

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zde zadání DP – strana 1.

Zde zadání DP – strana 2.

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne 31.03.2020

Bc. Jiří Papež

## Poděkování

Tímto bych zde rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce paní JUDr. et PaedDr. Janě Lindové, Ph.D. za její cenné rady, připomínky a podporu.

## Obsah

Seznam použitých pojmů a zkratk	7
Úvod	9
1. Vymezení základních pojmů	11
1.1. Invalidita	16
1.2. Osoba invalidní v prvním nebo druhém stupni	18
1.3. Osoba invalidní ve třetím stupni	19
1.4. Osoba zdravotně znevýhodněná	19
1.5. Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti	20
2. Právní úprava zaměstnávání OZP	23
2.1. Vývoj právní úpravy	23
2.1.1. Vývoj v letech 1918-1948	24
2.1.2. Vývoj po roce 1948	25
2.2. Platná právní úprava	31
2.2.1. Listina základních práv a svobod	31
2.2.2. Zákoník práce	32
2.2.3. Zákon o zaměstnanosti	35
2.2.3.1. Aktivní politika zaměstnanosti	36
2.2.3.2. Rekvalifikace	40
3. Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	42
3.1. Skončení pracovního poměru osoby zdravotně postižené	44
3.2. Výhody a příspěvky pro zaměstnavatele	45
3.3. Hmotné podpory na nová pracovní místa	47
4. Nástroje podpory zaměstnávání OZP	49
4.1. Pracovní rehabilitace	49
4.2. Chráněné pracovní místo	53
4.3. Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením	56
4.4. Chráněný trh práce	58
5. Právní úprava zaměstnávání OZP de lege ferenda	63
Závěr	65
Resumé	67
Anotace	70
Použité zdroje	72

## Seznam použitých pojmů a zkratk

Atd.	A tak dále
Č.	Číslo
Čl.	Článek
ČR	Česká Republika
DP	Diplomová práce
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
Ex offo	Ex officio – z úřední povinnosti
FO	Fyzická osoba
ICF	Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví
ICIDH	Mezinárodní klasifikaci poruch, postižení a znevýhodnění
LZPaS	Listina základních práv a svobod
MPSV	Ministerstvo práva a sociálních věcí
Např.	Například
Násl.	Následující
NSS	Nejvyšší správní soud
Odst.	Odstavec
OSN	Organizace spojených národů
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
Písm.	Písmeno
PO	Právnícká osoba
Resp.	Respektive
Sb. m. s.	Sbírka mezinárodních smluv
Sb. z. a n.	Sbírka zákonů a nařízení
Sb.	Sbírka
SDEU	Soudní dvůr EU
Sp. zn.	Spisová značka
Tzn.	To znamená
Tzv.	Takzvaný

ÚP/Úřad práce

Vč.

VPP

WHO

Úřad práce České republiky

Včetně

Veřejně prospěšná práce

Světová zdravotnická organizace



## Úvod

Tématem této diplomové práce je problematika právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Primárním úkolem je podat systematicky uspořádaný stručný přehled současné právní úpravy, včetně náhledů do historie, jak se s touto otázkou vyrovnala minulá právní úprava. Toto téma jsem zvolil právě z důvodu, že jde o osoby, které mají slabší postavení nejen na trhu práce, ale i v běžném životě, a potřebují proto podporu jak ze strany státu, tak zaměstnavatelů, ale i ostatních osob.

Samotná problematika zdravotního postižení je v dnešním světě čím dál více aktuálnější. Vzhledem k stále se prohlubujícím globálním problémům, k rozšiřování globalizace, k většímu znečišťování ovzduší, půdy, vody, k rozpínající se modernizaci světa, jež mají neblahé důsledky na lidské zdraví, roste počet osob se zdravotním postižením. Je stále větší pravděpodobnost toho, že i nám se stane „nehoda“, která bude mít dopad na naše zdraví, a staneme se osobou zdravotně postiženou. Právě proto jsem se rozhodl věnovat se této problematice.

Rád bych přispěl k zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neboť zlepšení těchto podmínek by mělo dopad nejen na tyto osoby samotné, na jejich fyzickou i psychickou stránku, ale i na jejich okolí, protože přijdou více do styku s ostatními členy společnosti. Tím, že se budou podílet na trhu práce svojí činností, získají větší sebevědomí, pocit potřebnosti a důležitosti, ale také to bude mít vliv na celou společnost z hlediska ekonomiky.

Samotná diplomová práce je rozdělena do 5 základních kapitol, které se dále člení na podkapitoly. Při zpracování této práce jsme vycházely z metod historické, klasifikační, komparativní a analytické.

V první kapitole nalezneme definice stěžejních pojmů jako je zdravotní postižení, invalidita a jednotlivé stupně invalidity. V této části nahlédneme také do mezinárodní, popř. nadnárodní úpravy. Ve druhé kapitole rozebereme právní úpravy v jednotlivých historických etapách našeho státu. Tedy vývoj právní

úpravy v době před vznikem Československa, za jeho trvání a po rozpadu a samozřejmě současnou právní úpravu, která je stěžejní. Třetí kapitola se věnuje povinnostem, které vznikají zaměstnavatelům v pracovně právní oblasti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením při jejich zaměstnávání. Hovoříme zde o tzv. povinném podílu včetně možností jeho splnění jiným způsobem. Dále zmiňujeme výhody, které pro zaměstnavatele plynou ze zaměstnávání těchto osob včetně možností, jak s takovou osobou ukončit pracovní poměr. Čtvrtá kapitola se věnuje nástrojům, které stát využívá k podpoře uplatnění osob zdravotně postižených na trhu práce. Takovým nástrojem je například rehabilitace.

Bohužel i přes zkvalitňování právní úpravy dochází k neustálému zvyšování počtu osob, jež mají zdravotním postižením a současně nemají žádné zaměstnání. Z tohoto důvodu jsem se rozhodl v závěru diplomové práce, tedy v páté kapitole, uvést pár návrhů na změny právní úpravy ku prospěchu těchto osob. Možná jsem byl tvrdý na zaměstnavatele, ale v dnešní době jsou tací zaměstnavatelé, pro které níže zmíněná částka je zanedbatelná. A pak jsou tu jiní, kteří si to nemohou dovolit, ti ale mají možnost zaměstnat osobu se zdravotním postižením přímo.

## 1. Vymezení základních pojmů

Než se budeme moci věnovat samotné problematice v této diplomové práci, tj. zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je třeba si definovat základní pojmy.

Kdo je vlastně osoba se zdravotním postižením? Definici takovýchto osob nám přináší celá řada nejenom vnitrostátních právních předpisů, ale také mezinárodních dokumentů. Jedním z nich je například Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením<sup>1</sup>. Osobou zdravotně postiženou podle čl. 1 písm. b je „osoba, jejíž vyhlídky na zajištění a udržení vhodného zaměstnání jsou podstatně sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.“<sup>2</sup>

Významným mezinárodním dokumentem je dále například Kodex praxe při řízení zdravotního postižení na pracovišti<sup>3</sup>, jenž byl přijat v roce 2001 na jednání tripartity v Ženevě, který říká, že osoba zdravotně postižená je „*Jednotlivec, jehož vyhlídky na zajištění, návrat, udržení a pokrok ve vhodném zaměstnání jsou podstatně sníženy v důsledku řádně (náležitě) rozpoznávaného fyzického, smyslového, duševního nebo psychického postižení.*“<sup>4</sup> Kodex současně definuje termín postižení jako „*jakoukoliv ztrátu nebo abnormalitu psychologické, fyziologické nebo fyzické funkce, včetně systémů mentální funkce.*“<sup>5</sup> Dále poskytuje ochranu jak osobám se zdravotním postižením, jež se ucházejí o zaměstnání, tak i ochranu osobám, které již zaměstnání mají, avšak v průběhu jeho trvání se staly zdravotně postiženými a jejich případný kariérní růst byl tak ohrožen.

Na mezinárodní úrovni se této problematice dotýká svojí prací také Organizace spojených národů (dále jen OSN). V roce 1975 přijalo Valné

---

<sup>1</sup> *Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP*. In: International Labour Organisation [online], 2010, 4 (4), [cit. 2019-11-05], s. 27-40. Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R099](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R099).

<sup>2</sup> Tamtéž.

<sup>3</sup> *Code of practice on managing disability in the workplace*. In: International Labour Organisation. Geneva, October 2001. [online], [cit. 2019-11-05] Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>.

<sup>4</sup> Tamtéž.

<sup>5</sup> Tamtéž.

shromáždění OSN Deklaraci o právech osob se zdravotním postižením.<sup>6</sup> Dle čl. 1 této deklarace je osoba zdravotně postižená „*jakákoliv osoba, která není plně nebo zčásti schopná zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech.*“<sup>7</sup>

Druhým dokumentem přijatým na půdě OSN zabývajícím se problematikou OZP jsou tzv. Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.<sup>8</sup> Tento dokument definuje pojem postižení a pojem handicap. Definici postižení nalezneme v čl. 17. Tento pojem zahrnuje množství různých funkčních omezení, která se objevují v každé populaci na celém světě. Lidé mohou být stíženi fyzickou, mentální nebo smyslovou vadou, zdravotním stavem anebo duševním onemocněním. Toto vše může být rázu trvalého či přechodného.<sup>9</sup>

Termín handicap nám objasňuje článek následující, tedy čl. 18. Jedná se o ztrátu či omezení příležitosti účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako všichni ostatní. Jde o konflikt postižené osoby a prostředí. Smyslem tohoto pojmu je položit důraz nejenom na nedostatky v prostředí, ale také v organizovaných aktivitách společnosti jako jsou informace, komunikace a vzdělávání, které brání osobám se zdravotním postižením, aby se zapojily za vyrovnaných podmínek.<sup>10</sup>

Velmi významný a současně také právně závazný dokument pro Českou republiku, který dne 13. 12. 2006 přijalo Valné shromáždění OSN, je Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.<sup>11</sup> Dle sdělení Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením č. 10/2010 Sb. m. s.<sup>12</sup> vstoupila tato Úmluva v platnost na základě svého

---

<sup>6</sup> *Declaration on the Rights of Disabled Persons No. 3447 (XXX)*. In: United Nation Documents. [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <http://www.un-documents.net/a30r3447.htm>.

<sup>7</sup> *Declaration on the Rights of Disabled Persons No. 3447 (XXX)*. In: United Nation Documents. [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <http://www.un-documents.net/a30r3447.htm>.

<sup>8</sup> *Resolution No.: 48/96, Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*. In: United Nation Documents [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/48/96](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/96).

<sup>9</sup> Tamtéž, čl. 17.

<sup>10</sup> Tamtéž, čl. 18.

<sup>11</sup> *Úmluva OSN o právech OZP*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 10. 11. 2019]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Ummluva\\_o\\_pravech\\_osob\\_se\\_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Ummluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8).

<sup>12</sup> *Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2010m010>.

článku 45 odst. 1 dne 03.05.2008. Pro Českou republiku vstoupila v platnost podle odst. 2 téhož článku dne 28. 11. 2009. Úmluva odstranila nerovnost v mezinárodní ochraně osob se zdravotním postižením. Zaručuje jim plné uplatnění všech lidských práv, podporuje jejich zapojení do společnosti. Preambule této úmluvy říká, že smluvní strany – tedy státy uznávají podle písm. e zdravotní postižení jako „*pojem, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními.*“<sup>13</sup> Zdravotní postižení tedy není uznáno jako stálý pojem, který by se v průběhu času nemohl měnit, ba naopak, jde o pojem proměnlivý a často závislý na společenských okolnostech v daném státě či stupni společenského vývoje.

Dále tato úmluva definuje ve svém čl. 1 osoby se zdravotním postižením jako „*osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“<sup>14</sup> Významný je také čl. 24 Úmluvy, který stanoví povinnost členských států zajistit zdravotně postiženým osobám kvalitní a bezplatné vzdělání na základním a středním stupni. Takové osoby by se měly vzdělávat spolu s osobami bez zdravotního postižení v hlavním vzdělávacím proudu a neměly by být izolované od společnosti.

Do systému OSN<sup>15</sup> patří jako jedna z jeho specializovaných agentur<sup>16</sup> i tzv. Světová zdravotnická organizace (WHO), jež byla založena v roce 1948. WHO ve své ústavě říká, že zdraví je stav fyzické, psychické a sociální pohody, tedy že to není pouhá absence nemoci nebo vady. Tuto ústavu přijalo již Československo ve vyhlášce ministra zahraničních věcí č. 189/1948 Sb., o zřízení a Ústavě Světové zdravotnické organizace a o Protokolu o Mezinárodním úřadu

---

<sup>13</sup> *Úmluva OSN o právech OZP*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 10. 11. 2019]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva\\_o\\_pravech\\_osob\\_se\\_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8).

<sup>14</sup> *Úmluva OSN o právech OZP*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 10. 11. 2019]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva\\_o\\_pravech\\_osob\\_se\\_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8).

<sup>15</sup> Systém OSN představuje organizační strukturu orgánů OSN.

<sup>16</sup> Specializované agentury jsou autonomní organizace, jejichž práci koordinuje Ekonomická a sociální rada OSN, na mezivládní úrovni a Výkonná řídící rada na úrovni sekretariátu.

zdravotnictví<sup>17</sup>, přijaté dne 22.07.1946 na mezinárodní zdravotnické konferenci v New Yorku. Významný dokument, který byl přijat na půdě WHO, je Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (*ICF*)<sup>18</sup>, který nahradil původní dokument Mezinárodní klasifikaci poruch, postižení a znevýhodnění (*ICIDH*)<sup>19</sup>, jenž byl pro svojí přílišnou lékařskou odbornost prakticky nepoužitelný.

ICF představuje nástroj pro potřeby hodnocení funkčních schopností a výkonu jednotlivce, ke sledování léčení, k pracovnímu hodnocení. Slouží také jako nástroj pro sběr a uchování dat ve studiích populace, ve výzkumu, jako nástroj pro sociální politiku v plánování sociálního zabezpečení, k vytváření osnov vzdělávání apod.<sup>20</sup>

Další nám bližší právní úpravu problematiky osob se zdravotním postižením nalezneme v právním řádu Evropské unie. V Doporučení Rady 86/379/EHS o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství<sup>21</sup> je pojem osoba zdravotně postižená definován široce nebo nepřímou, takže dochází k rozdílné interpretaci v jednotlivých členských státech. Pojem osoby zdravotně postižené zahrnuje dle lékařského hlediska „*všechny osoby s vážným postižením, které vyplývají z tělesného, duševního nebo psychického postižení*“.<sup>22</sup>

Významná v oblasti zaměstnávání OZP je směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení

---

<sup>17</sup> Vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 189/1948 Sb., o zřízení a Ústavě Světové zdravotnické organizace a o Protokolu o Mezinárodním úřadu zdravotnictví. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-189>.

<sup>18</sup> *International classification of functioning, disability and health: ICF*. Geneva: World Health Organization, 2001. ISBN 9241545429. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261\\_eng.pdf;jsessionid=4575911C8B272A1A8175E8C88E437608?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf;jsessionid=4575911C8B272A1A8175E8C88E437608?sequence=1).

<sup>19</sup> *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. In: World Health Organization. Geneva. 1980. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261\\_eng.pdf;jsessionid=65E68284A95581A243149F8C667BC2D6?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf;jsessionid=65E68284A95581A243149F8C667BC2D6?sequence=1).

<sup>20</sup> *International classification of functioning, disability and health: ICF*. Geneva: World Health Organization, 2001. ISBN 9241545429. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261\\_eng.pdf;jsessionid=4575911C8B272A1A8175E8C88E437608?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf;jsessionid=4575911C8B272A1A8175E8C88E437608?sequence=1).

<sup>21</sup> *Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community*. [online]. 12/08/1986 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31986H0379&from=EN>.

<sup>22</sup> Tamtéž. Překlad „all people with serious disabilities which result from physical, mental or psychological impairments“.

v zaměstnání a povolání.<sup>23</sup> Ta ale bohužel pojem nijak nedefinuje, proto jej vymezil Soudní dvůr Evropské unie ve své rozhodovací praxi. Ve sporu *Sonia Chacón Navas vs. Eurest Colectividades SA* (c-13/05)<sup>24</sup> v bodě 39 SDEU sám říká, že pojem zdravotní postižení není směrnici Rady 2000/78 definován, a proto v bodě 43 jej vykládá jako „omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě.“<sup>25</sup>

Nyní přejdeme z mezinárodní a nadnárodní úrovně na naši státní úroveň právní úpravy. Český právní řád neobsahuje jednotnou definici osoby se zdravotním postižením. Obsahuje totiž hned několik definic v řadě různých zákonů. Například antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. v § 5 odst. 6 říká, že zdravotním postižením se rozumí tělesné, smyslové, mentální a jiné postižení, které brání, popř. může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení a současně se musí jednat o takové „dlouhodobé“ zdravotní postižení, která trvá alespoň jeden rok. Jde o dvě podmínky, které musí být splněny kumulativně. Tedy pokud bude osoba tělesně i smyslově postižena, ale tento stav bude trvat např. 10 měsíců, nebude se jednat o osobu se zdravotním postižením podle tohoto zákona.<sup>26</sup>

Jiná definice je obsažena v zákoně o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., v § 39 odst. 5, která se používá pro účely posuzování poklesu pracovní schopnosti. Za zdravotní postižení se „považuje soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí.“<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> *Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.* In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>.

<sup>24</sup> *Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. července 2006. Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA. Věc C 13/05 CURIA.* [cit. 2019-10-15]. s. 21. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d6e0a75b0ba909455b9655ec554bee5d6d.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PahyOe0?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=155830>.

<sup>25</sup> *Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. července 2006. Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA. Věc C 13/05 CURIA.* [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d6e0a75b0ba909455b9655ec554bee5d6d.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PahyOe0?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=155830>.

<sup>26</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), § 5 odst. 6.

<sup>27</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39.

Pro účely této diplomové práce zabývající se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, je stěžejní definice osoby se zdravotním postižením obsažená v § 67 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004.

Podle § 67 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jsou osobami se zdravotním postiženým fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidní v prvním, druhém, třetím stupni nebo jako zdravotně znevýhodněnými. Za osoby se zdravotním postižením v prvním nebo druhém stupni se považují také osoby, jež byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.<sup>28</sup>

K jednotlivým pojmům se dostaneme v následujících podkapitolách.

## 1.1. Invalidita

Jak jsme již zmiňovali výše, za osobu se zdravotním postižením zákon o zaměstnanosti považuje tu osobu, která je uznána<sup>29</sup> invalidní a to buď v prvním, druhém, nebo třetím stupni. Samotný pojem invalidita je pak upraven v zákoně o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., kde se v § 39 odst. 1 hovoří o tom, že pojištěnec (dále jen zaměstnanec), je invalidní, jestliže se jeho pracovní schopnosti snížily nejméně o 35 %, a to v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Ve druhém odstavci jsou poté rozlišeny jednotlivé stupně invalidity podle toho, do jaké míry poklesly pracovní schopnosti. Tyto stupně jsou rozděleny procentuálně.

Jestliže pracovní schopnost osoby poklesla nejméně o 35 % výše zmíněných, avšak nepřesáhne 49 %, jde o invaliditu prvního stupně. Pokud pracovní schopnost poklesla o více jak 50 %, ale nepřevyšuje 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně. O poslední třetí stupeň invalidity se jedná, jestliže pracovní schopnost poklesla o více jak 70 %.<sup>30</sup> Jde tak o nejtěžší stupeň invalidity.

---

<sup>28</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67.

<sup>29</sup> Osoba je jako invalidní uznána orgány sociálního zabezpečení, tj. Okresními správami sociálního zabezpečení, které posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob pro účely sociálního zabezpečení. Viz. Zákon č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

<sup>30</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39/1, § 39/2.



Zákon nám současně říká, co se považuje za pracovní schopnosti a co za jejich pokles. Pracovní schopností rozumíme „*schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.*“<sup>31</sup>

Naopak poklesem pracovní schopnosti rozumíme „*pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“<sup>32</sup>

Za účelem určování poklesu pracovních schopností se vychází ze zdravotního stavu zaměstnance, doloženého výsledky funkčních vyšetření. Přitom je třeba brát v potaz, zda se jedná o takové zdravotní postižení, které trvale ovlivňuje pracovní schopnosti, nebo jde o stabilizovaný zdravotní stav. Dále také jak a hlavně zda je vůbec osoba na své postižení adaptovaná, včetně schopnosti osoby vykonat rekvalifikaci na jiný druh práce, než kterou doposud vykonával. Posledními podmínkami, které je třeba brát v potaz, jsou schopnost osoby využít zachované pracovní schopnosti a v případě poklesu pracovní schopnosti více jak o 70% schopnost vykonávat výdělečnou činnost za zcela mimořádných okolností.<sup>33</sup>

Podle odstavce 5 § 39 se pro účely posuzování poklesu pracovní schopnosti za zdravotní postižení považuje také soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí.<sup>34</sup> Definici výše zmíněného stabilizovaného stavu podle písm. b nám přináší přímo zákon o důchodovém pojištění v následujícím odstavci.

Odst. 6 stanoví, že stabilizovaným zdravotním stavem se má na mysli takový stav, který se ustálil na úrovni, jež umožňuje vykonávat výdělečnou činnost, aniž by došlo vlivem této činnosti ke zhoršení tohoto zdravotního stavu.

---

<sup>31</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39/3.

<sup>32</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39/3.

<sup>33</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39/4.

<sup>34</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39/5.

Udržení stálé úrovně takového stavu přitom může být závislé na zajištění určité léčby popř. pracovního omezení.<sup>35</sup>

V odst. 7 nalezneme rozvinutí pojmu adaptování pojištěnce na svůj zdravotní stav tak, jak je uvedeno v odst. 4 písm. c. Pojištěnec, v našem případě zaměstnanec, je adaptován na své zdravotní postižení v případě, že nabyt, anebo znovunabyt schopností a dovedností umožňující mu spolu se zachovanými tělesnými, smyslovými a jinými schopnostmi, vykonávat výdělečnou činnost, aniž by došlo ke zhoršení jeho zdravotního stavu vlivem této činnosti.<sup>36</sup>

Posuzování invalidity se řídí vyhláškou o posuzování invalidity č. 359/2009 Sb.<sup>37</sup> V příloze této vyhlášky nalezneme jednotlivé procentní míry poklesu podle různých nemocí a poškozeného zdraví. Snížení pracovní schopnosti se určuje, jak bylo výše zmíněno, v procentech v celých číslech.

To, že je osoba invalidní, se osvědčuje posudkem o invaliditě, popř. potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Stejně tak osoba prokazuje své zdravotní znevýhodnění, a to na základě potvrzení nebo rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení.<sup>38</sup> Orgánem sociálního zabezpečení se má na mysli příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

## 1. 2. Osoba invalidní v prvním nebo druhém stupni

Osobou invalidní v prvním stupni je podle platné právní úpravy osoba, které poklesla pracovní schopnost nejméně o 35 %, maximálně však 49 %. Kdyby došlo k překročení této 49% hranice, už by se jednalo o osobu invalidní ve druhém stupni, v kterém je opět stanovena horní hranice poklesu pracovní schopnosti maximálně 69 %. Při překročení i této hranice by se již nejednalo o invaliditu ani druhého stupně.<sup>39</sup> Podle zákona o zaměstnanosti se za osobu se zdravotním postižením též považuje osoba, která byla orgánem sociálního

<sup>35</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39/6.

<sup>36</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39/7.

<sup>37</sup> Vyhláška 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). Dostupné z: [https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-359#\\_](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-359#_).

<sup>38</sup> ČERVINKA, T., LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5. s. 13.

<sup>39</sup> Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39/2.

zabezpečení posouzena tak, že již není invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne onoho posouzení.<sup>40</sup>

### 1.3. Osoba invalidní ve třetím stupni

Osobou invalidní ve třetím stupni, tzn. osobou s těžším zdravotním postižením, je dle zákona osoba, které klesla pracovní schopnost nejméně o 70 %. Kdysi byly tyto osoby označovány pojmem osoby plně invalidní.<sup>41</sup> V takovém případě je třeba určit, je-li osoba schopna výdělečné činnosti za tzv. zcela mimořádných podmínek. Tyto podmínky nám definuje prováděcí vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity ve svém § 6, kde říká, že za zcela mimořádné podmínky, za nichž osoba invalidní ve třetím stupni je schopna výdělečné činnosti, se považují např. přizpůsobení pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště, speciální úprava strojů, používání zvláštních pracovních pomůcek, každodenní podpora a jiné.<sup>42</sup> Pokud je osoba schopná za takových podmínek výdělečné činnosti, zákon jí přiznává možnost být uchazečem o zaměstnání a být zařazenou do evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>43</sup>

### 1.4. Osoba zdravotně znevýhodněná

Posledním případem osoby se zdravotním postižením je osoba, která je zdravotně znevýhodněná. Tu zákon definuje tak, že se jedná o fyzickou osobu se zachovanou schopností vykonávat nepřetržité zaměstnání, popř. jinou výdělečnou činnost. Avšak její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání, využít současnou nebo získat novou kvalifikaci jsou podstatně omezeny v důsledku jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67/6.

<sup>41</sup> ČERVINKA, T., LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5. s. 12.

<sup>42</sup> Vyhláška 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), § 6.

<sup>43</sup> Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25/2 písm. d.

<sup>44</sup> Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67/3.

Zákon také říká, že osobou zdravotně znevýhodněnou nemůže být ta osoba, která je uznána invalidní v jednom ze tří stupňů.

Pro účely zákona o zaměstnanosti se za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav považuje takový stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i pracovní uplatnění.<sup>45</sup> Jde tedy nejen o dlouhodobost takového stavu, ale i o nepříznivost stavu. Jedná se o podstatné omezení výše uvedených schopností, což vylučuje různé lehčí formy funkčních poruch, které takové schopnosti významně neomezují. Jedná se o podmínky, které musí být splněny kumulativně. To znamená, že pokud bude osoba, jež sice má funkční poruchu, která podstatně omezuje její psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a bude podle lékařské zprávy trvat minimálně jeden rok, ale tato funkční porucha nemá vliv na pracovní uplatnění, získání či využití kvalifikace této osoby, nebude se tak jednat o dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, jenž je podmínkou pro získání statutu osoby zdravotně znevýhodněné. Celá kategorie osob zdravotně znevýhodněných byla v mezidobí od 01.01.2012 do 31. 12. 2014 zrušena zákonem č. 367/2011 Sb.<sup>46</sup> Tento zákon současně omezil platnost původních rozhodnutí o uznání osoby zdravotně znevýhodněné. Těmito rozhodnutími se míní ty, které byly vydány před účinností této novely, nejpozději do 31. 12. 2014. Po tuto dobu jsou osoby zdravotně znevýhodněné považovány i nadále za osoby se zdravotním postižením. Od 01.01.2015 byla tato kategorie opět obnovena zákonem č. 136/2014 Sb.<sup>47</sup> Jedním z možných důvodů této obnovy je zřejmě snaha ulehčit zaměstnávání těchto osob a začlenit je na trhu práce.

### **1.5. Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti**

Zdravotní stav a jeho posuzování je nedílnou součástí celé koncepce zaměstnávání OZP. Zároveň jde o předpoklad pro získání samotného statutu osoby zdravotně postižené, tedy osoby invalidní nebo zdravotně znevýhodněné.

---

<sup>45</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67/4.

<sup>46</sup> Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-367>.

<sup>47</sup> Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-136>.

Samotným posouzením ještě osoba nenabývá práva a povinnosti související s jejím stavem.

To, zda je osoba zdravotně postižená, se dokládá v případě invalidity posudkem, popř. potvrzením, orgánu sociálního zabezpečení.<sup>48</sup> V případě zdravotního znevýhodnění pak potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.<sup>49</sup> Až na základě těchto správních aktů, vydaných ve správním řízení, jí mohou být přiznaná práva a povinnosti s tím související. Například příspěvek na zvláštní pomůcku nebo příspěvek na mobilitu. Posuzování zdravotního stavu provádějí podle zákona 582/1991 Sb.<sup>50</sup>, okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ). Na území města Prahy působí Pražská správa sociálního zabezpečení, v Brně působí Městská správa sociálního zabezpečení Brno.<sup>51</sup> OSSZ posuzují jak invaliditu a změny jejich stupňů, tak zdravotní znevýhodnění. Zdravotní stav a s ním související pracovní schopnosti posuzuje pouze lékař, tzv. posudkový lékař, který plní úkoly OSSZ, kdy vychází z různých lékařských zpráv ošetřujícího lékaře dané osoby, výsledků funkčních vyšetření, ale také z vlastních vyšetření. Volba takového lékaře je ze zákona omezená. To znamená, že si jej nemůže zvolit ta osoba, co požaduje služby podle zákona o zaměstnanosti, nýbrž tak činí na základě žádosti orgánu sociálního zabezpečení poskytovatel zdravotních služeb, tzv. zdravotnické zařízení.

Na základě výše zmíněných úkonů posudkový lékař vydá posudek, jenž je podkladem pro vydání rozhodnutí ve věci samé, tedy v řízení o přiznání invalidního důchodu. Řízení o uznání osoby za zdravotně znevýhodněnou upravuje zákon č. 582 v § 55 a následující. Toto řízení se zahajuje výučně na žádost dané osoby. Naopak řízení o tom, že již není osobou zdravotně znevýhodněnou, se zahajuje jak na základě žádosti, tak ex officio.<sup>52</sup> Statut osoby zdravotně znevýhodněné nemůže získat osoba uznaná invalidní bez ohledu na to, v jakém stupni. Stejně tak i osoba, u které probíhá řízení právě o přiznání invalidního důchodu. Takovýto status vzniká právní moci rozhodnutí, tj. uplynutím 15 denní lhůty pro podání odvolání, a platnost je stanovena

<sup>48</sup> Viz. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67/5.

<sup>49</sup> Viz. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67/5.

<sup>50</sup> Zákon České národní rady č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 6, § 8 písm. q. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné na: [https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582#\\_](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582#_).

<sup>51</sup> Zákon České národní rady č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 6, § 8 písm. q. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné na: [https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582#\\_](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582#_).

<sup>52</sup> Ex officio – z úřední povinnosti.

v rozmezí 3 až 5 let, výjimečně může být stanovena doba neurčitá. V opačném případě pokud osoba nesouhlasí s posudkem o jeho zdravotním stavu, nelze podat opravný prostředek, neboť se nejedná o správní rozhodnutí. A dále musí počkat až do vydání rozhodnutí ve věci samé, proti kterému již je možné podat řádný opravný prostředek, tj. odvolání. V běžných věcech jsou rozhodnutí správních orgánů přezkoumatelná správními soudy. V tomto případě se bohužel jedná o kompetenční výlukou, kdy úkon, v našem případě rozhodnutí, které závisí výhradně na posouzení zdravotního stavu, je z kompetence správních soudů vyloučeno.<sup>53</sup>

Takto hovoří zákon. Ústavní soud ČR ale ve své rozhodovací praxi konstatoval, že rozhodnutí správního orgánu, jež závisí výhradně na posouzení zdravotního stavu osoby, je vyloučeno ze soudního přezkoumání, ledaže by se jednalo o rozhodnutí, které se dotýká základní lidských práv, jež jsou zaručena Listinou základních práv a svobod. Právě rozhodnutí o (ne)uznání osoby zdravotně znevýhodněné se dotýká základních práv konkrétní osoby. Proto nelze toto rozhodnutí ze soudního přezkumu vyloučit, došlo by tím k porušení Listiny, která v čl. 36 odst. 2 říká, že z pravomoci soudu nesmí být vyloučen přezkum rozhodnutí týkajících se základních práv a svobod. Ustanovení § 70 písm. d) ústavní soud tak nezrušil, ponechal jej v platnosti, ale připojil k němu svůj interpretační výrok. Správní soudy tedy mají pravomoc přezkoumávat rozhodnutí o (ne)uznání osoby zdravotně znevýhodněné.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, § 70.

<sup>54</sup> Viz. Nález Ústavního soudu Pl.ÚS 15/12 ze dne 15. 1. 2013. Právo na soudní přezkum rozhodnutí o odvolání proti neuznání za osobu zdravotně znevýhodněnou. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné na: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=pl-15-12>.

## 2. Právní úprava zaměstnávání OZP

V této části diplomové práce se podíváme alespoň v nástinu, jak probíhal historický vývoj právní úpravy zaměstnávání OZP od samého vzniku ČSR, přes období světových válek, komunistický režim a jeho konec, až do platné právní úpravy v nynější podobě.

Dále zmíníme platnou úpravu obsaženou nejenom v zákoně o zaměstnanosti, ale také v Listině základních práv a svobod (dále jen LZPaS) a v zákoníku práce.

### 2.1. Vývoj právní úpravy

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením úzce souvisí se samotným právem sociálního zabezpečení, proto se budeme v následujících částech věnovat i jeho vývoji.

Do 18. století stát do těžkých sociálních situací občanů zasahoval jen minimálně. Prosazoval totiž zásadu „*Laissez faire, laissez passer*“, kterou můžeme přeložit jako „*nechte činit, nechte plynout*“, kdy se věci nechaly vyvíjet vlastní cestou, a lidé se měli starat o sebe sami. Stát „pomáhal“ pouze vojenským vysloužilcům, jejich rodinám a státním zaměstnancům.

Vznik a rozvoj moderních forem sociálního zabezpečení nastává až v 19. století, kdy na území Rakouska-Uherska začaly vznikat spolkové nemocenské pokladny, z kterých se hradily různé sociální události, hradily například stravné v nemocnici pro dělníky v případě nemoci. V druhé polovině 19. století dochází k zakládání sociálně demokratických stran a odborových organizací. Tyto skutečnosti a zhoršující se ekonomická situace vedly k tomu, že se státy začaly více zajímat o problematiku sociálního pojištění. Postupně se zavádělo sociální pojištění pro širokou vrstvu zaměstnanců. V Německu došlo Bismarckovou reformou k uzákonění nemocenského, úrazového, starobního a invalidního pojištění. Krátce poté došlo tzv. Taafeho reformou k uzákonění povinného sociálního pojištění také v rakouské části Rakouska-Uherska a tedy i

v českých zemích. V roce 1888 byl přijat zákon o úrazovém pojištění dělníků č. 1/1888 ř. z. a zákon o nemocenském pojištění dělníků č. 33/1888 ř. z.

V roce 1889 byl přijat zákon o bratrských pokladnách. Poslední zákon z této oblasti byl přijat v roce 1907<sup>55</sup>. Starobní a invalidní pojištění dělníků nebylo do roku 1918 zavedeno.

### 2.1.1. Vývoj v letech 1918-1948

Po vzniku Československa následovalo období rozkvětu, avšak bylo zde mnoho právních oblastí a problémů, které bylo třeba vyřešit, např. v zákonodárství. Na základě zákona č. 11 z roku 1918 o zřízení samostatného státu československého vznikla tzv. recepční norma, došlo k převzetí právních předpisů, nejenom ze sociální oblasti, od Rakouska-Uherska, a tím byla zachována právní kontinuita na bývalou monarchii. Následně docházelo k přijímání nových právních předpisů, které reagovaly na potřeby tehdejšího státu. Jako jeden z ústředních správních orgánů bylo vytvořeno ministerstvo sociální péče, jehož agendou byla mimo jiné sociální ochrana obyvatelstva.

Mezi první právní předpisy z oblasti sociálního zabezpečení, které se věnovaly problematice osob se zdravotním postižením, patří zákon č. 199/1919 Sb. z. a n., o organizaci péče o válečné poškozence a zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Zákon č. 199 říká, že válečnými poškozenci jsou invalidé, tedy státní občané ČSR, jejichž pracovní schopnost byla dočasně nebo trvale snížena, popřípadě zcela pozbyta, a to jako důsledek poranění nebo nemoci získané nebo zhoršené při výkonu vojenské služby, při vojenských úkonech, v zajetí nebo při činnosti jako železniční zřizenci.<sup>56</sup>

Na základě tohoto zákona měl ministr sociální péče povinnost sepsat a vést seznam takovýchto osob, lékařskými prohlídkami zjistit ztrátu jejich pracovních

---

<sup>55</sup> Zákon č. 1/1907 ř. z., o pensijním pojištění zřizenců ve službách soukromých a některých zřizenců ve službách veřejných.

<sup>56</sup> Zákon č. 199/1919 Sb. z. a n., o organizaci péče o válečné poškozence, § 1 písm. a. [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzge4v6mjzhewta>.



schopností, zajistit jim podporu aj. Prováděcím předpisem byl zákon č. 142/1920 Sb., o požitcích válečných poškozců, který upravuje dávky – požitky, tedy důchody, na které tyto osoby mají nárok (např. invalidní, sirotčí apod.) a upravuje jejich výši.

Zřejmě nejvýznamnější právní předpis, který byl v této době přijat, je výše zmíněný zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. Tímto zákonem došlo ke zlepšení sociální situace a k posílení demokratického vývoje v zemi. Šlo o základní zákon ve smyslu toho, že upravoval pojištění všech zaměstnanců, kteří neměli pojištění podle jiných předpisů. Nevztahoval se tak například na státní zaměstnance a soukromé úředníky. V rámci invalidního pojištění se podle tohoto zákona poskytoval invalidní důchod a vyrovnávací příspěvek k němu. V období první republiky bylo sociální pojištění velmi organizačně roztržštěné a diferencované podle stavovské příslušnosti.<sup>57</sup> V době okupace došlo k některým změnám, ale ty nepřinesly žádné podstatné změny, a proto se jim nebudeme více věnovat.

Po válce bylo v oblasti sociálního zabezpečení navázáno na zákonodárství první republiky. V roce 1948 byl přijat zákon č. 99 o národním pojištění, který unifikoval – sjednotil soudobou roztržštěnou úpravu do jednoho předpisu. Tehdy v té době byl velmi pokrokový, protože zajistil zvýšení všech dávek, upravoval sociální pojištění pro případ nemoci, stáří, mateřství, ale také invalidity. Tento zákon zavedl pojištění jako povinné.

### 2.1.2. Vývoj po roce 1948

Po nástupu komunistického režimu docházelo k postupnému upuštění od pojišťovacího principu, došlo ke znárodnění zdravotnictví, potlačování sociální péče. V roce 1951 došlo ke zrušení ministerstva sociální péče z důvodu naivní myšlenky, že potřeba sociální péče vymizí tím, že dojde k rozvoji vědy a zvýšení životní úrovně obyvatel. Prvními předpisy z této oblasti, které byly přijaty, jsou zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení.

---

<sup>57</sup> KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s.

První výše zmíněný zákon je zajímavý tím, že byl platný až do konce roku 2006, kdy byl zcela nahrazen jiným zákonem. Pro účely této diplomové práce nás zajímá druhý zmíněný zákon a tím je zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, který upravuje problematiku osob se zdravotním postižením.

Zákon hovoří o osobách se změněnou pracovní schopností a definuje je v odstavci prvním § 52 jako „osoby, které pro trvalé poškození zdraví mají podstatně omezený výběr zaměstnání.“<sup>58</sup> Dále jimi jsou podle odstavce druhého téhož paragrafu „osoby, které pro trvalé poškození zdraví, jež nastalo před započítáním pravidelné pracovní činnosti, nebo pro vrozené vady mají podstatně omezený výběr zaměstnání, zejména mládež s těžkými zdravotními vadami po dosažení věku, v němž končí povinná školní docházka.“<sup>59</sup>

Ustanovení výše zmíněného zákona se vztahuje také na příjemce důchodů, kdy nárok na ně je podmíněn nepříznivým zdravotním stavem, a pro příjemce obdobných důchodů poskytovaných podle jiných předpisů.<sup>60</sup>

První vyhláškou, která byla přijata k provedení tohoto zákona, byla vyhláška č. 4/1957 Ú. l. o péči o osoby se změněnou pracovní schopností. Účelem této péče bylo zejména pomáhat těmto osobám a vytvářet pro ně předpoklady pro to, aby se mohly účastnit na budovatelské práci. Dle § 2 této vyhlášky jim stát pomáhá například při volbě zaměstnání, které by odpovídalo jejich zdravotnímu stavu a kvalifikaci, vyhledává pro ně vhodná pracovní místa, umožňuje jim získat odborné vlastnosti pro výkon zaměstnání. Také je a jejich rodinné příslušníky hmotně zabezpečuje v době před začátkem výkonu povolání a v době přípravy k němu. Tato vyhláška sama podává definici osob se změněnou pracovní schopností. Jsou jimi podle vyhlášky „osoby, které pro trvalé poškození zdraví mají podstatně omezený výběr zaměstnání.“<sup>61</sup> Z této definice plyne, že vyhláška určuje dva podstatné znaky osoby se změněnou pracovní schopností.

Prvním znakem je trvalé poškození zdraví a druhým znakem je následek tímto způsobený, tzn. podstatně omezený výběr povolání. Trvalým poškozením se

---

<sup>58</sup> Zákon č. 55/1956, o sociálním zabezpečení, § 52 odst. 1.

<sup>59</sup> Zákon č. 55/1956, o sociálním zabezpečení, § 52 odst. 2.

<sup>60</sup> Zákon č. 55/1956, o sociálním zabezpečení, § 52 odst. 3.

<sup>61</sup> Vyhláška č. 4/1957 Ú. l. o péči o osoby se změněnou pracovní schopností, § 3. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=28642&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>.

rozumí vrozená nebo získaná vada, a to buď tělesná, smyslová, či duševní, nebo také chorobný stav. Podmínkou je trvání těchto stavů nejméně jeden rok. Druhým znakem, resp. následkem, je výše zmíněný výběr povolání, který musí být podstatně omezený. Rozumí se tím situace, kdy osoba za prvé není schopná vůbec vykonávat dosavadní zaměstnání, ale je schopná vykonávat jiné zaměstnání, jež vyžaduje nižší kvalifikaci. Nebo za druhé se k němu vyžaduje zvláštní předchozí příprava. Anebo jako třetí varianta, osoba je schopná vykonávat dosavadní zaměstnání za určitých podmínek. Takovou podmínkou je například to, že dojde ke zmírnění, ulehčení pracovních podmínek, protože výkon dosavadního povolání je pro tuto osobu spojen se značným ztížením životních podmínek.

Odst. 5 téže vyhlášky a téhož paragrafu upravuje problematiku mladistvých osob takto: „*U mládeže s trvalým poškozením zdraví po dosažení věku, v němž končí povinná školní docházka, se podstatně omezeným výběrem zaměstnání rozumí též, nedovoluje-li jí těžká zdravotní vada přípravu nebo odborné vzdělání pro většinu kvalifikovaných povolání.*“<sup>62</sup> Jestli jde o osobu se změněnou pracovní schopností nebo nikoliv, rozhoduje odbor sociálního zabezpečení rady okresního národního výboru.<sup>63</sup> V § 4 této vyhlášky jsou uvedeny další okruhy osob, které se pokaždé pokládají za osoby se změněnou pracovní schopností, mohou-li vykonávat výdělečné zaměstnání. Jsou jimi např. poživatelé důchodů invalidních a částečně invalidních, poživatelky důchodů vdovského a důchodu manželky z důvodu vlastní invalidity, poživatelé důchodů sociálních, starobních a osoby starší 65 let.<sup>64</sup>

Odbor sociálního zabezpečení podle této vyhlášky také prováděl výběr pracovních míst v jednotlivých závodech, které by byly vhodné pro osoby se změněnou pracovní schopností. Tato vyhláška závodům<sup>65</sup> určovala hned několik povinností, mezi které patřily např. povinnost zaměstnávat osoby se změněnou pracovní schopností. Dále povinnost uvolňovat z pracovního poměru osoby fyzicky zdatnější a přenechávat tato místa pro osoby se změněnou pracovní schopností. Další povinností bylo například ohlašovat uvolnění místa, které by

---

<sup>62</sup> Vyhláška č. 4/1957 Ú. l., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností, § 3 odst. 5. [online]. [cit. 2019-11-12]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=28642&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>.

<sup>63</sup> Viz. Tamtéž, odst. 6.

<sup>64</sup> Vyhláška č. 4/1957 Ú. l., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností, § 4. [online]. [cit. 2019-11-12]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=28642&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>.

<sup>65</sup> Závody podle této vyhlášky se rozumějí všechny hospodářské, rozpočtové a jiné organizace.

bylo možné obsadit osobou se změněnou pracovní schopností. Jestliže závod chtěl rozvázat poměr s osobou se změněnou pracovní schopností, musel k tomu mít předchozí souhlas místně příslušného odboru.

Tato vyhláška byla zrušena a nahrazena další prováděcí vyhláškou č. 20/1960 Sb., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností, která upravuje stejnou problematiku. Opět stanoví povinnost státu pečovat a pomáhat osobám se změněnou pracovní schopností, výběr vhodných pracovních míst, povinnosti závodů ohledně těchto osob, hmotné zajištění apod. Nově byl pro osoby se změněnou pracovní schopností stanoven limit 65 let.

V roce 1964 byl přijat zákon č. 101 o sociálním zabezpečení, který zrušil a nahradil původní zákon z roku 1956. Problematice osob se zdravotním postižením se věnuje část pátá, díl první a druhý, kde se v § 67 nehovoří již o osobách se změněnou pracovní schopností, ale nově se hovoří o občanech se změněnou pracovní schopností. Těmi jsou tedy *„osoby, které mají pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezený výběr zaměstnání; jsou jimi též poživatelé důchodů podmíněných nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim jejich zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění.“*<sup>66</sup> Tímto zákonem došlo ke změně a nově byl zaveden pojem dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Ten byl definován v prováděcí vyhlášce<sup>67</sup> jako *„nepříznivý zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy potrvá déle než rok.“*<sup>68</sup> Z důvodu špatného hospodářství a ne zcela příznivého ekonomického růstu došlo ke zhoršení celkové úrovně sociálního zabezpečení. K další reformě v oblasti práva sociálního zabezpečení došlo v polovině 70. let, kdy byl přijat nový zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení. K němu byla opět vydaná prováděcí vyhláška č. 128/1975 Sb. I tento zákon stále užívá termín občan se změněnou pracovní schopností a je definován v § 83 jako ten, *„kdo má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy pro pracovní uplatnění.“*<sup>69</sup> Jsou jimi také *„poživatelé důchodů*

---

<sup>66</sup> Zákona č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, § 67. [online]. [cit. 2019-11-14]. Dostupné na: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1964-101>.

<sup>67</sup> Vyhláška č. 102/1964 Sb. kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

<sup>68</sup> Vyhláška č. 102/1964 Sb. kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, § 17.

<sup>69</sup> Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, § 83.

*podmíněných nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim jejich zachovalá pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění“.*<sup>70</sup>

Zákon opět používá pojem dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, ale na místo omezeného výběru zaměstnání zde nově hovoří o omezené možnosti pracovního uplatnění, popřípadě přípravy pro pracovní uplatnění. Jde tedy o širší pojem, pod který se dá zařadit větší počet osob. Současně zákon nově hovoří i o kategorii takzvaných občanů se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Zákon říká, že:

Občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením jsou občané, kteří mají mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění (včetně přípravy k němu) a mohou se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za zcela mimořádně upravených pracovních podmínkách. Těmi jsou vždy občané, kteří byli uznáni plně invalidními podle ustanovení § 25 odst. 3 písm. d). Těmto občanům se umožňuje příprava pro pracovní uplatnění pro ně vhodná a umisťují se zejména do chráněných dílen (na chráněná pracoviště) a do jiných zařízení určených pro tyto občany, například do výrobních družstev invalidů nebo do hospodářských zařízení svazů invalidů.<sup>71</sup>

Za občany, kteří byli uznáni plně invalidními podle § 22 odst. 3 písm. d, zákon považuje například občany nevidomé nebo občany s velmi těžkými ortopedickými vadami.

Občanům se změněnou pracovní schopností se poskytuje pracovní rehabilitace, tedy péče<sup>72</sup>, která směřuje k tomu, aby mohly tyto osoby nadále vykonávat dosavadní povolání nebo jiné vhodné povolání. Dále mají nárok na hmotné zabezpečení, jež zahrnuje příspěvek před umístěním do zaměstnání, příspěvek během doby přípravy k zaměstnání a také nárok na náhradu nutných výdajů s tím související.

Zákon stanovoval i mnoho povinností pro organizace, které zabezpečovaly těmto osobám vhodné pracovní uplatnění. Mezi některé z nich patřila např.

---

<sup>70</sup> Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, § 83.

<sup>71</sup> Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, § 88.

<sup>72</sup> Poradenská služba, příprava pro pracovní uplatnění, umisťování do zaměstnání.

povinnost vytvářet vhodné pracovní příležitosti, provádět přípravu těchto osob pro práci, vést jejich evidenci, upravovat pracoviště apod.

Dalším zákonem zabývajícím se stejnou problematikou byl zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. Za zmínku stojí určitě to, že tento zákon, resp. jeho poslední část, přetrvala a byla zrušena až v roce 2011. Jako vždy i k tomuto zákonu byla přijata prováděcí vyhláška č. 149/1988 Sb. Vyhláška přímo stanoví v § 113, kdo je občanem se změněnou pracovní schopností. Je jím vždy občan, který je invalidní nebo který pobírá částečný invalidní důchod, anebo je částečně invalidním, ale nemá nárok na částečný invalidní důchod. Dále vyhláška říká, že občan starší 65 let není občanem se změněnou pracovní schopností. Jde tak o limitaci věkem a to z důvodu, že tento věk je stanoven jako hranice pro přiznání starobního důchodu.

Problematice občanů se zdravotním postižením se věnoval také zákoník práce č. 65 z roku 1965. Již v základních zásadách zákoník práce stanoví, že těmto osobám se zajišťují takové pracovní podmínky, které jim umožňují uplatnit se na trhu práce a rozvíjet jejich schopnosti v práci. To vše s ohledem na jejich zdravotní stav. Tento zákoník upustil od používání pojmů zaměstnavatel – zaměstnanec a nahradil je pojmy organizace – pracovník. Paragraf 41 mluví o problematice převodu na jinou práci nebo o změně místa výkonu práce. Jestliže toto má trvat déle než měsíc, pak se u osob se změněnou pracovní schopností vyžaduje souhlas závodního výboru. V případě ukončení pracovního poměru výpovědí, kterou dává zaměstnavatel – organizace<sup>73</sup> za předpokladu, že osoba není zabezpečena důchodem, musí mu organizace podle § 47 odst. 2 zajistit jiné vhodné zaměstnání. Pracovníkovi se změněnou pracovní schopností lze dát výpověď po předchozím souhlasu okresního národního výboru, jinak by taková výpověď byla neplatná.

Podle zákoníku práce jsou organizace povinny zaměstnávat pracovníky se změněnou pracovní schopností, umožňovat jim získání potřebné kvalifikace a její zvyšování. Jsou povinny vytvářet takové podmínky, které umožní pracovníkovi co nejširší a trvalé pracovní uplatnění. Dále jsou povinné jim

---

<sup>73</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 8 odst. 2. Socialistickými organizacemi jsou státní, družstevní a společenské organizace, jakož i jiné organizace, jejichž činnost přispívá k rozvoji socialistických vztahů (dále jen "organizace").

vhodně vybavovat pracoviště. V některých organizacích se vytváří zvláštní dílny, pracoviště pro tyto osoby.

Dalo by se říci, že tato ochranná ustanovení zákoníku práce měla přispět k většímu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Skutečnost byla ale taková, že zaměstnavatelé raději tyto osoby vůbec nezaměstnávali. Tento zákoník práce byl za dobu své účinnosti několikrát novelizován a nakonec byl zcela nahrazen zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., kterému se věnujeme v následující podkapitole.

## 2.2. Platná právní úprava

V této podkapitole se podíváme na současnou platnou právní úpravu, která se zabývá problémy spojenými se zaměstnáváním OZP. Mezi prameny, z kterých jsme v této diplomové práci čerpali, patří zejména Listina základních práv a svobod, zákoník práce a samozřejmě také zákon o zaměstnanosti.

### 2.2.1. Listina základních práv a svobod

Ochranu osob se zdravotním postižením poskytuje již samotná Listina základních práv a svobod<sup>74</sup> (dále také LZPaS), která je součástí ústavního pořádku České republiky. Má tudíž nejvyšší právní sílu a „pouhé“ zákony s ní musí být v souladu.

Prvním důležitým článkem pro tuto diplomovou práci je zřejmě čl. 3, jenž zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu *„pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*<sup>75</sup> Jak je vidět, ve výčtu není uvedeno nic o zdravotním stavu, ale právě proto, že je zde uvedeno „jiného postavení“, je tímto vytvořen prostor pro subsumpci různých jiných stavů, vlivů a okolností.

---

<sup>74</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky.

<sup>75</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, čl. 3 odst. 1.

Právě pod tento pojem lze zdravotní stav a od něj odvozené zdravotní postižení podřadit. Jedná se o demonstrativní výčet.

Následující hlavy listiny nejsou pro účely této diplomové práce důležité, zajímat nás bude až hlava čtvrtá, která nese název Hospodářská, sociální a kulturní práva.

Čl. 26 Listiny říká, že *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu [...].“*<sup>76</sup> Tento článek přiznává obecné právo na práci i osobám se zdravotním postižením. Tudiž i tyto osoby mají právo si zvolit zaměstnání bez jakékoliv diskriminace, pokud jim to jejich stav dovolí. Významným je pro nás čl. 29 odst. 1., který stanovuje, že *„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“*<sup>77</sup> A odst. 2., v němž stojí: *„Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“*<sup>78</sup>

Výše zmíněná práva přiznávají osobám nárok vůči státu neboli stát má povinnost konat, poskytnout součinnost, finanční podporu a jiná plnění. Hospodářských, sociálních a kulturních práv se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které je provádí,<sup>79</sup> zejména zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a jiné.

Podrobněji se těmto zákonům se věnujeme v následujících podkapitolách.

### 2.2.2. Zákoník práce

Po roce 1989 zůstal zachován původní zákon z roku 1965, který byl pouze dílčími novelizacemi upravován, avšak ani ty nestačily pro tehdejší společenské a ekonomické změny. Proto bylo potřeba přijmout nový zákon.

V květnu byl přijat nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. Cílem nového zákoníku bylo mimo jiné naplnit základní princip vyjádřený v čl. 2 odst. 3 Listiny,

---

<sup>76</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, čl. 26, odst. 1.

<sup>77</sup> Tamtéž, čl. 29 odst. 1.

<sup>78</sup> Tamtéž, čl. 29 odst. 2.

<sup>79</sup> Tamtéž, čl. 41 odst. 1



a to, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Zákoník přináší větší liberálnost do celé oblasti pracovního práva. Samotné pracovní právo je vlastně právní odvětví regulující mimo jiné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu tzv. závislé práce<sup>80</sup>, práva a povinnosti s tím související. Také poskytuje ochranu osob se zdravotním postižením.

Cílem pracovního práva, tudíž i zákoníku práce, je regulovat výkon práce pro zaměstnavatele, poskytnout zaměstnavateli prostředky k organizaci práce a naplňování jeho činnosti. Dále je jeho cílem zajištění odpovídajících podmínek pro zaměstnance a jejich ochrana. Takzvaný pracovněprávní vztah má v systému soukromého práva zvláštní postavení, protože zaměstnanec je organizačně podřízen zaměstnavateli, který práci zadává, řídí, kontroluje a odměňuje.

Mezi základní zásady ovládající pracovní právo patří mimo jiné také zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, které se dotýkají i problematiky zaměstnávání OZP. Pod pojem diskriminaci lze podřadit jakékoliv rozlišování, vyloučení založené na diskriminačních důvodech. Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace byl původně uveden ve směrnici Rady 76/207/EHS a směrnici Rady 75/117/EHS. Obě tyto uvedené směrnice byly nahrazeny novou směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace obsahuje zákoník práce ve svém § 16. V tomto paragrafu v odstavci 2 se hovoří o tom, že je zakázána diskriminace z diskriminačních důvodů, které jsou zde demonstrativně vypsány, a pro nás důležitý bod je z důvodu zdravotního stavu. Tímto zákonem došlo k implementaci směrnice Rady 2000/78/ES<sup>81</sup>. Zákoník práce úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace upravuje omezeným způsobem, neboť v § 17 odkazuje na speciální právní úpravu, na antidiskriminační zákon č. 198/2006 Sb.

---

<sup>80</sup> Závislou prací je míněna práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. In: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 2 odst. 1.

<sup>81</sup> *Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.* In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>.

Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci na přímou a nepřímou. Přímou diskriminací je jednání, ale i opomenutí, kdy se s osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve stejné, srovnatelné situaci, a to z důvodu jiné rasy, pohlaví, věku, národnosti a z důvodu zdravotního postižení.

Nepřímou diskriminací je jednání, opomenutí, kdy z důvodu relativně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna vůči ostatním z některého již z výše uvedených důvodů. Na vysvětlení uvedeme příklad, kdy zaměstnankyně, která pečuje o dítě, má u zaměstnavatele na vlastní žádost posunutou pracovní dobu, řekněme na 9. hodinu. Avšak již od 8 hodin probíhá u zaměstnavatele školící kurz, který je přístupný pro všechny. Protože tato žena se ho nemůže účastnit, je tedy diskriminovaná v oblasti odborné přípravy a tudíž má ztížený kariérní růst.

Co se týče diskriminace z důvodu zdravotního postižení, tak zákon výslovně uvádí, že za nepřímou diskriminaci se považuje i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření k tomu, aby osoba zdravotně postižená měla přístup k zaměstnání, aby mohla využít pracovní poradenství, účastnit se vzdělávání, ledaže by to pro zaměstnavatele znamenalo nepřiměřená zatížení, zejména finanční. Jako příklad se dá uvést neochota zaměstnavatele upravit pracovní dobu, pracoviště apod. tak, aby osobě zdravotně postižené byl reálně umožněn výkon zaměstnání. Princip zákazu diskriminace nemůžeme brát absolutně. Za diskriminační jednání se nepovažuje případ, kdy z povahy práce vyplývá, že jí může vykonávat pouze osoba určitého pohlaví nebo jestliže se k výkonu takové práce vyžaduje splnění předpokladů stanovených právním předpisem jako je např. vzdělání, odbornost, kvalifikace, bezúhonnost, občanství apod. Další výjimku představuje rozdílné zacházení z důvodu ochrany určité skupiny osob nad rámec zákona. Jde o ochranu osob těhotných, mladších 18 let a osob se zdravotním postižením.

Další související ustanovení je obsaženo v § 41 zákoníku práce, který stanoví povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku. Podmínkou takového převodu je tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovně-lékařských

služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu. Dále se přihlíží k tomu, aby byl zaměstnanec převeden na práci, která je pro něj vhodná s ohledem na jeho zdravotní stav, a pokud možno i k jeho kvalifikaci. S touto problematikou souvisí ustanovení § 52 písm. *d, e*, které umožňuje zaměstnavateli dát v takovém případě zaměstnanci výpověď za předpokladu, že jej nemůže převést na jinou vhodnou práci, protože pro něj žádnou takovou práci nemusí ani mít. Zdravotní stav zaměstnance v takovýchto případech musí být dlouhodobý. Musí tedy trvat déle než jeden rok<sup>82</sup>. V ustanovení § 103 odst. 5 se zákoník zmiňuje o povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům se zdravotním postižením zajistit například vhodnou úpravu pracovních podmínek, přizpůsobení pracoviště apod. Toto ustanovení je zařazeno do části páté zákoníku práce, která upravuje práva a povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dalším ustanovením zákoníku práce zabývajícím se problematikou osob se zdravotním postižením je § 237, který pouze odkazuje ohledně povinností zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením na speciální právní úpravu, tedy na zákon o zaměstnanosti.

### 2.2.3. Zákon o zaměstnanosti

První zákon o zaměstnanosti byl přijat již v roce 1991. Zrušil předchozí systém administrativní regulace zaměstnanosti a vytvořil tak předpoklad pro vznik trhu práce.

V roce 2004 byl přijat nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úkolem tohoto zákona je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností.<sup>83</sup> Vymezuje postupy a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Více o této politice se budeme věnovat v podkapitole aktivní politika zaměstnanosti.

Vedle aktivní politiky zaměstnanosti existuje tzv. pasivní politika zaměstnanosti, která zahrnuje především poskytování dávek. Původní zákon o zaměstnanosti stále používal termín občan se změněnou pracovní schopností.

---

<sup>82</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 04. 10. 2011. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/21Cdo2785/2010>.

<sup>83</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2.

Naproti tomu současný zákon o zaměstnanosti od tohoto pojmu upustil a používá již pojem osoba se zdravotním postižením, který je přesnější a více odpovídá požadavkům moderní společnosti. K provedení zákona byla přijatá vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) č. 518/2004 Sb., jež upravuje pracovní rehabilitaci, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP a příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP, poradenskou činnost pro tyto osoby apod. Problematice zaměstnávání OZP se věnuje část třetí zákona, tedy § 67 až § 84. V § 67 nalezneme definici osoby se zdravotním postižením, kterému jsme se věnovali v kapitole 1, proto jí zde pouze zrekapitulujeme.

OZP je fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána za invalidní v prvním, druhém a třetím stupni nebo osoba zdravotně znevýhodněná. Za OZP se považuje i fyzická osoba, která byla posouzena, že již není invalidní, a to po dobu 12 měsíců od tohoto posouzení.<sup>84</sup>

#### *2.2.3.1. Aktivní politika zaměstnanosti*

Aktivní politika zaměstnanosti patří do státní politiky zaměstnanosti. Usiluje o zabezpečení práva na zaměstnání, docílení vyrovnanosti mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, koordinuje opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na pracovním trhu. Dále hospodaří s finančními prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce. Také činí opatření, směřující k podpoře zaměstnávání OZP a jiné. Tuto politiku vytváří stát za účasti dalších subjektů působících na trhu práce, jako jsou zaměstnavatelé a odborové organizace. Při jejím provádění se do spolupráce se státem zapojují též územně samosprávné celky, profesní organizace, organizace zaměstnavatelů a sdružení osob se zdravotním postižením. Správu v této oblasti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR).

---

<sup>84</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67.

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována zejména těmito nástroji: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti apod.<sup>85</sup>

Prvním nástrojem je rekvalifikace, ale té se budeme věnovat v následující podkapitole. Druhým nástrojem jsou tzv. investiční pobídky, prostřednictvím kterých se hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech u zaměstnavatele.<sup>86</sup>

Školením se má na mysli teoreticko-praktické vzdělávání, získávání znalostí a odborných dovedností vhodných pro pracovní zařazení u daného zaměstnavatele. Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nové pracovní místo v oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnaných osob za dvě ukončená pololetí nejméně o 50 % vyšší, než je průměrný podíl na území celého státu, a to na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR. Výše hmotné podpory v tomto případě činí částku 200.000,- Kč na jedno nové pracovní místo.

Třetím nástrojem jsou veřejně prospěšné práce (dále jen VPP). VPP představují časově omezené pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání, které vytváří zaměstnavatel po dohodě s ÚP ČR. VPP se vytváří na období nejdéle 24 po sobě jdoucích měsíců a lze je vytvářet i opakovaně. Obsahem těchto prací je např. údržba veřejných prostranství, úklid budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí či státních a jiných obecně prospěšných institucí. V praxi se bude jednat o práce, jež nevyžadují odborné vzdělání ani jiné odborné předpoklady. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na přípravu takových pracovních příležitostí až do výše skutečných výdajů vynaložených na mzdu, na plat včetně pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Vyhláška č. 518/2004 Sb.<sup>87</sup> stanoví, že se příspěvek poskytuje měsíčně nebo na základě dohody za jiné období.

---

<sup>85</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104 odst. 2.

<sup>86</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111 odst. 1.

<sup>87</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, § 24.

Čtvrtý nástroj představují tzv. společensky účelná pracovní místa. To jsou místa zřízená nebo vyhrazená zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP, jež obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jinak. Dále to jsou také místa zřízená přímo uchazečem o zaměstnání pro výkon jejich samostatné výdělečné činnosti.<sup>88</sup>

ÚP může opět poskytnout příspěvek na zřízení a vyhrazení takového pracovního místa. Výše příspěvku se liší podle toho, zda podíl nezaměstnaných osob v daném okrese, kde je místo zřízeno, dosahuje, resp. nedosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice. V případě, že nedosahuje, může výše příspěvku činit až čtyřnásobek. Pokud dojde ke zřízení více jak 10 pracovních míst na základě jedné dohody, až šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud ovšem podíl nezaměstnaných v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v ČR, nebo je dokonce i vyšší, může výše příspěvku činit až šestinásobek, resp. osminásobek této průměrné mzdy při zřízení více jak 10 pracovních míst na základě jedné dohody.<sup>89</sup> Příspěvek se poskytuje jako návratný, příspěvek na úhradu úroků z úvěrů nebo jiný účelově určený příspěvek. V případě příspěvku na zřízení společensky účelového pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ) nelze požadovat vrácení, jestliže osoba přestala vykonávat činnost ze zdravotních důvodů, anebo jestliže sama umřela. Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 24 měsíců<sup>90</sup>.

ÚP ČR může na základě dohody s OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, poskytnout tzv. překlenovací příspěvek na úhradu provozních nákladů vzniklých v souvislosti se začínající činností. Tento příspěvek se poskytuje jako jednorázový za celé období, tj. 5 měsíců, a jeho měsíční výše činí 0,25 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla dohoda o překlenovacím příspěvku uzavřena. Tento příspěvek se poskytuje na provozní náklady, jako jsou např. náklady na dopravu materiálu a výrobků, na opravu a údržbu objektu, kde se

---

<sup>88</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113 odst. 1.

<sup>89</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113 odst. 3 a 4.

<sup>90</sup> Tamtéž, odst. 5.

vykonává samostatná výdělečná činnost. A to za podmínky, že tento objekt vlastní OSVČ.<sup>91</sup>

Dle § 105 je součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Účelem poradenství je zjišťovat osobnostní a kvalifikační předpoklady FO pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci OZP. Poradenství zajišťují přímo zaměstnanci ÚP ČR, ale po dohodě s krajskou pobočkou Úřadu práce může toto poradenství poskytovat také odborné zařízení, např. pedagogická poradna, bilančně diagnostické pracoviště atd.<sup>92</sup>

Pod podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením si můžeme představit zejména pracovní rehabilitace, které se budeme věnovat v samostatné podkapitole. Dále poskytování příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP apod. V širším slova smyslu lze pod podporu zaměstnávání OZP zařadit i tzv. povinný podíl, kterému bude věnována také samostatné podkapitola.<sup>93</sup>

Sdílené zprostředkování zaměstnání je institut spolupráce mezi krajskou pobočkou ÚP a agenturou práce, která může zprostředkovat zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Agentuře práce může být poté poskytnut příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 500,- Kč za každého uchazeče o zaměstnání, kterému agentura zprostředkovává zaměstnání. Dále jí může být poskytnut příspěvek za umístění uchazeče o zaměstnání ve výši 6.250,- Kč, jestliže v tomto pracovním poměru vydrží nejméně 6 měsíců.<sup>94</sup>

K řešení problémů obecního, okresního, krajského i celostátní charakteru v oblasti zaměstnanosti slouží tzv. cílené programy k řešení zaměstnanosti. Mohou být zaměřeny jak oblastně, tak i na určitou skupinu osob, které mají horší

---

<sup>91</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 114.

<sup>92</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 105.

<sup>93</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 105.

<sup>94</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 119a.

uplatnění na trhu práce. Jedná se o soubor různých opatření směřující k zvýšení možnosti uplatnění se těchto osob na trhu práce. Cílené programy s celostátní působností schvaluje vláda, zbylé schvaluje ministerstvo. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění OZP.<sup>95</sup>

#### 2.2.3.2. *Rekvalifikace*

Rekvalifikace je zřejmě nejznámější nástroj, který stát má a používá k naplnění cílů aktivní politiky zaměstnanosti. Za rekvalifikaci považujeme „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“<sup>96</sup> Rozsah a obsah rekvalifikace by měl odpovídat osobním poměrům, vlastnostem a schopnostem konkrétní fyzické osoby včetně její dosavadní kvalifikace.

Zákon rozeznává na jedné straně rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání a na straně druhé rekvalifikaci zaměstnanců. Pro OZP mohou být ve světle § 74 zákona o zaměstnanosti organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Další výhodou pro OZP je to, že proto, aby jí náležela podpora při rekvalifikaci za podmínek, že nepobírá mzdu, plat, starobní důchod aj., nemusí být ani vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.<sup>97</sup> Jednotlivé formy rekvalifikace nalezneme v prováděcí vyhlášce č. 519/2004 Sb.<sup>98</sup> Dle této vyhlášky se rekvalifikace uskutečňuje formou vzdělávání například ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve školských vzdělávacích programech pro střední vzdělávání, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů apod. Jednotlivé typy programů a aktivit lze mezi sebou kombinovat. Rekvalifikaci mohou provádět pouze rekvalifikační zařízení. Těmi jsou např. zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, vysoká škola s akreditovaným studijním programem.

<sup>95</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 120.

<sup>96</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108 odst. 1.

<sup>97</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 74.

<sup>98</sup> Vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců



Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání se provádí na základě dohody mezi ÚP a daným uchazečem nebo zájemcem a zajišťuje jí příslušná krajská pobočka Úřadu práce podle bydliště uchazeče nebo zájemce. Pokud jde o rekvalifikaci zaměstnanců, ta se provádí na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem s tím, že o tomto může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu, na základě které může tomuto zaměstnavateli plně nebo částečně hradit náklady, jež mu vznikly v souvislosti s poskytováním rekvalifikace.

### 3. Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

V této kapitole se věnujeme problematice povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat OZP a možnostem, jak tuto povinnost splnit i jiným způsobem než přímým zaměstnáváním OZP.

Zaměstnavatele, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více jak 25 zaměstnanců, musí zaměstnávat OZP, a to v zákonem stanovené výši 4 % celkového počtu zaměstnanců. Hovoříme o tzv. povinném podílu, který je pro všechny zaměstnavatele nastaven stejně. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé splnit hned několika různými způsoby, které pro ně vyplývají ze zákona a jenž lze vzájemně kombinovat.

Zaměstnavatelé mohou přímo zaměstnávat OZP a to tak, že z každých 25 zaměstnanců je jedním zaměstnancem OZP. To odpovídá právě výše zmíněnému povinnému podílu. Dále mohou zaměstnavatelé tuto povinnost splnit formou tzv. náhradního plnění, tím se rozumí odebrání výrobků, služeb a zadávání zakázek zaměstnavatelům, kteří mají v pracovním poměru více jak 50 % OZP, tzv. zaměstnavatelé na chráněném trhu práce anebo odebrání výrobků, služeb a zadávání zakázek přímo OZP, jež jsou OSVČ a nemají žádné zaměstnance. Teorie tuto možnost označuje jako tzv. náhradní plnění. Poslední možností je splnění povinnosti přímým odvodem do státního rozpočtu.<sup>99</sup> Výše odvodu činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž vznikla povinnost plnit povinný podíl OZP za každou OZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnávat.<sup>100</sup> Tento způsob plnění povinného podílu se zdá být vhodný zejména pro zaměstnavatele, kteří působí v oborech činnosti, kde zaměstnávat OZP není možné nebo vhodné. Současně se pro ně nehodí ani možnost splnit povinný podíl skrze tzv. náhradní plnění. Samozřejmě jej využívají i jiní zaměstnavatelé, neboť s ohledem na stanovenou výši se nejedná o částku likvidační pro zaměstnavatele a jde o rychlý způsob splnění dané povinnosti. Avšak na druhé straně, zaměstnáváním OZP na práci, na kterou stejně musí zaměstnat jinou osobu

<sup>99</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81.

<sup>100</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 82.

(např. úklid prostor, administrativa apod.), splní nejen danou povinnost, ale současně i ušetří sumu, jež by jinak musel odvést do státního rozpočtu, a bude mít nárok na příspěvky a nemluvě o psychickém efektu pro OZP, která se bude cítit potřebná, užitečná.

Druhá výše zmíněná možnost je tzv. náhradní plnění. Jedná se o nepřímé podporování pracovního uplatnění OZP na trhu práce. Takto splnit povinný podíl je možné jen omezeně. Zákon stanoví limit maximálně 28 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, kterého zaměstnavatel zaměstnával v roce předcházejícím.<sup>101</sup> Nad tuto hranici zaměstnavatelé mohou odebírat produkty, služby a zadávat zakázky, to jim nikdo nezakazuje. Ale již se jim to nezapočítává do plnění povinného podílu, resp. nemohou si to započíst. První možností plnění povinného podílu je, jak jsme již zmínili výše, přímé zaměstnávání OZP v pracovním poměru. Jde o přímou podporu, na rozdíl od náhradního plnění, jak zajistit pracovní uplatnění osob zdravotně postižených.

Za tímto účelem je směrodatný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Do tohoto počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, nikoliv tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v kalendářním roce a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pro zjednodušení uvedeme na modelovém příkladu: U zaměstnavatele bylo celkem odpracováno všemi zaměstnanci 200 000 hodin, pro rok 2019 činil fond pracovní doby 2008 hodin při 8 hodinové pracovní době a 251 pracovních dní. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je tedy:  $200\,000/2008 = 99,60$ . Povinný podíl činí 4 % z těchto přepočtených zaměstnanců, tj. 3,98. Zaměstnavatel by měl tedy zaměstnávat 3,98 OZP. Podrobněji se způsobu tohoto výpočtu věnuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

---

<sup>101</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81 odst. 3.

Poté, co je zjištěný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, se stanoví povinný podíl OZP. Zákon zvýhodňuje zaměstnavatele, kteří plní povinný podíl skrze osoby s těžším zdravotním postižením. Říká, že každá taková osoba se započítává třikrát pro účely výpočtu a splnění povinnosti zaměstnávat OZP.<sup>102</sup> Každý zaměstnavatel je povinen do 15. února následujícího roku ohlásit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce plnění povinného podílu včetně způsobu jeho plnění.

### **3. 1. Skončení pracovního poměru osoby zdravotně postižené**

Status zaměstnance jako osoby zdravotně postižené neposkytuje prakticky žádnou ochranu v případě skončení pracovního poměru. I s OZP může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr jako s každým jiným zaměstnancem za podmínek stanovených zákoníkem práce. V právní úpravě „starého“ zákoníku práce bylo stanoveno, že v případě, dal-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, který byl OZP, byla povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci nové vhodné zaměstnání a současně si musel zaměstnavatel předem vyžádat souhlas úřadu práce se skončením pracovního poměru. Tyto povinnosti nebyly převzaty do současného zákoníku práce z důvodu harmonizace právních úprav ve vztahu k EU a zřejmě i z důvodu ochrany OZP. Protože tím, že zaměstnavatelé museli mít předem souhlas ke skončení pracovního poměru OZP, vedlo to k tomu, že nechtěli vůbec uzavírat pracovní poměry s OZP.

V současné době v účinném zákoníku práce není ani informační povinnost zaměstnavatele informovat příslušný Úřad práce při skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který je OZP. Jelikož je zákoník práce postaven na zásadě rovného zacházení a zákazu jakékoli diskriminace se zaměstnanci, může zaměstnavatel tedy pracovní poměr s OZP skončit všemi způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zákoníku práce za podmínek dodržení zákonných náležitostí a postupů bez jakéhokoliv omezení. Pracovní poměr tak může být zrušen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Může též skončit uplynutím sjednané doby, jde-li o pracovní poměr sjednaný na dobu

---

<sup>102</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 17.

určitou. Samozřejmě pracovní poměr končí také smrtí zaměstnance, anebo zaměstnavatele fyzické osoby, pokud se nepokračuje v živnosti.<sup>103</sup>

### 3. 2. Výhody a příspěvky pro zaměstnavatele

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne zaměstnávat OZP, je tento krok vnímán velice pozitivně. Proto i zákonná právní úprava toto podporuje a příslušná pobočka Úřadu práce může poskytovat příspěvky na činnosti spojené se zaměstnáváním OZP.

Prvním z mnoha příspěvků je například příspěvek na zapracování. V případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému se věnuje zvýšená péče na trhu práce, v našem případě z důvodu jeho zdravotního stavu, může tento příspěvek poskytnout ÚP ČR zaměstnavateli, a to na základě dohody uzavřené mezi ním a příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce. Příspěvek lze poskytovat nejdéle na dobu 3 měsíců a současně nesmí měsíčně převyšovat polovinu minimální mzdy pro jednu FO, která se zapracovává. Účelem příspěvku by mělo být částečné pokrytí nákladů, které zaměstnavateli vznikly v souvislosti s přijímáním onoho uchazeče. Například náklady na náhradní materiál, náklady na mzdu zaměstnance, který jej bude zapracovávat apod. Nejedná se o nárokový příspěvek. To znamená, že na něj není právní nárok, ale je na správním uvážení Úřadu práce, zda jej poskytne. Navíc se poskytuje jednorázově a zpětně za celé domluvené období. V případě porušení podmínek sjednaných v dohodě se příspěvek nevyplácí.

Úřad práce dále může poskytovat příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa a tzv. překlenovací příspěvek. Oběma příspěvkům jsme se věnovali v podkapitole s názvem Aktivní politika zaměstnanosti. Pro rekapitulaci uvedme, že společensky účelným pracovním místem je místo zřízené nebo vyhrazené zaměstnavatelem po dohodě s ÚP ČR pro uchazeče o zaměstnání, jemuž není dost dobře možné zabezpečit pracovní uplatnění jiným způsobem. Výši příspěvku již znova rekapitulovat nebudeme, jen uvedeme, že se jedná o návratný příspěvek a lze ho poskytnout až na 24 měsíců.

---

<sup>103</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 48.

Co se týče překlenovacího příspěvku, ten může Úřad práce poskytnout OSVČ, která již není uchazečem o zaměstnání a která získala příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Poskytuje se jako jednorázový za celé posuzované období.

Zákon dále upravuje poskytování příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním OZP.<sup>104</sup> Tento příspěvek lze poskytnout opět na základě ujednání uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, pokud zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru OZP. U tohoto příspěvku zákon stanoví celou řadu dalších podmínek, které musí zaměstnavatel splňovat, aby mu byl poskytnut. To ale spadá spíše do oboru finančního, popř. daňového práva, a proto je zde nebudeme rozebírat.

Kromě podmínek, které musí zaměstnavatel splnit, se také vyžaduje, aby šlo o zaměstnanou osobu uznanou invalidní v I., II. nebo III. stupni, nikoliv o osobu zdravotně znevýhodněnou. Roční výše příspěvku činí až 48.000,- Kč na jednu OZP.

Co má zákon na mysli pod pojmem provozní náklady, nám říká prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb. Jedná se například o správní náklady, které se zaměstnavateli zvýšily v souvislosti se zaměstnáním OZP, maximálně však do výše 7 % průměrné měsíční mzdy. Dále náklady na pracovní asistenty pro OZP, na dopravu OZP do zaměstnání a zpět, náklady na úpravu provozovny tak, aby byla vyhovující pro OZP apod. V případě, že zaměstnavatel poruší sjednané podmínky, je povinen příspěvek nebo jeho část vrátit. Na závěr je třeba říci, že se nejedná o nárokový příspěvek.

Za zmínku stojí také příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Ten sice ne zcela souvisí se zaměstnáním OZP. Může se ale stát, že zaměstnavatel právě kvůli tomu, aby mohl zaměstnávat OZP, přechází ze stávající činnosti na zcela jinou, novou činnost, a proto nemůže zabezpečit pro svého zaměstnance, kterým může být i OZP, práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Pokud se tak stane, může mu být poskytnut výše zmíněný příspěvek na základě ujednání uzavřené s Úřadem práce, kterým se má částečně uhradit

---

<sup>104</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 76.

náhradní mzda. Poskytuje se nejdéle na 6 měsíců. Měsíční výše může činit nanejvýš jednu polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance.<sup>105</sup>

Na závěr této podkapitoly zmíníme, že v případě zájmu, musí o poskytování výše zmíněných příspěvků vždy zažádat konkrétní zaměstnavatel nebo FO. Úřad práce je neposkytuje automaticky.

### 3.3. Hmotné podpory na nová pracovní místa

V této podkapitole se věnujeme hmotné podpoře na vytvoření nových pracovních míst a hmotné podpoře při rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v rámci tzv. investičních pobídek.

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti ve formě veřejné podpory, které jsou upraveny v samostatném zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Prostřednictvím těchto pobídek se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace, popř. školení zaměstnanců na těchto místech. Za školení zákon považuje teoreticko-praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností, jež odpovídají požadavkům zaměstnavatele. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení se poskytuje na úhradu skutečně vynaložených nákladů, které zaměstnavateli vznikly v souvislosti s rekvalifikací a školením. Poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců je vázáno mimo jiné na splnění podmínky ve smyslu míry nezaměstnanosti v posuzované územní oblasti, tedy okrese. Podíl nezaměstnaných se liší podle druhu a výše podpory.<sup>106</sup>

Hmotná podpora na vytvoření nového pracovního místa může činit až 300.000,- Kč na jedno takto vytvořené nové pracovní místo. Naopak hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců je určena procentuální výší od celkových nákladů a může činit 25 %, 50 % nebo v případě OZP max. 70 % z nákladu na rekvalifikaci nebo školení.

---

<sup>105</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117.

<sup>106</sup> Blíže se tomu věnuje nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Podmínky poskytování hmotné podpory, její celkovou výši, náklady, počet nových míst a jiné, jsou upraveny v dohodě, kterou uzavírá zaměstnavatel s Úřadem práce, na základě které mohou být tyto hmotné podpory poskytovány. Hmotné podpory nelze využít pro jiný účel, než pro který se poskytují. V případě porušení podmínek sjednaných v dohodě, se toto bude považovat za porušení rozpočtové kázně a zaměstnavateli bude uložena peněžité sankce v podobě odvodu. Stejně tak je zaměstnavatel povinen vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců před nabytím právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111 odst. 7 písm. k.



## 4. Nástroje podpory zaměstnávání OZP

V této kapitole a následujících podkapitolách se zabýváme nástroji, které se týkají zaměstnávání OZP. Na rozdíl od většiny výše zmíněných nástrojů, jakými je aktivní politika zaměstnanosti státu realizovaná, se nevztahovaly tyto nástroje pouze na OZP, ale i na „běžné“ zaměstnance. Těmito nástroji jsou pracovní rehabilitace, dále tzv. chráněné pracovní místo, které přestalo existovat v našem právním řádu a bylo nahrazeno pracovním místem pro OZP. Prostřednictvím těchto nástrojů je zajištěna OZP zvláštní ochrana na trhu práce a právo na speciální pracovní podmínky včetně jejich znovu zapojení do pracovního dění.

### 4.1. Pracovní rehabilitace

Jako první z výše zmíněných nástrojů, který si představíme a budeme se mu věnovat, je pracovní rehabilitace. Úpravu pracovní rehabilitace nalezneme jako vždy v zákoně o zaměstnanosti, přesněji v ustanoveních § 69 a násl. a v prováděcí vyhlášce k zákonu.

OZP mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou může zajišťovat přímo místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci s pracovním rehabilitačním střediskem nebo jí mohou na základě dohody zajišťovat také jiné PO nebo FO, jež se zaměřují na podporu OZP.<sup>108</sup> Pracovní rehabilitace je „souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.“<sup>109</sup> Z citovaného ustanovení vyplývá, že pracovní rehabilitace se provádí na základě žádosti OZP, která k ní musí podle zákona přiložit potvrzení dokládající, že osoba je OZP. Vedle OZP se může pracovní rehabilitace účastnit také FO, jež je uznána za dočasně neschopnou práce. A to na základě doporučení ošetřujícího lékaře nebo na základě doporučení OSSZ také FO, která přestala být invalidní. Účast těchto osob na pracovní rehabilitaci musí odpovídat jejich zdravotním schopnostem.

<sup>108</sup> Viz. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69 odst. 1.

<sup>109</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69 odst. 2.

Pracovní rehabilitace zahrnuje mnoho činností, které směřují k novému nebo k lepšímu pracovnímu uplatnění. V zákoně je uveden pouze demonstrativní výčet takových činností. Zahrnuje zejména poradenskou činnost pomáhající při volbě povolání, zaměstnání a jiné výdělečné činnosti. Dále také praktické a teoretické přípravy pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změna zaměstnání a mnoho dalších činností.<sup>110</sup> Jednotlivým činnostem se budeme věnovat o pár řádků níže.

Nejprve je třeba uvést obecné informace týkající se pracovní rehabilitace včetně nákladů, které při ní vznikají.

Pracovní rehabilitace probíhá podle individuálního plánu, který sestavuje krajská pobočka Úřadu práce a OZP s ohledem na její zdravotní stav, schopnosti vykonávat zaměstnání, kvalifikaci a s ohledem na současný stav na trhu práce, tj. s ohledem na míru zaměstnanosti, celkový počet OZP apod. Individuální plán pracovní rehabilitace je podrobněji upraven v prováděcí vyhlášce k zákonu, v které je uvedeno, co by měl plán obsahovat. Měl by obsahovat předpokládaný cíl a formy pracovní rehabilitace včetně časového průběhu, termíny a způsoby hodnocení účinnosti pracovní rehabilitace.<sup>111</sup> Pracovní rehabilitace je tedy průběžně hodnocena a na základě takového zhodnocení může dojít ke změně jednotlivých forem pracovní rehabilitace. Popř. může být doplněna o vhodná opatření.

Za účelem posuzování jednotlivých forem pracovní rehabilitace vytváří Úřad práce odborné pracovní skupiny, které se skládají ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP.<sup>112</sup> FO a PO pověřené prováděním pracovní rehabilitace, zaměstnavatel, který provádí přípravu k práci, a účastník pracovní rehabilitace mají právo a nárok na proplacení nákladů, jež v souvislosti s tím vznikají. Náklady pověřené FO, PO a zaměstnavatele, provádějící přípravu k práci, hradí Úřad práce průběžně do 30 dnů od jejich vyúčtování, a to na účet peněžního ústavu. Vyhláška tedy nedovoluje jejich proplacení v hotovosti. V případě nákladů účastníka pracovní rehabilitace vyhláška připouští možnost jejich

<sup>110</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69 odst. 3.

<sup>111</sup> Viz. Vyhláška č. 518/2004, § 1.

<sup>112</sup> Viz. Zákon o zaměstnanosti, § 7 odst. 3.

proplacení i v hotovosti nebo poštovní poukázkou ve stejné lhůtě jako u pověřené FO a PO. Tedy ve všech případech až poté, co osoby své náklady na pracovní rehabilitaci uhradily, a to proto, aby osoby nemohly zneužít těchto příspěvků. Jde hlavně o náklady spojené s jeho účastí na pracovní rehabilitaci jako jsou cestovné, cena ubytování, stravné.<sup>113</sup> Za náklady pověřené FO a PO se považují např. bezprostřední náklady vynaložené na pracovní rehabilitaci jako jsou mzdy a odměny zaměstnanců, náklady na materiál. Dále to mohou být náklady na dílčí části pracovní rehabilitace zajištěné jiným odborným, vzdělávacím zařízením, náklady na výbavu účastníka pracovní rehabilitace do výše max. 2.000,- Kč, náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a jiné.<sup>114</sup>

Posledními výše zmíněnými náklady, které je třeba uvést, jsou náklady zaměstnavatele provádějícího přípravu k práci. Jedná se například o mzdové náklady zaměstnance, jenž připravuje OZP k práci. Dále úhrada nákladů odborníka, jehož účast je nezbytná, jízdné, stravné a ubytování OZP, pokud příprava probíhá mimo obec jejího bydliště, výše činí maximálně však 1.000,- Kč. Náklady na ochranné, mycí a dezinfekční prostředky, pojistné za pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví OZP.<sup>115</sup>

Nyní rozebereme alespoň okrajově jednotlivé činnosti, které se skrývají pod pojmem pracovní rehabilitace, o kterých jsme se zmínili výše.

První zmíněnou činností z demonstrativního výčtu je poradenství, které je tradičním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Další zmíněnou činností je teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osoby se zdravotním postižením. Tím se má na mysli příprava na budoucí povolání podle úpravy školského zákona č. 561/2004 Sb., kde jsou stanoveny podmínky a způsoby vzdělávání OZP. Součástí této teoretické a praktické přípravy jsou i tzv. specializované rekvalifikační kurzy pro OZP, kterým jsme se věnovali výše.<sup>116</sup>

---

<sup>113</sup> Srv. Vyhláška č. 518/2004, § 4.

<sup>114</sup> Srv. Vyhláška č. 518/2004, § 2.

<sup>115</sup> Srv. Vyhláška č. 518/2004, § 3.

<sup>116</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 71.

Zřejmě nejdůležitější součástí teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání, a tím pádem také pracovní rehabilitace, je tzv. příprava k práci. Tou se má na mysli „*cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*“<sup>117</sup> Tato příprava se může provádět přímo na pracovištích jejího zaměstnavatele přizpůsobením pracoviště tak, aby odpovídalo potřebě OZP spolu s možností zajištění podpory asistenta. Půjde zřejmě o případy, kdy se zaměstnanec stane ještě v průběhu pracovního poměru OZP a zaměstnavatel pro něj upraví pracoviště takovým způsobem, aby zaměstnanec mohl nadále vykonávat dosavadní práci, namísto obvyklejšího způsobu řešení dané situace, kterým je rozvázání pracovního poměru.

Dále se může příprava k práci provádět na pracovních místech pro OZP. V této možnosti zajištění přípravy k práci nejsou osoby, jež se jí účastní, v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jí zajišťuje. Z tohoto důvodu by si měl zaměstnavatel uzavřít pojištění pro případ odpovědnosti za škodu na zdraví OZP, z kterého by mohlo být hrazeno případné poškození zdraví, kdyby k této situaci došlo při provádění přípravy k práci, neboť nejde o jeho zaměstnance, na které by se vztahovalo přímo pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, který uzavře takové pojištění, může požadovat proplacení jeho výše Úřadem práce jako náklady na pracovní rehabilitaci.

V neposlední řadě se příprava k práci realizuje také ve vzdělávacích zařízeních státu, církví, občanských sdruženích a dalších PO a FO.<sup>118</sup> K tomu, aby mohla takto probíhat příprava k práci, je třeba uzavřít písemnou dohodu mezi OZP a Úřadem práce, jenž bude obsahovat mimo identifikačních údajů také informace o tom, co bude obsahem přípravy k práci, dobu trvání, místo jejího konání, způsob jejího řádného zajištění a přezkoumání získaných znalostí včetně ujednání o vypovězení dohody v případech, kdy se OZP neúčastní přípravy k práci, popřípadě kdy porušuje sjednané podmínky aj.

---

<sup>117</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 72 odst. 1.

<sup>118</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 72 odst. 2.

Po dokončení přípravy k práci vydá PO nebo FO, která jí zajišťovala, osvědčení pro OZP, které je dokladem o jejím řádném absolvování. Vedle této dohody je třeba uzavřít také dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace mezi Úřadem práce a FO, popř. PO, která jí realizuje. Blíže k této dohodě hovoří ustanovení § 70 zákona o zaměstnanosti. Samozřejmě musí být uzavřena dohoda i v případech, kdy zaměstnavatel provádí přípravu k práci přímo na svém pracovišti.

Příprava k práci může trvat tak dlouho, jak je třeba. Zákon však uvádí, že smí trvat nejdéle 24 měsíců. Otázka, zda je možné, aby po uplynutí 24 měsíců byla znovu zajištěna příprava k práci téže osoby, zákon nezmiňuje. Ze zásady „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“ bychom mohli usuzovat, že takový postup by mohl být proveditelný.

Jako poslední zmínku ve věci pracovní rehabilitaci je třeba uvést, že pro OZP může být pracovní rehabilitace prováděna také ve formě tzv. specializovaného rekvalifikačního kurzu za podmínek, za kterých je možné provádět rekvalifikaci. Osobám účastnícím se pracovní rehabilitace ve formě specializovaného rekvalifikačního kurzu náleží po dobu takového kurzu podpora při rekvalifikaci, pokud nepobírají mzdu, plat, popř. jejich náhradu, starobní důchod a jiné.<sup>119</sup>

## 4.2. Chráněné pracovní místo

Tuto podkapitolu věnujeme nejdůležitějšímu nástroji, který byl upraven v české právní úpravě a který jsme zde měli již řadu let předtím, a jenž pomáhal OZP více se začlenit do pracovního života. Tímto nástrojem byl institut chráněné pracovní místo. Tento nástroj však účinný zákon o zaměstnanosti neupravuje, neboť byl nahrazen institutem zvaný pracovní místo pro OZP. K této změně došlo novelou č. 327/2017 Sb., s účinností od 01.01.2018, kterou došlo ke změně předchozího § 75. Tento upravoval chráněné pracovní místo a do budoucna upravuje ono zmíněné pracovní místo pro OZP. Pro účely této diplomové práce zde zmíníme chráněné pracovní místo, ale také

---

<sup>119</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 74.

i změny, které přinesla výše zmíněná novela včetně současně úpravy pracovního místa pro OZP.

Ještě než se budeme věnovat samotnému chráněnému pracovnímu místu, bylo by vhodné zmínit podobný institut, který zde existoval paralelně vedle chráněného pracovního místa, který ale současný zákon o zaměstnanosti také neupravuje. Šlo o pracoviště zaměstnavatele, přizpůsobené pro zaměstnávání OZP, který zaměstnával alespoň 60 % OZP z celkového přepočteného počtu zaměstnanců. Tato dílna musela být schopna provozu nejméně 2 roky ode dne, který byl sjednaný v dohodě mezi ÚP a zaměstnavatelem.<sup>120</sup> Byly to tzv. chráněné pracovní dílny, jež byly upraveny v zákoně o zaměstnanosti hned za chráněnými pracovními místy.

S účinností od 01.01.2012 došlo novelou č. 367/2011 Sb. ke změně zákona o zaměstnanosti a chráněné pracovní dílny přestaly v zákoně existovat. Formálně splynuly s chráněnými pracovními místy. Důvodem k tomuto kroku zřejmě byla snaha o zjednodušení právní úpravy a takřka totožná právní úprava spolu s finanční a administrativní náročností samotného zřízení této dílny, neboť zde byla podmínka zaměstnávání min. 60 % OZP. Tato podmínka u chráněného pracovního místa nebyla. I na tyto dílny byl poskytován příspěvek na jejich zřízení a provoz.

Nyní se dostáváme k samotnému institutu chráněného pracovního místa. Jednalo se o další nástroj, pomocí něhož stát zajišťoval pracovní uplatnění OZP na trhu práce. Zákon jej definoval jako „*pracovní místo zřízené nebo vymezení zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.*“<sup>121</sup> Jednalo se tedy o speciálně vyčleněné, upravené pracovní místo, které mohl vytvořit jakýkoliv zaměstnavatel za podmínek, že jej obsadil jedině OZP a nikým jiným. Úřad práce zřizování těchto míst a jejich obsazování OZP podporoval formou různých příspěvků jako byl například příspěvek na samotné zřízení chráněného pracovního místa, vč. příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů takového místa.

---

<sup>120</sup> Srv. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění do 31. 12. 2011, § 76 odst. 1.

<sup>121</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2017, § 75 odst. 1.

Chráněné pracovní místo mohlo být jednak zřízené, v tom případě muselo být obsazené OZP na dobu 3 let, tak i vymezené v dohodě, která se uzavírala na dobu 3 let, kde muselo být opět obsazené OZP. Rozdíl je v tom, že v případě vymezení jde o situaci, kdy zaměstnavatel již zaměstnával OZP, ale ne na chráněném pracovním místě, a v průběhu zaměstnávání požádá o vymezení chráněného pracovního místa pro tuto osobu. Kdežto v případě zřízení jde o situaci, kdy OZP ještě vůbec na tomto pracovišti nezaměstnával.

K problematice doby obsazení tohoto místa se vyjádřil i nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí ze dne 19. září 2007, sp. zn. 2 Afs 173/2006. Pro naše účely nám bude stačit pouze právní věta, resp. její část, kde NSS uvádí, že ona doba 3 let, kdy musí být chráněné pracovní místo obsazené OZP, neznamená, že musí být obsazeno pouze jednou a tou samou OZP, ale může dojít také k nahrazení této OZP jinou OZP. A to za předpokladu, že pracovní poměr této jiné OZP započne bezprostředně po skončení pracovního poměru předchozího zaměstnance, tedy předchozí OZP. Chráněné pracovní místo v průběhu jeho existence je možné obsazovat vícero různými zaměstnanci, pokud jsou OZP.

O zřízení, popř. vymezení chráněného pracovního místa, podával zaměstnavatel žádost u místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce. Než došlo k uzavření dohody o zřízení chráněného pracovního místa, zkoumal Úřad práce podmínky, které zákon kladl na zaměstnavatele. Dohodu nebylo možné uzavřít, jestliže se jednalo o zaměstnavatele, proti kterému bylo v době 12 měsíců před podáním žádosti zahájeno trestní stíhání z trestného činu podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Nebo pokud mu byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt na úseku zaměstnanosti, popř. jestliže jeho předchozí činnost nebyla přínosem pro zaměstnávání OZP.<sup>122</sup>

Za zmínku stojí jistě také to, že chráněné pracovní místo mohlo být zřízené a vymezené i na základě dohody přímo s OZP, která se rozhodla provozovat samostatnou výdělečnou činnost, tedy nejenom se zaměstnavatelem, jenž chce zaměstnávat, popř. již zaměstnává, OZP.

---

<sup>122</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2017, § 75 odst. 2.

Na zřízení chráněného pracovního místa poskytoval Úřad práce příspěvek. Účelem tohoto příspěvku byla jednak motivace zaměstnavatele zřizovat tato místa pro OZP, ale také nahradit zaměstnavateli určitou finanční ztrátu, neboť OZP nemohla dosahovat takové pracovní výkonnosti a schopnosti jako zdravý zaměstnanec. Poskytuje se pouze na zřízení, tedy vyčlenění místa pro OZP, zajištění speciálního vybavení, pomůcek, bezbariérového přístupu aj. Neposkytuje se na jeho vymezení, neboť v případě vymezení již pracovní místo pro OZP existuje a jen se na základě dohody „stane“ chráněným pracovním místem. Výše příspěvku mohla činit až 8 násobek průměrné mzdy. Jestliže se ale jednalo o osobu s těžším zdravotním postižením, výše příspěvku mohla činit až 12 násobek. Pokud však zaměstnavatel zřídil na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst, mohla činit výše příspěvku až 10 násobek, resp. 14 násobek průměrné mzdy, a to vždy na jedno takto zřízené místo.<sup>123</sup> Samozřejmě individuální výši určuje Úřad práce na základě mnoha proměnných jako je např. míra nezaměstnanosti v dané oblasti, míra specializace činnosti zaměstnavatele, rozsah úprav pracoviště pro účely zaměstnávání OZP apod. Příspěvek je možné poskytnout za předpokladu, že zaměstnavatel nemá daňové nedoplatky, nedoplatky na sociálním pojištění a na veřejném zdravotním pojištění apod.

Další příspěvek, který mohl úřad práce poskytnout, byl příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů takového místa. Jako vždy se poskytoval na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem nebo i OZP, která je OSVČ. Podmínkou je, že musela uplynout doba 12 měsíců od obsazení takového místa, popř. od vymezení.<sup>124</sup> Výše příspěvku mohla činit max. 48.000,- Kč za rok. Otázka, co se rozumí provozními náklady chráněného pracovního místa, byla upravena v prováděcí vyhlášce k zákonu č. 518/2004Sb., jednalo se např. o náklady na dopravu zaměstnance, materiálu, náklady na pořízení pomůcek.

### **4.3. Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením**

<sup>123</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2017, § 75 odst. 4.

<sup>124</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2017, § 76 odst. 1.



Jak již bylo výše zmíněno, chráněné pracovní místo, které původně upravoval v § 75 zákon o zaměstnanosti, bylo s účinností od 01.01.2018<sup>125</sup> nahrazeno. V současné době se v § 75 nachází tzv. pracovní místo pro OZP. Úprava pracovního místa pro OZP je velmi podobná s právní úpravou chráněného pracovního místa. Dalo by se říct, že se jedná o totožný nástroj, jen s odlišnou úpravou názvu, příp. dalšími malými odchylky.

Pracovním místem pro OZP je „*pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce.*“<sup>126</sup> Na rozdíl od minulé právní úpravy, kdy mohlo být chráněné pracovní místo i vymezené v dohodě, jde v tomto případě pouze o místo, které je zřízené. Toto místo musí být obsazené OZP po dobu 3 let od jeho zřízení. Na potřebné zařízení, vybavení, které se zde bude nacházet, aby OZP mohla vykonávat domluvenou práci, ale i na samotné vyčlenění pracovního místa, může být poskytnut příspěvek Úřadem práce. Výše příspěvku je závislá od stupně zdravotního postižení zaměstnance a počtu zaměstnavatelem zřízených pracovních míst pro OZP. Z důvodu, že se jedná o možnost poskytnutí příspěvku, jasně plyne, že jde o příspěvek, na který zaměstnavatel nemá nárok a o jeho poskytnutí bude rozhodovat ÚP. Pro osobu s těžším zdravotním postižením může výše příspěvku na jedno místo činit až 12 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. V případě, že zaměstnavatel zřídí na základě jedné dohody 10 a více pracovních míst, může výše příspěvku činit až 14 násobek. V ostatních případech je výše příspěvku stanovena max. 8 násobek, resp. 10 násobek.<sup>127</sup>

Stejně jako u chráněného pracovního místa, tak i v tomto případě lze příspěvek poskytnout, pokud zaměstnavatel nemá nedoplatky na daních, na pojistném, popř. penále na veřejném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení. Zákon připouští výjimky, kdy se může poskytnout příspěvek, i tehdy, pokud zaměstnavatel tyto nedoplatky má, a to v případě, kdy mu bylo povoleno toto splácet ve splátkách. Jestliže zaměstnavatel umožňoval výkon nelegální práce a byla mu za to pravomocně uložena pokuta, příspěvek nelze poskytnout, a to ve lhůtě 3 let od právní moci rozhodnutí, kterým mu byla tato

---

<sup>125</sup> Zákon č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.

<sup>126</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 1.

<sup>127</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 2.

pokuta uložena.<sup>128</sup> Zaměstnavatel musí současně zřídit speciální účet v bance, na který se příspěvek zašle. O zřízení účtu musí mít potvrzení, jenž se přiloží k žádosti o zřízení pracovního místa pro OZP. Kromě potvrzení o zřízení účtu musí žádost obsahovat údaje, podle nichž lze identifikovat zaměstnavatele, aby bylo vůbec jasné, kdo, popř. komu, má být příspěvek poskytnut. Dále musí být uvedeno také místo a předmět podnikání zaměstnavatele včetně charakteristiky pracovního místa. Zaměstnavatel se musí zavázat, že toto místo bude obsazovat pouze OZP. Stejně jako tomu bylo u chráněného pracovního místa i zde platí, že nemusí být obsazeno jen a pouze jednou a tou samou osobou. Může tak dojít k vystřídání těchto osob za předpokladu, že jejich pracovní poměry budou na sebe navazovat. Dohoda dále musí mít celou řadu náležitostí, podmínek a závazků.<sup>129</sup>

Dohoda o zřízení pracovního místa pro OZP může být uzavřena i přímo s OZP, jestliže se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. V tomto případě má také možnost získat příspěvek na zřízení tohoto místa za stejných podmínek jako zaměstnavatel, s tím rozdílem, že OZP není povinna vracet příspěvek nebo jeho část, pokud přestane vykonávat výdělečnou činnost z důvodu zhoršení jejího zdravotního stavu, příp. z důvodu její smrti.<sup>130</sup>

V případě, že je pracovní místo pro OZP již zřízené, řádně obsazené a fungující, může Úřad práce poskytovat tzv. příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP. Tomuto příspěvku jsme se věnovali v podkapitole č. 3.3. Výhody a příspěvky pro zaměstnavatele, tudíž jej zde nebudeme znova probírat.

#### 4.4. Chráněný trh práce

V této podkapitole zanalyzujeme tzv. chráněný trh práce, kým je tvořen a jaké výhody s sebou nese.

---

<sup>128</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 3.

<sup>129</sup> Srv. Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 75 odst. 4, 5 a 6.

<sup>130</sup> Srv. Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 75 odst. 9.

Pojem chráněný trh práce v českém právním prostředí existuje oficiálně teprve od roku 2018. Jde tedy relativně o novinku. Chráněný trh práce je jednoduše řečeno prostředí tvořené zaměstnavateli, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více jak 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců a s kterými uzavřel ÚP písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.<sup>131</sup>

Výše zmíněnou dohodu se zaměstnavatelem lze uzavřít za podmínky, že:

- a) zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,
- b) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle tohoto zákona,
- c) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu, a
- d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele
  1. vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
  2. zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
  3. neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
  4. mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.<sup>132</sup>

Jak lze vyčíst, zákon stanoví vedle samotné povinnosti zaměstnávat více než 50 % osob se zdravotním postižením mnoho podmínek, popř. povinností, které zaměstnavatel musí splnit. Těmito povinnostmi jsou: zaměstnavatel nesmí být pravomocně odsouzen za trestný čin podvodu spáchaný ve spojitosti s příspěvkem

<sup>131</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 odst. 1.

<sup>132</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 odst. 2.

na podporu zaměstnávání OZP, musí řádně platit mzdu a plat osobám se zdravotním postižením, a to ve výši alespoň 80 %, dále je nesmí zaměstnávat na takových pracovištích, která by byla jejich bydlištěm apod.

V případě, že zaměstnavateli byla uložena výše zmíněna pokuta za správní delikt, popř. přešupek, avšak její výše nepřesála 50.000,- Kč, může mu být tato podmínka prominuta ministerstvem.

Dohodu je možné uzavřít na základě žádosti podané zaměstnavatelem. Jejím obsahem jsou základní identifikační údaje o zaměstnavateli, předmět a místo podnikání. Dále různé informace o tržbách zaměstnavatele. Nejdůležitějším údajem v žádosti je samozřejmě informace o tom, že zaměstnavatel splňuje podmínku zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením za kalendářní čtvrtletí, které předchází dni podání žádosti.

První dohoda se zaměstnavatelem se uzavírá na dobu určitou, tj. na dobu tří let. Jestliže zaměstnavatel požádá ve lhůtě 3 měsíců od uplynutí této doby o opětovné uzavření výše zmíněné dohody, bude tentokrát uzavřena na dobu neurčitou. Poté, co je dohoda uzavřena, má Úřad práce možnost, ale v některých případech také povinnost jí vypovědět.

V prvním případě jde o situaci, kdy zaměstnavateli byla uložena již zmíněna pokuta, jejíž celková suma přesáhla 50.000,- Kč. Zde však má Úřad práce možnost dohodu vypovědět, nikoliv povinnost.

V druhém případě jde o situace, kdy není na úvaze Úřadu práce, zda ji vypoví či nikoliv, ale zákon přikazuje, aby byla dohoda vypovězena. Jedná se například o situaci, kdy zaměstnavatel je v likvidaci nebo je pravomocně odsouzen za trestný čin podvodu, jehož se dopustil ve spojitosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Nebo po dobu dvou po sobě jdoucích kalendářních čtvrtletí nesplňuje podmínku zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 odst. 8.

Nyní se dostáváme k výhodám, které s sebou nese status zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tomu, kdo je takto uznán, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání OZP ve formě částečné úhrady mezd, platů a jiných nákladů.

Příspěvek činí 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat zaměstnance, jenž je OZP. Kromě procentuální výše tohoto příspěvku je dále stanoveno, že příspěvek může činit nejvýše 12.800,- Kč v případě zaměstnance invalidního a nejvýše 5.000,- Kč u zaměstnance zdravotně znevýhodněného.<sup>134</sup> Zaměstnavateli dále náleží měsíčně paušální částka 1.000,- Kč na každou OZP.

Zaměstnavatel může požadovat i navýšení příspěvku o další náklady vynaložené na zaměstnávání OZP. Avšak toto navýšení je limitováno. Může se jednat o částku, která představuje rozdíl mezi maximální částkou příspěvku, tedy 12.800,- Kč, a příspěvkem poskytnutým ve výši 75 %. Pro zjednodušení uvedeme příklad: Zaměstnavatel dostává příspěvek ve výši 75 % z celkové částky 15.000,- Kč, které jsou vynaloženy na mzdu zaměstnance. Výše příspěvku tedy činí 11.250,- Kč. Maximální výše ale může činit 12.800,- Kč. Od této sumy odečteme příspěvek 11.250,- Kč. Rozdíl činí 1.550,- Kč. A to je přesně ta suma, o kterou zaměstnavatel může požadovat navýšení svého příspěvku. Toto zvýšení se nevztahuje na osobu zdravotně znevýhodněnou ani na OZP, pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo která je zaměstnancem agentury práce.<sup>135</sup>

Za další náklady se považují například náklady na dopravu zaměstnance OZP na pracoviště a z pracoviště, náklady na dopravu materiálu, surovin a výrobků. Dále to jsou náklady na uzpůsobení provozovny. Těmi jsou například náklady na pořízení počítačového vybavení a jiných technologických zařízení, komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení tepelných, světelných a hlukových podmínek.

Významnou součástí těchto nákladů mohou tvořit mzdové náklady pracovních asistentů, jejichž úkolem je pomáhat zaměstnanci, který je OZP. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně, a to zpětně na základě žádosti zaměstnavatele,

---

<sup>134</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78a odst. 2.

<sup>135</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78a odst. 3.

a je splatný do 14 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o jeho poskytnutí. K žádosti musí zaměstnavatel přiložit jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP a zaměstnanců, jež jsou osobami s těžším zdravotním postižením, včetně rodných čísel, data vzniku, popř. skončení pracovního poměru, dále pak vynaložených prostředků na mzdy a platy a jiné.<sup>136</sup>

Na závěr se musí ještě podotknout, že zákon stanoví řadu dalších povinností a podmínek souvisejících s poskytováním výše zmíněného příspěvku. Například podmínky jeho vrácení, poskytnutí pouze části příspěvku nebo jeho navrácení a jiné.

---

<sup>136</sup> Srv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78a odst. 5.

## 5. Právní úprava zaměstnávání OZP de lege ferenda

V této části uvádíme pár návrhů, jak by se mohla změnit právní úprava, která se věnuje problematice osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání.

Jako první by mohlo dojít ke sjednocení definic OZP, resp. definice zdravotního postižení, jež jsou v různých zákonech odlišné. S tím souvisí samotné posuzování toho, zda jde o osobu zdravotně postiženou, anebo „pouze“ o osobu zdravotně znevýhodněnou. V jednom případě se to dokládá posudkem nebo potvrzením. Ve druhém případě potvrzením nebo rozsudkem. Zákon by mohl vyžadovat ve všech případech pouze posudek, který by vydával posudkový lékař. Toto by zřejmě celý proces urychlilo a zjednodušilo.

S tím souvisí také otázka procentuální výše snížení pracovní schopnosti osoby, aby mohla být považována za invalidní alespoň v I. stupni. Dle mého názoru by procenta pro osobu invalidní v prvním stupni mohla být nižší, aby osoby, jež jsou nějak zdravotně postižené, dosáhly alespoň invalidity prvního stupně a získaly tak nějakou podporu ze strany státu. Často se v praxi děje to, že osoba má zdravotní problémy, ale bohužel orgán sociálního zabezpečení jí určí snížení pracovní schopnosti např. o 30 %. Tím dojde k tomu, že osoba není uznána invalidní ani v prvním stupni a současně nemůže vykonávat dosavadní ani jiné povolání, neboť jí v tom opravdu brání její zdravotní stav, za podmínek, že není uznána ani osobou zdravotně znevýhodněnou. Pro invaliditu prvního stupně bych procentuální výši snížení pracovní schopnosti stanovil na 30 %, u zbývajících stupňů bych ponechal stávající výši.

Další možnou přínosnou změnou by mohlo být vytvoření jakéhosi typu „státního fondu pro zdravotně postižené“. Z takového fondu by se hradilo vytváření speciální míst pro OZP, která by ale nevytvářeli soukromoprávní zaměstnavatelé, ale přímo stát. Tím by samozřejmě došlo k tomu, že zaměstnavatelé by možná ani nedokázali „sehnat“ OZP, aby ji mohli přímo zaměstnávat, tudíž by více volili možnost náhradního plnění, které by bylo příjmem onoho státního fondu. Dále by se z fondu mohla část finančních

prostředků využít na podporu zaměstnávání OZP právě u těch zbylých soukromých zaměstnavatelů, kteří by setrvali na přímém zaměstnávání OZP.

Se zřízením onoho fondu by mohlo dojít také ke zvýšení odvodu do tohoto fondu. Z původních 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy bych to zvýšil na 3,5 násobek. Což by mělo zcela jistě dopad na volbu zaměstnavatele, zda bude přímo zaměstnávat OZP nebo bude volit tzv. náhradní plnění. Více by se klonili k přímému zaměstnávání OZP, o které nám jde.

Určitě by bylo vhodné zvýšit i samotný povinný podíl zaměstnávání OZP, z původních 4 %, možná až na 8 %, neboť zdravotně postižených osob stále více a více přibývá, jak plyne ze statistik Českého statistického úřadu. V roce 2018 bylo zhruba 13 % OZP v České republice.<sup>137</sup> Tímto zvýšením na 8 % by došlo nejen k lepšímu zaměstnávání OZP. Na druhou stranu by se zaměstnavatelé, kteří by této hranice nebyli schopni dosáhnout, museli uchýlit k náhradnímu plnění, které dle navrhované změny bylo 3,5 násobek průměrné mzdy. To by znamenalo větší přísun peněžních prostředků do státního fondu, jenž by je mohl využít na zřizování dalších nových míst pro OZP.

Dále by bylo vhodné zajistit lepší kontrolu faktického zaměstnávání OZP, zvýšit počet kontrol u zaměstnavatelů, kteří v řadě případů zaměstnávají OZP pouze „na papír“ a nikoliv však jejich fyzickou přítomností na pracovišti.

S tím souvisí také zpřísnění podmínek pro poskytování příspěvků na jejich zaměstnávání. Existují zaměstnavatelé, kteří zaměstnají OZP za účelem získání příspěvku s tím, že se „podělí“ o tento příspěvek s OZP, která jim pouze potvrdí, že je u zaměstnavatele zaměstnaná. Výsledkem je to, že zaměstnavatel dostává příspěvky, OZP dostane část peněz, a tím je vše pro ně vyřízené. Fakticky se ale daná OZP nezačleňuje do společnosti, neúčastní se pracovního života, jen dochází ke zneužívání příspěvků.

Závěrem lze shrnout, že všechny z výše uvedených možných změn, spolu úzce souvisí, ovlivňují jedna druhou a navzájem se doplňují.

---

<sup>137</sup> Výběrové šetření osob se zdravotním postižením, 2018. [online]. [cit. 2020-01-01]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619101.pdf/7ec4de74-4360-440c-b915-7482b699db74?version=1.1>



## Závěr

Cílem diplomové práce bylo zanalyzovat a následně podat ucelený přehled české právní úpravy v oblasti zaměstnávání osob zdravotně postižených. K tomu, abychom se této problematice mohli podrobně věnovat, museli jsme si nejprve objasnit základní pojmosloví jako je zdravotní postižení, osoba se zdravotním postižením, invalidita, její stupně a jiné.

Zjistili jsme, že definice pojmu osoby se zdravotním postižením se různí, resp. není jednotná. Jinou definici přináší antidiskriminační zákon, jinou zase zákon o důchodovém pojištění. Pro účely této diplomové práce je však nejdůležitější definice obsažená v zákoně o zaměstnanosti.

Dále jsme učinili exkurz do historické právní úpravy, kde jsme zjistili, že do 18. století státy neprosazovaly prakticky žádné nástroje na zlepšení pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Změna nastala od 19. století. V evropských státech se zhoršovala ekonomická situace, která státy přiměla k tomu, aby začaly zajišťovat různé druhy pojištění, zejména úrazové. Přes historickou úpravu jsme se dostali až k naší platné právní úpravě.

Podívali jsme se na ochranu, kterou osobám se zdravotním postižením poskytují základní právní dokumenty jako je Listina základních práv a svobod. Dále jsou to různé zákony, například zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Listina zmiňuje například to, že osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky na trhu práce. Tato práva jsou podrobněji upravena na zákonné úrovni.

Následně jsme se pustili do úpravy, kterou nám přináší zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Ohledně zákoníku práce byly zmíněny zásady diskriminace a rovného zacházení. Zjistili jsme, že tu nejsou upraveny do takové míry, která by byla vyhovující, a že zákoník sám odkazuje na úpravu v antidiskriminačním zákoně, jenž rozlišuje dva druhy diskriminace. A to diskriminaci přímou a nepřímou. Dále zákoník práce zmiňuje povinnost zaměstnavatele zajistit vůči zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, vhodnou úpravu pracovních podmínek, pracoviště apod.

Přes zákoník práce jsme se dopracovali až k zákonu o zaměstnanosti, jenž mimo jiné upravuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Než jsme začali věnovat pozornost jednotlivým nástrojům, zmínili jsme základní povinnosti zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Hovořili jsme o tzv. povinném podílu, který stanoví povinnost zaměstnavateli zaměstnávat osobu se zdravotním postižením v celkové výši minimálně 4 % všech zaměstnanců. Dále vedle povinného podílu existují další možnosti, jimiž lze tuto povinnost splnit. Těmito možnostmi jsou za prvé odebrání produktů a výrobků od zaměstnavatelů, jež zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, a za druhé odvod finančních prostředků do státního rozpočtu.

Následovala kapitola čtvrtá, kde se diplomová práce zabývá nejdůležitějšími nástroji podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako je pracovní rehabilitace, chráněný trh práce a pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením.

V poslední kapitole uvádíme právní úpravu de lege ferenda. Tedy takové budoucí nástroje, popřípadě změny v právní úpravě, které by mohly vést k ještě lepšímu začlenění a uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Zmiňujeme zde jakýsi státní fond pro osoby se zdravotním postižením nebo zvýšení procentuální výše povinného podílu a jiné.

Jako shrnutí bychom podotkli, že otázky kolem zaměstnávání osob se zdravotním postižením se v dnešní době stávají více medializovanými, což má jistě pozitivní dopad jak na právní úpravu a její budoucí vývoj, tak na postupné rozšiřování možností, jak zapojit osoby zdravotně postižené do aktivního pracovního života.

## Resumé

Tato diplomová práce se věnuje problematice právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto osoby mohou být postiženy jak fyzicky, tak duševně. V obou případech je vysoce pravděpodobné, že bude docházet k tomu, že následkem takového postižení budou vyloučeny nejenom z běžného života, ale hlavně i z pracovního života. Právě z tohoto důvodu právní řád poskytuje ochranu a podporu nejen přímo těmto osobám, ale dále také zaměstnavatelům, kteří se je rozhodnout zaměstnávat.

Práce je rozčleněna do pěti základních kapitol, které se dále člení. Na úvod navazuje kapitola první, která definuje základní pojmy, jako je invalidita a její stupně, dále osoba zdravotně znevýhodněná, jež byla opět do našeho právního řádu navrátna. Samozřejmě je zde také definován stěžejní pojem pro účely této diplomové práce, tím je osoba zdravotně postižená. Při jeho výkladu nejprve vycházíme z mezinárodních úprav a úprav pocházející z práva Evropské unie. Následně se dopracováváme až k naší vnitrostátní právní úpravě.

Ve druhé kapitole je nejprve nutné učinit exkurs do historie, abychom mohli lépe porozumět současné právní úpravě, jež vypadá tak, jak ji známe právě dnes. Dále v diplomové práci věnujeme pozornost základním právním předpisům, které se problematikou osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání zabývají. Jedná se o Listinu základních práv a svobod, zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

Následující dvě kapitoly pojednávají o povinnostech zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale také jejich právy, které pro ně plynou, a to v podobě výhod, příspěvků a hmotných podpor.

Čtvrtá kapitola se věnuje jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Těmito nástroji jsou pracovní rehabilitace, pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením a další. Cílem těchto nástrojů je usnadnit návrat osob, které postihlo psychické či fyzické postižení, do jejich aktivního pracovního života.

V poslední kapitole podáváme úvahu o tom, jak by se mohla právní úprava zaměstnávání těchto osob změnit do budoucna tak, aby byla efektivnější. Dále aby více pomohla těmto osobám nalézt vhodné zaměstnání, které bude odpovídat jejich schopnostem a možnostem.

Jako možnost navrhuji zřízení specializovaného státního fondu, z kterého by se kryly potřeby pro vytváření nových pracovních míst. Dále navýšení povinného podílu a snížení procentuální výše ztráty pracovní schopnosti proto, aby osoby dosáhly alespoň na první stupeň invalidity. Mimo jiné navrhuji lepší kontroly dodržování práv a povinností v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a další.

## Résumé

This thesis deals with the issue of the legislation on employment of persons with disabilities. These persons can be impaired both physically and mentally. In both cases, it is highly likely that as a result of such disability they will be excluded not only from everyday life, but especially from working life. It is for this reason that the law provides protection and assistance not only directly to these persons, but also to employers who choose to employ them.

The thesis is divided into five main chapters, which are further broken down. The introduction is followed by chapter one, which defines the basic concepts, such as disability and its degrees, as well as a person with health disadvantage, which has been reintroduced to our law. Of course, the key term for the purposes of this thesis, which is the person with disabilities is also defined here. In interpreting it, we first start with international law and legislation arising from European Union law. Subsequently, we progress to our domestic law.

In the second chapter, at first it is necessary to make an excursus into history so that we can better understand the current law as we know it today. Furthermore, in the thesis, we pay attention to the essential laws, which are dealing with the issue of persons with disabilities and their employment. It is the

Charter of Fundamental Rights and Freedoms, the Labour Code and the Employment Act.

Following two chapters discuss employers' obligations in the field of employment of persons with disabilities, but also their rights, which arise for them and that's so in the form of benefits, contributions and tangible support.

The fourth chapter deals with the individual instruments of active employment policy. These instruments are vocational rehabilitation, a working place for a person with disabilities et al. The aim of these instruments is to facilitate the return of persons affected by a psychological or physical disability into their active working life.

In the last chapter, we provide a consideration about how the employment legislation could change in the future to make it more efficient. Furthermore, in order to help these persons find suitable employment that corresponds to their abilities and possibilities.

As an option, I propose the establishment of a specialized state fund to cover the needs for creating new jobs. Furthermore, an increase in the mandatory proportion and a reduction in the percentage of loss of work ability in order to, at least achieve the first degree of disability. Among other things, I propose better compliance check for rights and obligations in the field of employment of persons with disabilities et al.

## **Anotace**

Tato diplomová práce věnuje pozornost problematice osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání. Je systematicky rozdělena do pěti kapitol, které na sebe logicky a uceleně navazují.

V úvodní kapitole diplomové práce jsou definovány základní pojmy. Následně je podán přehled historického vývoje právní úpravy včetně platné a účinné. Další kapitola se věnuje povinnostem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby zdravotně postižené, podmínkám, jak s takovými osobami rozvázat pracovní poměr. Věnuje se také výhodám, které se zaměstnavatelům poskytují za to, že je naopak zaměstnávají. Zřejmě nejdůležitější kapitola se věnuje jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž účelem je zajistit těmto osobám lepší podmínky a přístup na trh práce.

Závěr práce obsahuje možné budoucí návrhy právní úpravy, tedy návrhy de lege ferenda, které by mohly vést k zajištění větší míry zaměstnávání osob se zdravotním postižením a lepší ochraně jejich práv.

## **Klíčová slova**

Osoba zdravotně postižená, zaměstnavatel, zaměstnanec, invalidita, zákoník práce, právní úprava, chráněné pracovní místo, povinný podíl, pracovní rehabilitace, pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením.

## **Abstract**

This thesis pays attention to the issue of persons with disabilities and their employment. It is systematically divided into five chapters, which are logically and coherently connected.

The introductory chapter of the thesis defines the basic concepts. Subsequently, an overview of historical developments of the law, including valid

and effective law, is provided. The next chapter deals with employers' obligations to employ persons with disabilities, conditions for how to terminate the employment with such persons. It also deals with the benefits that employers are given for employing them. Perhaps the most important chapter deals with the various instruments of active employment policy, which aim to ensure better conditions and access to the labour market for these persons.

The conclusion of the thesis contains possible future draft legislation, i.e. de lege ferenda proposals, which could lead to a greater level of employment of persons with disabilities and better protection of their rights.

### **Key words**

A person with disabilities, employer, employee, a disability, Labour Code, legislation, a protected workplace, mandatory proportion, vocational rehabilitation, a working place for a person with disabilities.

## Použité zdroje

### Literatura

ČERVINKA, T., LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.* Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5. s. 13.

KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 800. ISBN 978-80-7478-015-8.

BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

### Právní předpisy

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

Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky.

Vyhláška č. 102/1964 Sb. kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.



Vyhláška 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), § 6.

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

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

Zákon č. 1/1907 ř. z., o pensijním pojištění zřízenců ve službách soukromých a některých zřízenců ve službách veřejných.

Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, § 83.

Zákon č. 150/2002 Sb., Soudní řád správní, § 70.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39.

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

Zákon č. 199/1919 Sb. z. a n., o organizaci péče o válečné poškozence.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 48.

Zákon č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104 odst. 2.

Zákon č. 55/1956, o sociálním zabezpečení, § 52 odst. 1.

Zákon č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce,

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění do 31. 12. 2011, § 76 odst. 1.

### **Elektronické zdroje informací**

*Code of practice on managing disability in the workplace.* In: International Labour Organisation. Geneva, October 2001. [online], [cit. 2019-11-05] Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>.

*Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community.* [online]. 12/08/1986 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31986H0379&from=EN>.

*Declaration on the Rights of Disabled Persons No. 3447 (XXX).* In: United Nation Documents. [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <http://www.un-documents.net/a30r3447.htm>.

*Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP.* In: International Labour Organisation [online], 2010, 4 (4), [cit. 2019-11-05]. s. 27-40.

Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R099](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R099)

*International classification of functioning, disability and health: ICF.* Geneva: World Health Organization, 2001. ISBN 9241545429. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261\\_eng.pdf;jsessionid=4575911C8B272A1A8175E8C88E437608?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf;jsessionid=4575911C8B272A1A8175E8C88E437608?sequence=1).

*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. In: World Health Organization. Geneva. 1980. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z:

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261\\_eng.pdf;jsessionid=65E68284A95581A243149F8C667BC2D6?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf;jsessionid=65E68284A95581A243149F8C667BC2D6?sequence=1).

Nález Ústavního soudu Pl.ÚS 15/12 ze dne 15. 1. 2013. Právo na soudní přezkum rozhodnutí o odvolání proti neuznání za osobu zdravotně znevýhodněnou. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné na: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=pl-15-12>.

*Resolution No.: 48/96, Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*). In: United Nation Documents [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z:

[http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/48/96](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/96).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 04. 10. 2011. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/21Cdo2785/2010>.

*Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. července 2006. Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA. Věc C 13/05 CURIA*. [cit. 2019-10-15]. s. 21. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d6e0a75b0ba909455b9655ec554bee5d6d.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PahyOe0?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=155830>.

*Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2010m010>.

*Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>.

*Úmluva OSN o právech OZP.* In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 10. 11. 2019]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva\\_o\\_pravech\\_osob\\_se\\_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8).

Vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 189/1948 Sb., o zřízení a Ústavě Světové zdravotnické organizace a o Protokolu o Mezinárodním úřadu zdravotnictví. [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-189>.

Vyhláška 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). [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: [https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-359#\\_](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-359#_).

Vyhláška č. 4/1957 Ú. 1., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností, § 3 odst. 5. [online]. [cit. 2019-11-12]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=28642&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>.

Výběrové šetření osob se zdravotním postižením, 2018. [online]. [cit. 2020-01-01]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619101.pdf/7ec4de74-4360-440c-b915-7482b699db74?version=1.1>

Zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, § 67. [online]. [cit. 2019-11-14]. Dostupné na: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1964-101>.

Zákon České národní rady č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 6, § 8 písm. q. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné na: [https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582#\\_](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582#_).

Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-367>.

Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-136>.