) ve Velké Británii

„Pro pojem chráněné pracovní dílny používá anglické právo pojem „shelter work“.<sup>237</sup> Pracovní dílny ve Velké Británii jsou financovány ze státního rozpočtu. Poskytují možnost pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním postižením po absolvování pracovní rehabilitace, tím se zpátky integrují do pracovního procesu. Pracoviště chráněných pracovních dílen je přizpůsobeno tak, aby se osobám se zdravotním postižením co nejvíce usnadnila práce a je dbáno na zvýšenou ochranu jejich zdraví při práci. V chráněných pracovních dílnách pracuje více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.

Ve Velké Británii v posledních letech vznikl fenomén tzv. sociální firmy. Hlavní rozdíl mezi chráněnou pracovní dílnou a sociální firmou je ten, že sociální firma není závislá jen na státních příspěvcích, ale zapojuje se také do podnikání.<sup>238</sup> Výrobní program této firmy musí obstát v konkurenčním prostředí pracovního trhu. V legislativě Velké Británie však pojem sociální firmy nebo sociálního podnikání zakotven není, ale i přesto v praxi funguje. Problematikou sociálních firem se ve Velké Británii zabývá organizace Social Firms Uk.<sup>239</sup> „Sociální firma představuje také chráněnou dílnu, ale s tím rozdílem, že není závislá čistě jen na vládních příspěvcích. Tato sociální firma na sebe bere, vedle příspěvků, také riziko podnikání. Jedná se tedy o podporované podnikání osob se zdravotním postižením.“<sup>240</sup> Snaží se obstát v konkurenčním prostředí pracovního trhu a tímto přístupem se snaží posilovat u svých zaměstnanců, kteří jsou osobami zdravotně postiženým, pocit seberealizace a potřeby při výkonu pracovní činnosti. Konkurence pro tyto zaměstnance představuje jakýsi motivační prvek.

---

<sup>237</sup> Steinmeyer H., Legislation to counter discrimination against persons with disabilities, 2. vydání, Strasburg: Council of Europe Publishing, 2003, str. 93

<sup>238</sup> Price M., Social Enterprise, What is it and why it matters, Norfolk: FFLAN Ltd, 2008, str. 1

<sup>239</sup> Organizace pro podporu sociálních firem, dostupné na: <http://socialfirmsuk.co.uk/> ze dne 15.2.2012

<sup>240</sup> Organizace pro podporu sociálních firem, dostupné na: <http://socialfirmsuk.co.uk/> ze dne 15.2.2012

### 6.2.2.3 Podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve Velké Británii

„Ve Velké Británii, s účinností od 2. prosince 1996, neexistuje systém kvót u zaměstnávání zdravotně postižených osob.“<sup>241</sup> Systém kvót znamenal, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávali více jak 20 zaměstnanců, měli povinnost zaměstnávat 3 % zdravotně postižených osob.<sup>242</sup> Tuto povinnost ve Velké Británii původně upravoval zákon o zaměstnávání zdravotně postižených a jejich zaměstnávání z roku 1994. Tento zákon nahradil zákon o zákazu diskriminace zdravotně postižených (DDA) z roku 1995. Systém kvót byl zrušen, protože se jevil jako málo efektivní a byl nahrazen různými programy na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (tzv. employment support).

Politika zaměstnanosti Velké Británie se zaměřuje především na podporování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Ministerstvo práce a důchodů (DWP) a jeho část JobCenter Plus, obdoba českého Úřadu práce, nabízí mnoho specializovaných projektů a programů, které jsou zaměřeny především na osoby se zdravotním postižením. Existuje zde celá řada programů například Program Access to work (přístup k práci), Program Pathways to work (cesty do práci)<sup>243</sup> apod., které se zaměřují na zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, na kterých spolupracují veřejné, ale i soukromé sektory a jejich cílem je vytvořit plnohodnotné pracovní příležitosti pro tuto znevýhodněnou skupinu osob.

Ke zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením používá politika zaměstnanosti několik typů nástrojů, mezi nejčastější patří finanční kompenzace pro zaměstnavatele, které mají sloužit k vyrovnání rozdílu omezené pracovní schopnosti osoby se zdravotním postižením. Zaměstnanec se zdravotním postižením je zpravidla v důsledku svého zdravotního stavu méně produktivní než zdravý zaměstnanec, a zaměstnavatele zpravidla mívají se zaměstnancem zdravotně postiženým více finančních výdajů spočívajících například s jejich zapracováním nebo školením. Zpravidla mívají zaměstnavatelé vyšší výdaje v souvislosti s upravováním pracoviště, tak aby bylo vhodné a splňovalo specifické požadavky pro zaměstnance s postižením. Zvýšené náklady bývají mezi zaměstnavateli nejčastějším důvodem, proč se brání

---

<sup>241</sup> Parlament České republiky, dostupné na: <http://www.psp.cz/> ze dne 15.2.2012

<sup>242</sup> tzv. plnění povinného podílu

<sup>243</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na:

<http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/index.htm>, ze dne 15.2.2012



zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Proto se stát snaží kompenzovat zaměstnavatelům tyto výdaje a zvyšovat tak možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podporované zaměstnávání má za úkol pomoci lidem se zdravotním postižením znovu se začlenit na pracovní trh, a motivovat zaměstnavatele k jejich zaměstnávání. Ve Velké Británii se také velmi často využívá jako „*forma podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením tzv. kouč na pracovišti neboli „job coaches“*“. *Jedná se o osobu, která pomáhá přímo na pracovišti osobě se zdravotním postižením.*“<sup>244</sup>

Program Acces to work (přístup k práci) je určený na překonávání překážek, které vznikají osobě se zdravotním postižením jako uchazeči o zaměstnání. „*Zaměřuje se na poskytování poradenství a odbornou pomoc konkrétnímu uchazeči se zdravotním postižením při výběru vhodného pracovního místa.*“<sup>245</sup> „*Součástí programu je poskytnutí grantu zaměstnavateli na financování zvýšených výdajů těchto osob v souvislosti s jejich zdravotním postižením a přiměřené úpravě pracovního prostředí.*“<sup>246</sup> O zařazení do programu může požádat osoba se zdravotním postižením místní úřad práce (job centre).<sup>247</sup>

---

<sup>244</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na:  
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/index.htm>, ze dne 15.2.2012

<sup>245</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na:  
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG\\_4000347](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347), ze dne 15.2.2012

<sup>246</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na:  
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG\\_4000347](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347), ze dne 15.2.2012

<sup>247</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na:  
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG\\_4000347](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347), ze dne 15.2.2012

## 6.2.3 Hmotné zabezpečení osob se zdravotním postižením ve Velké Británii

### 6.2.3.1 Dávky podle stupně invalidity („invalidity benefits“)

Výše dávky, která je poskytována osobě se zdravotním postižením se odvíjí na těchto okolnostech<sup>248</sup>:

- věk posuzované osoby
- závažnost (stupeň) postižení posuzované osoby

*„Věk a závažnost zdravotního postižení má vliv na stanovení výše dávky pro osobu se zdravotním postižením. Tyto okolnosti posuzuje lékař na stupnici od jedné do sta procent. U některých typů postižení, například u plicních onemocnění je dávka ve výši 100 % od začátku nároku.“<sup>249</sup>*

Posouzení úrovně postižení	Starší 18 let (týdenní částka)	Mladší 18 let (týdenní částka)
100%	£150.30	£92.10
90%	£135.27	£82.89
80%	£120.24	£73.68
70%	£105.21	£64.47
60%	£90.18	£55.26
50%	£75.15	£46.05
40%	£60.12	£36.84
30%	£45.09	£27.63
20%	£30.06	£18.42

250

<sup>248</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na: [http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG\\_10018752](http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG_10018752), ze dne 15.2.2012

<sup>249</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na: [http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG\\_10018752](http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG_10018752) ze dne 15.2.2012

<sup>250</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na: [http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG\\_10018752](http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG_10018752) ze dne 15.2.2012

### 6.2.3.2 Podpora v nezaměstnanosti („Jobseeker’s Allowance)

Podpora v nezaměstnanosti (Jobseeker's Allowance) představuje „*finanční pomoc ze strany státu, na kterou má nárok každá fyzická osoba, která je nezaměstnaná a hledá si práci.*“<sup>251</sup> Podmínky pro přiznání této dávky jsou stejné jak pro osobu se zdravotním postižením, která si hledá práci, tak i pro osoby bez zdravotního postižení. „*Podpora v nezaměstnanosti je poskytována po dobu 182 dnů*<sup>252</sup>, a aby byla tato dávka přiznána musí uchazeč o zaměstnání splnit potřebnou dobu pojištění v posuzovaném období.“<sup>253</sup> „*Tato dávka podléhá zdanění.*“<sup>254</sup>

„*Nárok na podporu v nezaměstnanosti má fyzická osoba*<sup>255</sup>, která:

- *si aktivně hledá práci nebo pracuje méně než 16 hodin týdně*
- *je starší 18ti let, ale mladší pod stanovený důchodový věk*
- *žije v Anglii, Skotsku, nebo Walesu*<sup>256</sup>

Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí v závislosti na těchto okolnostech:

Status	Maximální týdenní výše
Pod 25 let věku	£53.45
Nad 25 let věku	£67.50
Páry, občanská partnerství	£105.95

<sup>257</sup>

<sup>251</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na:

[http://www.direct.gov.uk/prod\\_consum\\_dg/groups/dg\\_digitalassets/@dg/@en/documents/digitalasset/dg\\_200090.html](http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/documents/digitalasset/dg_200090.html), ze dne 23.3.2012

<sup>252</sup>přibližně 6 měsíců

<sup>253</sup>[www.hounslow.gov.uk/jobseekers\\_allowance](http://www.hounslow.gov.uk/jobseekers_allowance), ze dne 15.2.2012

<sup>254</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na:

[http://www.direct.gov.uk/prod\\_consum\\_dg/groups/dg\\_digitalassets/@dg/@en/@benefits/documents/digitalasset/dg\\_199994.pdf](http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@benefits/documents/digitalasset/dg_199994.pdf), str. 3, 23.3.2012

<sup>255</sup>platí i pro osobu se zdravotním postižením, která se uchází o práci

<sup>256</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na:

[http://www.direct.gov.uk/prod\\_consum\\_dg/groups/dg\\_digitalassets/@dg/@en/documents/digitalasset/dg\\_200090.html](http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/documents/digitalasset/dg_200090.html), ze dne 23.3.2012

<sup>257</sup>Portál veřejné správy UK, Dostupný na:

[http://www.direct.gov.uk/prod\\_consum\\_dg/groups/dg\\_digitalassets/@dg/@en/documents/digitalasset/dg\\_200090.html](http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/documents/digitalasset/dg_200090.html), ze dne 23.3.2012

Jedna z pěti osob se zdravotním postižením ve Velké Británii je nezaměstnaná, ale má zájem pracovat, ve srovnání k jedné z 15 osob bez zdravotního postižení.<sup>258</sup> Další statistiky potvrzují výrazné zlepšení míry zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v posledních deseti letech. Nyní se míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením pohybuje kolem 48 procent, ve srovnání se zhruba 78 procenty lidí bez zdravotního postižení.<sup>259</sup>

### 6.2.3.3 Jiné dávky poskytované osobám se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají kromě „invalidních benefitů“ (dávky podle stupně invalidity) nárok také na jiné sociální dávky („Disability benefits“). Mezi ně patří například:

- příspěvek na živobytí (Disability Living Allowance)
- příspěvek v nezaměstnanosti a podporovací příspěvky, například při přípravě k jinému vhodnému zaměstnání (Employment and Support Allowance)
- konstantní příspěvek na péči (Constant Attendance Allowance)
- příspěvky (granty) na zařízení domu (Disabled Facilities Grants)
- příspěvek na péči (Attendance Allowance)
- příspěvek pro těžce zdravotně postižené (Severe Disablement Allowance)

Osoby se zdravotním postižením mají ve Velké Británii „nárok na příspěvek na živobytí (Disability Living Allowance), který je vyplácen v různých sazbách v závislosti na tom, jak postižení ovlivňuje posuzovanou osobu.“<sup>260</sup>

„Příspěvek na živobytí je rozdělen do dvou částí:

- příspěvek na péči
- příspěvek na mobilitu“<sup>261</sup>

<sup>258</sup> Fórum zaměstnavatelů v oblasti zdravotního postižení, /online/, 15.2.2012, <http://www.efd.org.uk/disability/disability-facts>

<sup>259</sup> Úřad pro otázky zdravotního postižení, /online/, ze dne 15.2.2012 <http://odi.dwp.gov.uk/disability-statistics-and-research/disability-facts-and-figures.php1>

<sup>260</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na: [http://www.direct.gov.uk/en/disabledpeople/financialsupport/dg\\_10011925](http://www.direct.gov.uk/en/disabledpeople/financialsupport/dg_10011925), ze dne 23.3.2012

### 6.2.3.4 Příspěvek na péči („Attendance Allowance“)

Příspěvek na péči (Attendance Allowance) slouží na pokrytí nákladů osobě se zdravotním postižením<sup>262</sup> nebo osobě starší 65 let, nebo jiné osobě, pokud je její stav natolik závažný, že potřebuje pomoc druhé osoby.

*„Nárok na příspěvek na péči má:*

- osoba starší 65 let
- osoba, která je poživitelem příspěvku na živobytí pro zdravotně postižené
- osoba se zdravotním postižením, která vyžaduje osobní péči
- osoba, která vyžaduje zvláštní péči po dobu nejméně 6 měsíců<sup>263</sup>

Příspěvek na péči není obvykle ovlivněn příjmem dotyčné osoby. Nárok na příspěvek na péči může uplatňovat i ten, kdo neplatí žádné národní pojištění.

<sup>264</sup>

Různá výše sazby příspěvku na péči se odvíjí od toho, jak moc dotyčná osoba potřebuje pomoci. Pomoc při osobní péči (help with personal care) se rozumí pomoc s každodenními potřebami jako je pomoc s mytím, stravováním, použitím toalety, úpravou, a jinými potřebami. Dohledem (supervise) se rozumí, že je třeba na někoho dohlížet, aby se předcházelo nebezpečí, pokud má osoba například duševní problémy, nebo se dohlíží nad správným užíváním léků apod.<sup>265</sup>

*„Nižší sazbu příspěvku na péči může osoba získat, pokud potřebuje:*

- pomoc při osobní péči často po celý den
- pomoc při osobní péči během noci
- dohled po celý den a předejít tak nebezpečí

---

<sup>261</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na:

[http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG\\_10011925](http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG_10011925), ze dne 15.2.2012

<sup>262</sup> Zdravotní postižení může být fyzické, nebo problémy s duševním zdravím, problémy s učením, zrakové postižení, sluchové nebo postižení poruchy řeči ([http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a\\_print.pdf](http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a_print.pdf), str. 4, ze dne 23.3.2012)

<sup>263</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na: [http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a\\_print.pdf](http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a_print.pdf), str. 4, ze dne 23.3.2012

<sup>264</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na: [http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a\\_print.pdf](http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a_print.pdf), str. 4, ze dne 23.3.2012

<sup>265</sup> [http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a\\_print.pdf](http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a_print.pdf), str. 4, ze dne 23.3.2012

- *dohled během noci a předejít tak nebezpečí*
- *dohled, pokud je osoba na dialýze*<sup>266</sup>

*„Vyšší sazbu příspěvku na péči může osoba získat, pokud potřebuje:*

- *pomoc při osobní péči a dohled jiné osoby během dne i noci*<sup>267</sup>

<b>Příspěvek na péči</b>	<b>Týdenní částka</b>
Vyšší sazba	£73.60
Nižší sazba	£49.30

268

### **6.2.3.5 Příspěvek na mobilitu („Mobility Allowance“)**

Příspěvek na mobilitu je vyplácen ve dvou sazbách, nižší a vyšší. Jak bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, nižší sazba příspěvku na mobilitu pro osoby se zdravotním postižením činí £19.55 týdně, a vyšší sazba příspěvku na mobilitu pro osoby se zdravotním postižením činí £51.40 týdně.

*„Na nižší sazbu příspěvku na mobilitu má nárok osoba se zdravotním postižením, která může chodit, ale potřebuje dohled a návod od jiné osoby.“*<sup>269</sup>

Na tento příspěvek má nárok osoba se zdravotním postižením, která má:

- zrakové postižení
- sluchové postižení
- duševní problémy (např. problémy s dorozumíváním, trpící sociální fobií apod.)

<sup>266</sup> [http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a\\_print.pdf](http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a_print.pdf), str. 4, ze dne 23.3.2012

<sup>267</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na: [http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a\\_print.pdf](http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/aa1a_print.pdf), str. 4, ze dne 23.3.2012

<sup>268</sup> Portál veřejné správy UK, Dostupný na:

[http://www.direct.gov.uk/en/disabledpeople/financialsupport/dg\\_10011925](http://www.direct.gov.uk/en/disabledpeople/financialsupport/dg_10011925), ze dne 23.3.2012

<sup>269</sup> [www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/dla1a\\_adult\\_print.pdf](http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/dla1a_adult_print.pdf), str. 6, ze dne 23.3.2012

„Na vyšší sazbu příspěvku na mobilitu má nárok osoba se zdravotním postižením, která v důsledku fyzického postižení a to i při použití podpory (například hůl, protézy)“<sup>270</sup>:

- nemůže chodit vůbec
- může chodit, ale s velkou námahou
- při pokusu o chůzi se zdravotní stav zhoršuje
- pokud je osoba zrakově postižená (nevidomá) a pokud je osoba sluchově postižena nejméně z 80 % a vyžaduje pomoc jiné osoby
- pokud má osoba amputovány obě nohy nad kotníkem
- pokud je osoba těžce mentálně postižená

<b>Příspěvek na mobilitu</b>	<b>Týdenní částka</b>
Vyšší sazba	£51.40
Nižší sazba	£19.55

271

<sup>270</sup> [www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/dla1a\\_adult\\_print.pdf](http://www.dwp.gov.uk/advisers/claimforms/dla1a_adult_print.pdf), str. 6, ze dne 23.3.2012

<sup>271</sup> Portál veřejné správy UK, *Finanční podpora pro osoby se zdravotním postižením*. Dostupný na WWW: [http://www.direct.gov.uk/en/disabledpeople/financialsupport/dg\\_10011925](http://www.direct.gov.uk/en/disabledpeople/financialsupport/dg_10011925), (cit. 23.3.2012)

## 7. Komparace právních úprav a zhodnocení de lege ferenda

Nejprve bych celkově zhodnotila právní úpravu věnovanou osobám se zdravotním postižením v jednotlivých právních systémech. Právní úprava pracovních podmínek a hmotného zabezpečení osob se zdravotním postižením je v právním řádu České republiky a v právním řádu Slovenské republiky upravena velmi podobně, avšak nekomplexně. Výklad je podán hned v několika právních předpisech. Od ústavní úrovně, kde jsou zakotveny základní principy pracovního práva se zohledněním skupiny osob, která vyžaduje zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a zvýšenou ochranu zdraví při práci, po zákonné právní předpisy a doplňující vyhlášky. Oproti těmto dvěma právními řádům, je právní úprava Velké Británie týkající se osob se zdravotním postižením upravena komplexně, a to zákonem o rovném zacházení (Equality Act z roku 2010). Tento zákon komplexně upravuje (zastřešuje) všechny oblasti týkající se osob se zdravotním postižením. Pozornost tohoto právního předpisu není zaměřena jen na rovné zacházení a zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení, ale také na nástroje zaměstnanosti a pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, dále na úpravu benefitů (dávek) pro tyto osoby po dobu, kdy nevykonávají pracovní činnost, tzn. finanční podporu v době nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci a dále také jiné dávky.

Právní úprava pracovních podmínek je v právním řádu Slovenské republiky upravena velmi podobně jako v českém právním řádu. Svůj podíl má na tom nepochybně společná minulost obou států. V obou právních řádech je zakotvena povinnost vytvářet zvláštní pracovní podmínky, poskytovat zvýšenou ochranu zdraví při práci a poskytovat zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích. Shodně je také upravena procentuální sazba výše minimální mzdy podle jednotlivých stupňů postižení, z důvodu omezené pracovní schopnosti. Rozdíl právních úprav nacházím v ochraně pracovněprávních vztahů. Slovenská úprava zákoníku práce oproti českému zakazuje zaměstnavateli dát výpověď zaměstnanci se zdravotním postižením bez předchozího souhlasu příslušného úřadu práce.<sup>272</sup> Další rozdíl nacházím v plnění tzv. povinného podílu. Podle slovenské právní úpravy je zaměstnavatel povinen zaměstnávat osoby se

---

<sup>272</sup> Tato ochrana byla z českého zákoníku práce vypuštěna, jelikož si z těchto důvodů zaměstnavatelé nechtěli komplikovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, proto je nezaměstnávali vůbec, tím se zvýšila nezaměstnanost těchto osob. Proto bylo toto ustanovení zrušeno, se záměrem zvýšit šanci na pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením.



zdravotním postižením, pokud má více jak 20 zaměstnanců, oproti české právní úpravě, která tuto povinnosti stanoví od počtu 25 zaměstnanců. Zde shledávám vyšší šanci pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením podle slovenské právní úpravy. Formy náhradního plnění<sup>273</sup> jsou pak shodné u obou právních úprav. Co se týče vytváření pracovních podmínek v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, jsou v obou právních řádech shodně upraveny tzv. chráněné pracovní dílny<sup>274</sup> a chráněná pracovní místa. Kladně hodnotím slovenskou právní úpravu týkající se poskytování příspěvků osobám se zdravotním postižením, konkrétně příspěvek na pracovního asistenta. Z výše uvedených rozdílů hodnotím slovenskou právní úpravu pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením velmi kladně, je příznivější, než-li česká právní úprava.

Právní úprava pracovních podmínek v právním systému Velké Británie v porovnání s českou právní úpravou je naopak více rozdílná, než-li předešlé srovnání se Slovenskou republikou. V právním systému Velké Británie není právně zakotveno tzv. plnění povinného podílu<sup>275</sup>. To znamená, že zaměstnavatel ve Velké Británii nemá povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pokud má určitý počet zaměstnanců,

tak jak je tomu v České republice. Zaměstnavatelé jsou motivováni k zaměstnávání osob se zdravotním postižením různými příspěvky nebo daňovým zvýhodněním, tedy podobně jako v České republice. Britská politika zaměstnanosti je efektivnější v tom smyslu, že vytváří mnoho různých programů (Program Access to work, Program Pathways to work) zaměřených na integraci osob se zdravotním postižením na pracovní trh. Chráněné zaměstnávání je ve Velké Británii upraveno obdobně jako v České republice, s tím rozdílem že vedle chráněných dílen (shelter work) tu v posledních letech úspěšně fungují tzv. sociální firmy (social enterprise). Ačkoli právní pojem „sociální firma“ legislativa Velké Británie zatím upraven nemá, fungují tyto firmy jako například společnosti s ručením omezeným. Problematikou sociálních firem ve Velké Británii se zabývá organizace Social Firms, která rovněž stanoví kritéria pro sociální firmu, kterými jsou podnikání, zaměstnávání a podpůrné pracovní prostředí. Sociální firma ve Velké Británii funguje na principu chráněného zaměstnávání, zaměstnává alespoň 25 % osob se zdravotním

---

<sup>273</sup> odebrání výrobků nebo odvod do státního rozpočtu

<sup>274</sup> v souvislosti s vládní sociální reformou se od 1. ledna v České republice slučuje institut chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa

<sup>275</sup> tzv. systém povinných kvót, byl zrušen r. 1995 zákonem o rovném zacházení a zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením (DDA)

postižením a od chráněné pracovní dílny se liší tím, že vstupuje na otevřený trh práce a snaží se uspět v tvrdé konkurenci a dosáhnout zisku. Státní příspěvky nebo jiné dotace sice sociální firma potřebuje, především v začátcích svého působení, ale oproti chráněným dílnám nejsou tak vysoké. Finančně lépe jsou na tom tedy sociální firmy, protože jejich cílem je ekonomická samostatnost. Pracovní podmínky mají zaměstnanci se zdravotním postižením v sociálních firmách nastaveny stejně jako v chráněných pracovních dílnách s tím rozdílem, že zaměstnanci sociálních firem mohou dosáhnout vyšších odměn za odvedenou práci, právě díky dosahování zisku a jsou více vtáhnutí do pracovního procesu, jelikož se v rámci tvrdé konkurence na trhu práce cítí být více potřební.

Inspirací v tomto směru se nám Velká Británie již stala, jelikož v současné době pár sociální firem v České republice působí. V České republice působí sociální firmy v oblasti úklidových prací, zahradnických prací, stravovacích služeb apod. Mezi nejznámější české sociální firmy patří například sociální firma Jůnův statek, která poskytuje ubytovací a stravovací služby a zaměstnává převážně osoby s duševním onemocněním. Postupem doby se ukazuje, že sociální firma je velkým přínosem jak pro samotné osoby se zdravotním postižením, tak i pro stát. Osoby se zdravotním postižením, kteří byli zaměstnáni v sociální firmě jsou schopni se začlenit na běžná nechráněná pracoviště a pro stát představuje sociální firma podnikatelský subjekt, který nemusí být nutně závislý na státních dotacích, nebo může tyto státní příspěvky výrazně snižovat.<sup>276</sup> Jelikož sociální firma nemá v České republice právní status, navrhovala bych v souvislosti s výhodami, které s sebou přináší jak pro samotné zaměstnance se zdravotním postižením tak i pro stát, její začlenění do právního řádu České republiky.

Hmotné zabezpečení, které je osobám se zdravotním postižením poskytováno v případě, že ztratí zaměstnání nebo se připravují v rámci rekvalifikačních kurzů na jiné vhodné zaměstnání je v právním řádu České republiky, Slovenské republiky a Velké Británie upraveno shodně, liší se jen délka tzv. rozhodného období, doby pojištění, které musí uchazeč o zaměstnání splnit a tzv. délka podpůrčí doby. Právní úprava se v této problematice neliší. Vždy musí být splněna určitá doba pojištění za stanovené období a v závislosti na věku uchazeče se liší výše poskytované dávky. V tomto ohledu jsem rozdílů právní úpravy neshledala. Nepatrné rozdíly shledávám v ostatních právních úpravách týkajících se ostatních dávek, které jsou poskytovány osobám se zdravotním postižením. Ve slovenské právní úpravě jsou navíc upraveny tyto

---

<sup>276</sup> <http://www.socialni-ekonomika.cz/en/odborne-informace/88-co-je-socialni-firma.html>

příspěvky: peněžní příspěvek na osobní asistenci, peněžní příspěvek na opatrování,  
peněžní příspěvek na koupi zdvihacího zařízení.

## 8. Závěr

Cílem této práce bylo provést analýzu právní úpravy pracovních podmínek a hmotného zabezpečení osob se zdravotním postižením v České republice, v porovnání s právní úpravou Slovenské republiky a Velké Británie. Domnívám se, že cíl práce, tj. analýza všech tří právních systémů a následná komparace byl naplněn, i přes značné obtíže při jejím zpracování a k širokému záběru tématu. Už jen samotný fakt, že pojem osoba se zdravotním postižením není v oblasti práva pro každý stát upraven shodně. V každém státě se stupeň postižení posuzuje rozdílně a tyto osoby s ohledem na mnoho typů postižení netvoří jednotnou skupinu osob. Proto jsem se v úvodu jednotlivých právních řádů, nejprve věnovala samotnému vymezení pojmu *osoba se zdravotním postižením* a až poté analyzovala právní úpravu pracovních podmínek a hmotného zabezpečení těchto osob.

Vybrané právní úpravy představené v této práci, po celkovém zhodnocení, mají politiku zaměstnanosti, která se zaměřuje na osoby se zdravotním postižením, velmi dobře propracovanou, ačkoliv neustále je co zlepšovat i souvislosti s vývojem nových technologií a s vývojem společnosti obecně. S neustálým nárůstem nezaměstnanosti by se však tyto právní systémy měly více snažit o vytváření nových právních nástrojů, které by pomohly osobám se zdravotním postižením více se podílet na pracovním procesu a cítit se tak více soběstačněji. Práce je důležitou součástí života každého člověka, pomáhá mu zvyšovat životní úroveň, pomáhá mu začleňovat se do společnosti a zlepšuje jeho sociální vztahy. Nejlepší způsob integrace do společnosti je práce, která dává člověku určitý status, důstojnost a zaměstnanci se zdravotním postižením umožňuje žít naplno a nezávisle s přiměřeným příjmem. Pro osoby se zdravotním postižením je začlenění se mezi osoby bez zdravotního postižení zpět do pracovního procesu obzvláště důležité, především kvůli zmírnění jejich pocitu sociálního vyloučení.

V této poměrně nekompromisní době, ve které žijeme, bychom neměli zapomínat na osoby se zdravotním postižením. I v případě neustálých úsporných opatření ze strany státu, by tyto osoby neměly být znevýhodňovány. Oblast týkající se osob se zdravotním postižením, by měla být poslední, kde by se mělo šetřit.

## 9. Resumé

People with disabilities have significantly reduced ability to obtain their life necessities by work, compare to healthy individuals. Therefore, in the society they form a very vulnerable group that deserves added care and protection of health. If they would not be provided by this protection and care, they would have been on the brink of society. The obligation of every state is to integrate disabled people back into society as much as possible through legal instruments so as to prevent their exclusion of society.

If, despite their disabilities, these people can wrk and provide themselves their necessities, they are entitled to special work conditions. If, on the contrary, they lose their jobs because of disability or retrain (prepare) for other suitable employment, they are entitled to financial support from the state, which should help them in an unfavourable situation. This is the issue related to people with disabilities thus working conditions and material provision it the theme of this work .

The first part focuses on the definition of basic terms for familiarity with these issues and subsequently an interpretation of current legislation of working conditions and material provision in the Czech Republic is given. For comparison of the Czech legislation I chose two different legal systems, namely, legislation in the Slovak Republic and legislation in Great Britain. In the following chapters the legislations of these countries regarding the work conditions and material provisions of people with disabilities are described in depth.

In conclusion, the differences in selected jurisdictions are compared and evaluated from the perspective of the author, and the potential suggestions de lege ferenda are submitted into Czech law.

## 10. Seznam použitých zkratk

MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
LPS	Lékařská posudková služba
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
NRZP	Národní rada zdravotně postižených
OZP	Osoba zdravotně postižená
OTZP	Osoba s těžším zdravotním postižením
UPSVR	Úřad práce, sociálních věcí a rodiny
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
SZO	Světová zdravotnická organizace
OSN	Organizace spojených národů
DDA	Disability Discrimination Act
EA	Equality Act

# 11. Seznam použité literatury

## 11.1 Monografie

- GALVAS M. a kolektiv, *Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání*, Brno: Masarykova univerzita, 2004, ISBN 80-210-3558-7
- BĚLINA M. a kolektiv, *Pracovní právo 2. doplněné a přepracované vydání*, Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-853-3
- KLÍMA K., *Ústavní právo 3. rozšířené vydání*, Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2004, ISBN 80-7380-000-4
- TRÖSTER P. a kolektiv, *Právo sociálního zabezpečení 4. přepracované a doplněné vydání*, Praha: nakladatelství C.H. Beck, 2000, ISBN 978-80-7400-032-4
- BUCHTOVÁ B., *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém 1. vydání*, Praha: nakladatelství Grada Publishing a.s., 2002, ISBN 80-247-9006-8
- ČERNÁ J., TRINNEROVÁ D., VACÍK A., *Právo sociálního zabezpečení 2. rozšířené vydání*, Plzeň: vydavatelství a nakladatelství: Aleš Čeněk, s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7380-019-2
- GREGOROVÁ Z., GALVAS M., *Sociální zabezpečení 2. aktualizované vydání*, Brno: Masarykova univerzita Brno, 2000, ISBN 80-210-3686-9
- REPKOVÁ K., *Občan so zdravotným postihnutím v procese spoločenskej integrácie*, Bratislava: Epos, 1998, ISBN 80-8057-005-1
- MATLÁK J. a kolektiv, *Právo sociálního zabezpečenia*, Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, ISBN 978-80-7380-212-7

- BARNES C., *Disabled people in Britain and Discrimination*, London: Hurst & Company, 1991, ISBN 1-85065-128-0
- PRICE M., *Social Enterprise, What is it and why it matters*, Norfolk: FFLAN Ltd, 2008, ISBN 798-1-905979-004
- STEINMEYER H., *Legislation to counter discrimination against persons with disabilities*, Strasburg: Council of Europe Publishing, 2003, ISBN 92-871-5313-2

## 11.2 Právní předpisy

- Listina základních práv a svobod
- Ústava ČR
- Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánů na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací
- Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., vyhláška o posuzování invalidity



- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb.
- Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
- Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce
- Zákon č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zamestnanosti
- Zákon č. 447/2008 Z.z., o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia
- Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení

### 11.3 Mezinárodní právní předpisy

- Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 159, o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, z roku 1983
- Směrnice Evropského společenství 2000/78/ES, směrnice o rovnosti v zaměstnání

### 11.4 Judikatura

- Rozsudek ESD ze dne 11. července 2006 ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c-13/05)
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. května 1998, spisová značka 2 Cdon 1858/97

### 11.5 Internetové zdroje

- Portál Ministerstva práce a sociální věcí. Dostupné na: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- Portál Národní rady zdravotně postižených. Dostupné na: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz)
- Portál České správy sociálního zabezpečení. Dostupné na: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)
- Nejvyšší správní soud. Dostupné na: [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz)
- Portál justice. Dostupné na: [www.justice.cz](http://www.justice.cz)
- Veřejný portál zaměstnanosti. Dostupné na: [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)
- Portál Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny. Dostupné na: [www.upsvar.cz](http://www.upsvar.cz)
- Portál Evropské komise. Dostupné na: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)
- Portál Evropské unie. Dostupné na: [www.europa.eu](http://www.europa.eu)
- Portál veřejné správy Slovenské republiky. Dostupné na: [www.portal.gov.sk](http://www.portal.gov.sk)
- Portál veřejné správy UK. Dostupné na: [www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk)

- Veřejný portál zaměstnanosti. Dostupné na: [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)
- Portál organizace podporující sociální firmy UK. Dostupné na: [www.socialfirmsuk.co.uk](http://www.socialfirmsuk.co.uk)
- Parlament České republiky. Dostupné na: [www.psp.cz](http://www.psp.cz)
- Fórum zaměstnavatelů v oblasti zdravotního postižení. Dostupné na: [www.efd.org.uk](http://www.efd.org.uk)
- Úřad pro otázky zdravotního postižení. Dostupné na: [www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk)
- [www.profesia.sk](http://www.profesia.sk)
- Internetový portál pro osoby se specifickými potřebami. Dostupné na: [www.helpnet.cz](http://www.helpnet.cz)
- [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)
- [www.sociální-ekonomika.cz](http://www.sociální-ekonomika.cz)
- [www.poradca.sk](http://www.poradca.sk)
- [www.reformaopatrovnictví.cz](http://www.reformaopatrovnictví.cz)
- Instituce osobního rozvoje. Dostupné na: [www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)

## 12. Přílohy

- č. 1: Žádost o příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny
- č. 2: Žádost o vymezení chráněného místa
- č. 3: Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného místa
- č. 4: Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- č. 5: Oznámení o plnění povinného podílu
- č. 6: Žádost o podporu v nezaměstnanosti