

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**Ochrana osob zdravotně znevýhodněných v  
pracovněprávních vztazích**

**Diplomová práce**

V Plzni 2021

Olga Bubnová

# ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Olga BUBNOVÁ**  
Osobní číslo: **R16M0028P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Téma práce: **Ochrana osob zdravotně znevýhodněných v pracovněprávních vztazích**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení pojmu osoba zdravotně znevýhodněná
3. Historický vývoj pojmu osoby zdravotně znevýhodněné
4. Mezinárodní, vnitrostátní právní prameny a prameny práva EU
5. Osoba zdravotně znevýhodněná v pracovněprávních vztazích
6. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

### Seznam doporučené literatury:

- ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením, 2012. ISBN 978-80-87181-08-9
- HŮRKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED Zdeněk, ELIÁŠ, Karel. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4
- FILO, Jaroslav a kol. *Československé pracovní právo*. Bratislava: Obzor, 1981. ISBN 978-80-7263-857-4
- KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4
- LANGER, Richard. K vývoji právní úpravy kategorií osob zdravotně postižených v oblasti pracovního uplatnění. *Právo a zaměstnání*. 2004(11), s. 14-15
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 978-80-246-0057-9
- SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2
- *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 980-80-7263-751-5

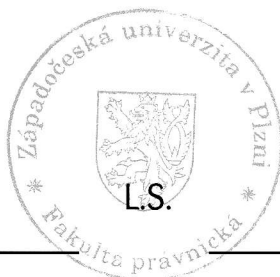
Vedoucí diplomové práce:

**JUDr. Markéta Šimečková Neklová, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2020**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan

**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**  
vedoucí katedry

## **PROHLÁŠENÍ**

„Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci na téma “Ochrana osob se zdravotním znevýhodněním v pracovněprávních vztazích“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, ze kterých jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.“

Plzeň 2021

Podpis

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala JUDr. Markétě Šimečkové Neklové, Ph.D. za pomoc a vedení při zpracovávání této práce. Chtěla bych také vyjádřit poděkování doc. JUDr. Michalu Spiritovi, Ph.D. za jeho podporu a čas, který mi věnoval při poskytování cenných rad a odborných poznatků k této práci.

## OBSAH

OBSAH .....	5
1. ÚVOD .....	7
2. POJEM „OSOBA ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÁ“ .....	10
2.1 Rozdíl mezi OZP A OZZ.....	10
2.2 Řízení o přiznání statusu OZZ.....	13
3. HISTORICKÝ VÝVOJ POJMU OZP .....	16
3.1 Občan se změněnou pracovní schopností.....	18
3.2 Právní úprava v 50. letech .....	19
3.3 Právní úprava v 60. letech .....	20
3.4 Právní úprava v 70. letech .....	21
3.5 Právní úprava v 80. letech .....	23
3.6 Právní úprava zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.....	25
3.7 Právní úprava zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.....	27
4. PRÁVNÍ PRAMENY .....	30
4.1 Mezinárodní prameny práva ochrany osob zdravotně postižených.....	30
4.1.1 Organizace spojených národů (OSN).....	30
4.1.2 Mezinárodní organizace práce (MOP).....	32
4.1.3 Světová zdravotnická organizace (WHO).....	34
4.1.4 Prameny práva Evropské unie (EU).....	35
4.2 Vnitrostátní právní prameny .....	36
5. OCHRANA OSOB SE ZDRAVOTNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM.....	39
5.1 Ochrana OZZ na trhu práce dle ZOZ .....	39
5.1.1 Pracovní rehabilitace .....	40
5.1.2 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postížením dle § 75 ZOZ.....	46
5.1.3 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením dle § 76 ZOZ .	48
5.1.4 Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle § 78 ZOZ .....	49
5.1.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle § 78a ZOZ.....	50
5.1.6 Povinný podíl .....	52

5.1.7	Jiné výhody podporující zaměstnávání OZZ .....	54
5.2	Osoba zdravotně znevýhodněná v pracovněprávních vztazích. ....	55
5.2.1	Pracovněprávní vztahy .....	55
5.2.2	Postup před vznikem pracovního poměru.....	58
5.2.3	Vznik pracovního poměru.....	61
5.2.4	Změny pracovního poměru. ....	65
5.2.5	Skončení pracovního poměru.....	68
5.2.6	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP).....	75
6.	ZÁVĚR.....	78
7.	RESUMÉ.....	83
8.	SEZNAM LITERATURY .....	84

## 1. ÚVOD

Každý člověk, každá fyzická osoba, v pokrokové, moderní a demokratické společnosti, má právo na to, aby se vzhledem ke svým fyzickým a psychickým schopnostem uplatnila ve společnosti, aby sebe i svou rodinu uživila prací či jinou výdělečnou činností. Toto právo je zakotveno nejen v různých mezinárodních dokumentech, ale především v základních právních normách státu, ve kterém žije a svou prací přispívá k zajištění dobré ekonomické situace pro všechny další spoluobčany.

Každoročně však odchází řada občanů z pracovního procesu, a to především ze zdravotních důvodů. Ze stejných důvodů řada dalších musí změnit zaměstnání a hledat si nové pracovní místo a uplatnění, protože své dosavadní nemohou již vykonávat. Snížení nebo ztráta pracovní schopnosti znamená pro tyto osoby mnohdy invaliditu, ať už v prvním, druhém nebo třetím stupni, jak ji definuje § 39 odst. 2 písm. a), b) a c) zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a následně de facto vyřazení z pracovního procesu. Z hlediska národohospodářského to znamená určité ochuzení, ztrátu produktivní pracovní síly, přičemž mnohdy jde o pracovní sílu velmi kvalifikovanou, s mnohaletými pracovními zkušenostmi a odbornými znalostmi problematiky v daném oboru.

Jedná se však pouze o jednu stránku tohoto problému. Druhou stránku tvoří samotná osoba, která v důsledku změny svého zdravotního stavu byla vyřazena z pracovního procesu, což většinou bývá velmi vážným zásahem do jejího života. Příímý následek takového vyřazení z pracovního procesu u těchto lidí vytváří mnohdy značnou traumatizaci vyčleněním ze společenského života, která byla prvotně způsobena samotným zdravotním postižením, a následně se znásobuje právě vyřazením z pracovního procesu. U těchto osob tímto vzniká pocit méněcennosti a nepotřebnosti pro společnost, a tato životní situace má významný dopad také na ekonomický život této osoby.

Určitá skupina zdravotně postižených osob je finančně zabezpečena pomocí invalidního důchodu, ačkoliv tato dávka důchodového zabezpečení není nijak vysoká a je tedy mnohdy málo uspokojující. Skupina osob zdravotně postižených má také nárok na další podporu sociálního zabezpečení dle rozličné právní úpravy. Tato skupina osob však nebude předmětem zkoumání této práce, tím budou **osoby zdravotně znevýhodněné**, dále jen „**OZZ**“.



„Osoba zdravotně znevýhodněná“, resp. osoba se zdravotním znevýhodněním, je v **zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, dále jen „**ZOZ**“, konkrétně v § 67 odst. 2, uváděna jako jedna ze skupin **osob zdravotně postižených**, dále jen „**OZP**“. Skupina osob zdravotně znevýhodněných jako jediná **není** zabezpečena invalidním důchodem či jinou dávkou z oblasti sociálního zabezpečení. Je to tedy osoba, která si své živobytí musí obstarat sama, ale protože zároveň spadá jako jedna z kategorií pod pojem osoby zdravotně postižené, musí jí být vytvořeny podmínky, aby se pracovního procesu nebo jiné výtěžné činnosti mohla vůbec účastnit. Tyto podmínky jí musí vytvořit stát svou legislativou, neboť praxe ukazuje, že pro každého zaměstnavatele je osoba se zdravotním hendikepem na trhu práce druhořadým zájmem a méně významnou skupinou. Z tohoto důvodu je v každém moderním státě vytvořeno tzv. ochranné zákonodárství, které by mělo zajistit zdravotně hendikepovaným osobám přístup k práci při současném zajištění podmínek výkonu práce, které tyto osoby zvládnou.

Jak jsem zmínila výše, předmětem mé práce je **skupina osob zdravotně znevýhodněných**, a dále se věnuji jejich postavením v pracovněprávních vztazích. Svou práci jsem rozdělila do následujících částí:

- 1) Část první obsahuje úvod, přináší seznámení s problematikou, které se tato práce věnuje a stručný nástin hlavních kapitol.
- 2) V části druhé této práce se věnuji definici pojmu „osoba zdravotně znevýhodněná“ a jeho vymezení v právních pramenech.
- 3) Část třetí obsahuje historický vývoj pojmu „osoba zdravotně znevýhodněná“, a to od roku 1945 do přijetí současné platné právní úpravy.
- 4) V části čtvrté se podrobně zaměřuji na současné právní prameny, které upravují pojem „osoba zdravotně znevýhodněná“, a to prameny vnitrostátní, mezinárodní i právní prameny EU.
- 5) V části páté jsem provedla rozbor možností ochrany „osob zdravotně znevýhodněných“ tak, jak ji prezentuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a dále jak ji uvádí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

- 6) Závěrem jsem zhodnotila dosavadní právní úpravu a praxi v oblasti zaměstnávání „osob zdravotně znevýhodněných“ a připojila některé úvahy de lege ferenda, které se této oblasti dotýkají.

Vzhledem k tomu, že pojem **osoba zdravotně znevýhodněná je součástí** pojmu **osoba zdravotně postižená**, prolínají se někdy tyto pojmy v textu, ovšem pokud právní normy jmenují pouze a výhradně osobu zdravotně znevýhodněnou, je to v textu zvýrazněno.

## 2. POJEM „OSOBA ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÁ“

### 2.1 Rozdíl mezi OZP A OZZ

Ustanovení § 67 ZOZ jasně odděluje mezi osobami zdravotně postiženými ty, které jsou finančně saturovány z prostředků sociálního pojištění, viz písm. a) a písm. b), tedy osoby uznané invalidními v I., II. nebo III. stupni, a ty, které nárok na podporu ze systému sociálního zabezpečení nemají, přestože jsou také zdravotně hendikepované, totiž na osoby **zdravotně znevýhodněné** dle písm. c) tohoto ustanovení. Zákon tedy pod pojmem rozlišuje 3 kategorie. Za osobu se zdravotním postižením považuje fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (označují se jako osoby s těžším zdravotním postižením), nebo uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo uznány zdravotně znevýhodněnými.<sup>1</sup>

Dle § 67 odst. 3 ZOZ jsou to „**osoby, které mají zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výtěžnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněny, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.**“

Dále poslední věta odstavce 3 paragrafu 67 ZOZ říká, že osobou zdravotně znevýhodněnou **nemůže** být osoba, která je osobou zdravotně postiženou podle odstavce 2 písm. a) nebo písm. b), tedy osobou invalidní.

Z předchozího vyplývá, že zákon č. 435/ 2004 Sb., ZOZ, stanoví ve své podstatě **tři podmínky**, které musí být splněny, aby byla osoba uznána za zdravotně znevýhodněnou, a mohla tak požívat postavení osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů. Těmito podmínkami jsou:

1. **dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav,**
2. **podstatné omezení schopnosti** osoby být nebo zůstat pracovně začleněnou, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat,

---

<sup>1</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 410-411

**3. zachování schopnosti** vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost.<sup>2</sup>

**Ad 1. Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav** je pochopitelně základním kritériem pro uznání osoby za zdravotně znevýhodněnou. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pro účely ZOZ se podle § 67 odst. 4) považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat **déle než 1 rok** a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti této osoby, a tím i schopnost pracovního uplatnění. Langer<sup>3</sup> uvádí, že definice dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pro oblast zaměstnanosti tak v sobě zahrnuje již i samotné důsledky dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, kvalifikující míru jeho nepříznivosti. Proto je nutné odlišovat dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pro účely zákona o důchodovém pojištění a pro účely zákona o zaměstnanosti.

Podle Komendové<sup>4</sup> právní pojetí dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podle § 67 odst. 4 ZOZ vychází z medicínského hlediska a časového hlediska, která jsou doplněna o hledisko věcné. Tím jsou zákonem uznány důsledky nepříznivého zdravotního stavu, které spočívají v omezení psychických, fyzických nebo smyslových schopností fyzické osoby, což způsobuje i omezení schopnosti pracovního uplatnění. Problémem je, že podobné pojetí dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, kdy se vedle medicínského a časového hlediska uplatňuje i věcné hledisko, používá i zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Důsledky uznání tohoto stavu tímto zákonem jsou však jiné – spočívají v duševních, fyzických a smyslových schopnostech a v existenci vlivu na péči o vlastní osobu nebo na soběstačnost. Kdežto § 67 odst. 4 ZOZ prezentuje vliv omezení tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti na schopnost pracovního uplatnění.

Proto orgán sociálního zabezpečení, který potvrzuje nebo rozhoduje o skutečnosti, že osoba je zdravotně znevýhodněná, zkoumá, zda u dané fyzické osoby existuje či existovala funkční porucha zdravotního stavu, podstatně

---

<sup>2</sup> KOMENDOVIÁ, Jana *Pracovní podmínky osob se zdravotním poškozením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s.103

<sup>3</sup> LANGER, Richard *K vývoji právní úpravy kategorií osob zdravotně postižených v oblasti pracovního uplatnění*. Právo a zaměstnání. 2004, 11. s. 42

<sup>4</sup> KOMENDOVIÁ, Jana *Pracovní podmínky osob se zdravotním poškozením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 103-104

omezující psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění, která trvá déle než 1 rok, viz § 67 odst. 4 ZOZ. Zákon o zaměstnanosti tudíž neuznává pro přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné případy krátkodobých nebo přechodných poruch zdraví.<sup>5</sup>

**Ad 2.** Důsledkem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu musí být tedy **podstatné omezení schopnosti osoby být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace nebo kvalifikaci získat.** Definice pojmu „**podstatně omezená schopnost**“ osoby začlenit se do práce, do výkonu povolání apod. byla kdysi definována tak, že jde o snížení pracovní schopnosti o 50 %. Současná právní úprava nedefinuje žádné procentní snížení, jednak proto, že může jít o pracovní začlenění nové, nebo o výkon dosavadního povolání, využití dosavadní kvalifikace, nebo získání nové kvalifikace a je na orgánech sociálního zabezpečení, které ve svém potvrzení či rozhodnutí zhodnotí, zda u určité osoby její zhoršený zdravotní stav podstatně omezil možnosti v těchto oblastech či nikoli. Jednostranné a neurčené úřední stanovení hranice by narušovalo odborný posudek těchto orgánů. Navíc, jak uvádí Komendová<sup>6</sup>, tato výše uvedené čtyři kritéria „podstatného omezení schopností“ jsou uvedena v § 67 odst. 3 ZOZ alternativně, to znamená, že stačí, bude-li naplněno pouze některé z nich, např. je omezena schopnost zůstat pracovně začleněn. To postačí k tomu, aby se dle zákona jednalo o osobu zdravotně znevýhodněnou.

**Ad 3.** Při splnění obou podmínek – dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav a následné podstatně omezené schopnosti osoby dle předchozího odstavce – musí mít fyzická osoba **zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání,** popř. jinou výdělečnou činnost, jak je uvedeno v § 67 odst. 3 ZOZ. Pouze fyzické osobě, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, je účelné nabídnout pomoc při přístupu k zaměstnání a ochranu v pracovněprávních vztazích. Pokud by tato schopnost nebyla zachována např. proto, že osoba trpí závažným poškozením zdraví, nepřiznává ji, dle

---

<sup>5</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním poškozením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 104

<sup>6</sup> Cit. tamtéž.

Komendové, právní úprava postavení osoby zdravotně znevýhodněné pro účely pracovněprávních předpisů.

Zaměstnáním se pro účely posuzování zdravotně znevýhodněné osoby rozumí konkrétní činnost, kterou tato osoba vykonává, i když není jejím povoláním, a která je hlavním zdrojem jeho pracovních příjmů. Za schopnost vykonávat „soustavné zaměstnání“ se považuje schopnost vykonávat určité zaměstnání pravidelně, s pravidelným výdělkem, v rozsahu minimálně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.<sup>7</sup>

Pro uznání osoby za zdravotně znevýhodněnou musí být tedy splněny všechny tři podmínky, a to **kumulativně**, tj.:

- **dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav,**
- **podstatné omezení schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna,**
- **být schopen vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost.**

Pokud by některá z nich nebyla u dané fyzické osoby splněna, nebyla by naplněna zákonná definice „osoby se zdravotním znevýhodněním“.<sup>8</sup>

## 2.2 Řízení o přiznání statusu OZZ

Dle § 67 odst. 5 písm. b) ZOZ se OZZ prokazuje potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Tyto doklady se vydávají na písemnou žádost fyzické osoby o přiznání/odnětí statusu OZZ, nebo z moci úřední o odnětí statusu OZZ, a to v rámci správního řízení, které upravuje speciální úprava dle zákona č. 582/1991 Sb., zákon České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Žádost podává občan starší 15 let, který ukončil povinnou školní docházku, a který má z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu omezenou schopnost uplatnit se na trhu práce. Žádost může podat jak občan ČR, tak cizinec, který v ČR pracuje. Z žádosti musí být patrné, kdo ji podává, žadatel uvádí své jméno, příjmení, datum narození, adresu, čeho se domáhá (např. žádost o přiznání

---

<sup>7</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním poostížením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 105

<sup>8</sup> Cit. tamtéž

statusu OZZ) a musí obsahovat podpis žadatele. Dále žadatel uvádí údaje o ošetřujícím lékaři a jeho sídlo, jak uvádí.

Žádost podává žadatel přímo na příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení, dále jen „OSSZ“. O uznání občana za OZZ rozhoduje OSSZ podle místa jeho trvalého pobytu (u cizinců podle místa hlášeného pobytu v ČR) na základě posudku zpracovaného posudkovým lékařem OSSZ. Žadatel obdrží písemnou informaci týkající se posuzování jeho zdravotního stavu a bude požádán, aby se podrobil vyšetření u ošetřujícího lékaře, a aby vyplnil příložený profesní dotazník. Lékařská posudková komise provede s žadatelem osobní šetření a vypracuje posudek, na jehož základě vydá rozhodnutí, zda žadatel je či není osobou zdravotně znevýhodněnou.<sup>9</sup> Status OZZ nemůže získat osoba, u které probíhá řízení o přiznání invalidního důchodu nebo již byla uznána invalidní v jakémkoliv stupni invalidity, jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 3 ZOZ. Žadatel může podat pouze jednu žádost o přiznání statusu OZZ, další pak až v okamžiku, kdy bude o první žádosti pravomocně rozhodnuto.

Rozhodnutí vydává příslušná OSSZ do 30 dnů od doručení žádosti. Je však třeba počítat s tím, že lhůta se prodlužuje o lhůtu stanovenou pro vydání posudku, která činí 45 dní. Lhůta může být případně i prodloužena o dobu, po kterou se došetřují rozhodné skutečnosti. Proti posudku není možné podat opravný prostředek, žadatel musí počkat na vydání rozhodnutí, poté může ve lhůtě do 15 dnů od doručení rozhodnutí podat odvolání. Odvolání se podává prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení, která rozhodnutí vydala a rozhoduje o něm Česká správa sociálního zabezpečení.

V souvislosti se soudním přezkumem rozhodnutí o odvolání proti neuznání na OZZ bych zmínila judikát Nejvyššího správního soudu, dále jen „NSS“, 4 Ads 168/2009-86 ze dne 17. 2. 2010. Dle něj panovala praxe, že tato rozhodnutí o odvolání proti rozhodnutí o neuznání žadatele za OZZ dle § 67 odst. 2 písm. c) ZOZ závisí na rozhodnutí o zdravotním stavu osoby, který sám o sobě nepředstavuje překážku výkonu povolání, a proto je dle § 70 písm. d) soudního řádu správního, dále jen „SŘS“, vyloučeno ze soudního přezkumu (dle § 70 písm. d) SŘS jsou „*úkony, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob nebo technického stavu věcí, pokud sama o sobě neznamenaají právní*

---

<sup>9</sup> LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008. 978-80-7263-460-6. s. 62

*překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské, popřípadě jiné hospodářské činnosti, nestanoví-li zvláštní zákon jinak).“*

Posléze došel NSS k opačnému rozhodnutí v judikátu sp. zn. 6 Ads 109/2009-114 ze dne 19.02.2013, který praví, že *„rozhodnutí o odvolání proti neuznání na osobu zdravotně znevýhodněnou dle § 67 odst. 2 písm. c) ZOZ není vyloučeno ze soudního přezkumu dle § 70 písm. d) soudního řádu správního.“* NSS to zdůvodnil tím, že rozhodnutí o uznání za OZZ dle ZOZ představuje právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích dle čl. 29 odst. 2 Listiny základních práv a svobod (cituji *„Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání“*) a rozhodnutí o zamítnutí žádosti brání této osobě ve výkonu povolání, protože mu není poskytována ochrana v podobě zvláštních pracovních podmínek. Odepření soudního přezkumu tedy odporuje čl. 39 odst. 2 Listiny (cituji *„kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen rozhodnutím orgánu veřejné správy, může se obrátit na soud, aby přezkoumal zákonnost takového rozhodnutí, nestanoví-li zákon jinak. Z pravomoci soudu však nesmí být vyloučeno přezkoumávání rozhodnutí týkajících se základních práv a svobod podle Listiny“*), a proto rozhodnutí o odvolání proti neuznání za OZZ není vyloučeno ze soudního přezkumu dle § 70 písm. d) SŘS.

S uznáním statusu osoby zdravotně znevýhodněné žadatel nezískává „průkaz osoby se zdravotním postižením“, dále jen „průkaz OZP“, přiznávaného dle zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, (průkazy TP, ZTP a ZTP/P). Průkaz OZP se získává pouze v samostatném řízení, které je zahájeno na základě žádosti podané u příslušného kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Osoby zdravotně znevýhodněné. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>



### 3. HISTORICKÝ VÝVOJ POJMU OZP

Pojem **osoba zdravotně znevýhodněná**, se objevuje v české právní úpravě až v současné době, předcházela mu dlouhodobě užívaný pojem „**občan se změněnou pracovní schopností**“.

II. světová válka zanechala v našem národním hospodářství po roce 1945 neblahé dědictví. Kromě tisíců mrtvých i rozvrácené hospodářství a mj. také množství lidí zdravotně postižených, které bylo nutno nějak zabezpečit. Současně byl československý stát postaven do další svízelné situace, a to v oblasti pracovních sil. Začaly se totiž projevovat důsledky porušení normálního rozvrstvení pracovních sil a násilného zapojování některých skupin pracovníků do pracovního poměru v době okupace ČSR v letech 1939–1945. Zrušení nucených pracovních poměrů bylo pak provázeno značným únikem pracovníků z odvětví těžkého průmyslu do jiných odvětví, resp. přechodem z výrobní sféry do sféry nevýrobní, a také odchodem žen ze zaměstnání. Další problém v oblasti zdrojů pracovních sil lze zaznamenat v souvislosti s odsunem obyvatel německé národnosti na základě tzv. Postupimské dohody z roku 1945.

Nicméně obnova národního hospodářství vyžadovala po válce velké zdroje pracovních sil, a bylo potřeba zvýšit celkovou zaměstnanost, a to jak podle potřeb jednotlivých hospodářských odvětví, tak i podle územních oblastí, zejména pohraničních.<sup>11</sup> Proto se začaly poptávat nejrůznější volné zdroje pracovních sil a jednou z možností bylo využití pracovního zapojení i lidí zdravotně postižených, kteří byli určité práce schopní.

Situace byla velmi obtížná, protože podle tehdejších právních předpisů existovaly víceméně jen osoby zdravé a osoby invalidní, přičemž invalidita zde představovala spíše pracovní neschopnost. Pokud by někdo z invalidů práci vykonával, přestával být z právního hlediska invalidou, a tím ztrácel nárok na invalidní důchod. Z tohoto důvodu byl vydán zákon č. 87/1947 Sb., Zákon o některých opatřeních k provedení národní mobilizace pracovních sil, podle něhož i výkon soustavného zaměstnání neměl mít u invalidů za následek zánik invalidního důchodu. A to především proto, že invalidé jednoduše nemohli

---

<sup>11</sup> WITZ, Karel. *Nástin československého pracovního práva*, II. Praha: SPN, 1971. s. 5

vykonávat takovou práci, kde by výdělek postačil k obživě své osoby, rodiny, a tudíž musel být doplněn o částku invalidního důchodu.

Ani pozdější zákon č. 99/1948 Sb., zákon o národním pojištění, se nezbavil víceméně kompenzačního pojetí, a nakonec byl kritizován kvůli názoru, že brzdí úsilí osob invalidních, které ještě chtěly a mohly pracovat (vedle pobírání invalidního důchodu), ale obávaly se, že podle zákona přestanou být invalidními, pokud jejich výdělek přesáhne polovinu jejich dosavadního dřívějšího průměrného výdělku. Tento nedostatek přináší ovšem každá definice invalidity, která obsahuje faktickou ekonomickou podmínku. Proto došlo k vydání vládního nařízení č. 49/1951 Sb., vládní nařízení, kterým se upravují některé nároky pracujících důchodců národního pojištění, které dovolovalo invalidnímu důchodci vydělat si více než polovinu svého předchozího průměrného měsíčního výdělku.

V této době začíná snaha nedívat se na občany dlouhodobě zdravotně postižené dosavadním dogmatem, totiž jako na osoby, které vzhledem k svému nepříznivému zdravotnímu stavu ztratily možnost výdělku, či jejich výdělek podstatně poklesl, a tudíž musí být kompenzován dávkou sociálního zabezpečení (invalidním důchodem), ale vzniká možnost dívat se na tyto občany jako na potenciální pracovní sílu, a to bez ohledu na jejich hmotné zabezpečení.<sup>12</sup> Poukazovalo se zejména na to, že řada z těchto lidí má zájem zapojit se do pracovního procesu, a že stát potřebuje stále nové volné zdroje pracovních sil v rámci obnovy a později přestavby národního hospodářství. Také Ústava ČSR, úst. zákon č. 150/1948 Sb. v čl. III. odst. 1 a § 26 odst. 1, 2 zaručovala každému občanu právo na práci, tj. i občanům zdravotně postiženým. Začíná se tedy v případech, kdy to bylo možné, vedle původního kompenzačního pojetí uplatňovat i rehabilitační pojetí společenské péče o osoby zdravotně postižené, tedy snaha o jejich začlenění do pracovního procesu.<sup>13</sup>

V této době vzniká pojem „občan se změněnou pracovní schopností“, dále jen „občan se ZPS“, jako označení invalidů, jejichž zapojení do pracovního procesu bylo možné.

---

<sup>12</sup> FORMÁNKOVÁ, V. *Pojetí a funkce právní úpravy péče o invalidní občany*, ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA, 3-4/82

<sup>13</sup> SPIRIT, Michal. *Občané se změněnou pracovní schopností a zaměstnání*. Praha, 1996. Docentská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. s. 51

### 3.1 Občan se změnou pracovní schopností

Vzhledem ke zdravotnímu postižení těchto občanů bylo třeba učinit řadu opatření, která by jim umožňovala účastnit se pracovního procesu poměrně bez velkých problémů. Souhrn všech opatření, jejichž cílem byl návrat nebo alespoň zlepšení fyziologických, společenských a pracovních funkcí zdravotně postiženého občana, se nazývá **rehabilitační péčí**. Ta probíhá jako souvislý proces, začíná u lůžka pacienta a končí pracovním a společenským uplatněním takového občana. Má dvě fáze:

- léčebnou,
- pracovní.

Snahou **léčebné rehabilitace** je zabránit ztrátám pracovních funkcí postiženého, a to léčbou směřující k rozvinutí adaptačních schopností organismu tak, aby celková ztráta funkcí byla co nejmenší a zbylá výkonnost co největší.

**Pracovní rehabilitaci** se zabezpečuje zdravotně postiženému výkon dosavadního, popřípadě jiného pro něho vhodného zaměstnání, a to poskytováním odborných rad při volbě povolání nebo při přípravě pro pracovní uplatnění, dále poskytováním informací o volných pracovních místech, doporučením vhodného pracovního uplatnění, zabezpečením umístění na vhodné pracovní místo, poskytnutím přípravy pro pracovní uplatnění a umožněním získání potřebné kvalifikace či rekvalifikace.<sup>14</sup>

Rehabilitační pojetí vychází z práva člověka na sociální integritu. Sociální integrace měla invalidním občanům umožnit nejen získat ztracenou pracovní schopnost, ale i umožnit návrat do předcházejícího životního prostředí, do života v rodině, umožnit i účast na plném společenském vyžití a zabezpečit svou obživu.

Pracovní rehabilitace v moderním pojetí se u nás začala systematicky více rozvíjet po roce 1953, kdy řízením této péče a odpovědnost za ni převzal tehdejší **Státní ústav sociálního zabezpečení (SÚSZ)**. Bohužel tím se pracovní rehabilitace stala jednou ze služeb sociální péče a nikoli péčí o pracovní sílu. Samotná právní úprava pracovní rehabilitace vycházela z předpokladu, že jde o službu sociální péče, a byla tudíž upravena normami práva sociálního

---

<sup>14</sup> SPIRIT, Michal. *Občané se změnou pracovní schopností a zaměstnání*. Praha, 1996. Docentská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. s. 52

zabezpečení, nikoli normami pracovního práva.<sup>15</sup> Praktické zajišťování pracovní rehabilitace přešlo na orgány sociálního zabezpečení tehdejších národních výborů.<sup>16</sup>

Také je nutno zmínit značnou roztříštěnost pracovněprávních norem – zákoník práce vyšel až v roce 1965 jako zákon č. 65/1965 Sb., s účinností od roku 1966, z toho důvodu bylo snazší považovat osoby se změněnou pracovní schopností za určitý druh praceschopných invalidů a péči o ně za sociální péči. Tuto právní úpravu nahradil až zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.<sup>17</sup>

### 3.2 Právní úprava v 50. letech

V padesátých letech se pojem „občan se změněnou pracovní schopností“ objevil v § 52 **zákona č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení**. Definice tohoto občana zněla takto:

#### „§ 52

*Osoby se změněnou pracovní schopností.*

*(1) Osobami se změněnou pracovní schopností jsou osoby, které pro trvalé poškození zdraví mají podstatně omezený výběr zaměstnání.*

*(2) Za osoby se změněnou pracovní schopností se považují též 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.*

*(3) Ustanovení tohoto zákona, pokud jednají o osobách se změněnou pracovní schopností, se vztahují též na poživatele důchodů, na něž nárok je podmíněn nepříznivým zdravotním stavem, čítajíc v to i sociální důchody; to platí též pro poživatele obdobných důchodů poskytovaných podle jiných předpisů“*

SÚSZ k tomuto zákonu vydal **prováděcí vyhlášku č. 4/1957 Ú.l.** ze dne 1. 1. 1957, kde bylo uvedeno, že za trvalé poškození zdraví se považuje vrozená

---

<sup>15</sup> SPIRIT, Michal. *Občané se změněnou pracovní schopností a zaměstnání*. Praha, 1996. Docentská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. s. 53

<sup>16</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Péče o občany se ZPS*, Praha, MPSV ČSR, 1977, str. 9

<sup>17</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Péče o občany se ZPS*, Praha, MPSV ČSR, 1977, s. 9

nebo získaná tělesná, smyslová nebo duševní vada či chorobný stav, o nichž lze podle poznatků lékařské vědy předpokládat, že potrvá déle než 1 rok.

Dále tato vyhláška objasňovala, co se rozumí „podstatně omezeným výběrem zaměstnání“ pro osoby, u nichž k trvalému poškození zdraví došlo ještě před započítáním pravidelné pracovní činnosti nebo pro osoby s vrozenými vadami. Tyto osoby mohly nastoupit zaměstnání a vykonávat je jen po předchozí zvláštní přípravě pro povolání nebo za zvlášť ulehčených podmínek nebo za cenu pro ně značně ztížených obecných životních podmínek.

V § 4 pak vyhláška vysvětlovala, kdo je vždy pokládán za občana se změněnou pracovní schopností. Jednalo se o:

- poživatelé důchodů invalidních, i částečných,
- poživatelky důchodů vdovských a důchodů manželky z důvodů vlastní invalidity,
- poživatelé důchodů úrazových,
- poživatelé důchodů odpočivných a invalidních, poskytovaných podle zákona č. 89/1952 Sb., o důchodovém zaopatření příslušníků ozbrojených sil,
- poživatelé důchodů sociálních a starobních,
- osoby starší 65 let.

Tato vyhláška byla novelizována vyhl. č. 20/1960 Sb., která tento výčet poněkud oslabila.

### **3.3 Právní úprava v 60. letech**

Zde je třeba zmínit **zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení**. V tomto zákoně byla nově formulovaná definice občana se změněnou pracovní schopností v § 67, a to jako „**osoba, která má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezený výběr zaměstnání**“. Podle tohoto paragrafu byli též „občany se ZPS“ poživatelé důchodů podmíněných nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovozovala pracovní uplatnění.

Rozdíl mezi ustanoveními zákona č. 55/1956 Sb. a zákona č. 101/1964 Sb. je v nahrazení termínu „trvale poškozené zdraví“ termínem „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“. Zákonodárce zde, spolu s lékaři, dospěl k logickým závěrům, že trvalé poškození zdraví je termínem zavádějícím, neboť zdraví samo

o sobě je pojmem velice proměnlivým, především vzhledem k významným pokrokům a objevům v medicíně.<sup>18</sup> Termín „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ vyjadřuje nepřízeň zdraví pouze do minulosti a ponechává do budoucna možnost příznivějších prognóz. Požadovaná délka takového stavu je opět 1 rok.

Prováděcí vyhláška MPSV č. 102/1964 Sb., stanovila v § 88 odst. 1, 2 pojem „podstatně omezený výběr zaměstnání pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“, např.:

- aby takový občan mohl vykonávat dosavadní soustavné zaměstnání jen po zvláštní přípravě pro povolání,
- je schopen vykonávat dosavadní nebo jiné stejně kvalifikované zaměstnání jen za zvlášť ulehčených podmínek,
- byl schopen vykonávat jen jiné zaměstnání méně kvalifikované,
- měl značně ztíženy obecné životní podmínky.

Dále tato vyhláška v § 88 odst. 3 opět stanovovala, kdo bude vždy považován za občana se „ZPS“:

- poživatelé částečného invalidního důchodu. Poživatelé invalidního důchodu a důchodu vdovského, sirotčího nebo sociálního anebo důchodu manželky, které byly přiznány pro invaliditu, jsou občany se změněnou pracovní schopností, jen jestliže bez vážného zhoršení zdravotního stavu,
- je schopen vykonávat soustavné zaměstnání zcela nepřiměřené jejich dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního povolání, nebo jen za zcela mimořádných podmínek,
- jejich zachované funkční schopnosti po potřebné léčbě, popřípadě léčebné rehabilitaci, připouštějí provádět pracovní rehabilitaci.

### 3.4 Právní úprava v 70. letech

V sedmdesátých letech byl přijat **zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení**. Ten vymezil novou právní úpravu, resp. vymezil přesněji okruh „občanů se ZPS“, a také důvody přiznání tohoto statutu byly shrnuty do jednoho paragrafu. Nově byl do zákona zakomponován pojem „**občan se ZPS s těžším zdravotním postižením**“, a také pojem „**chráněná dílna**“.

---

<sup>18</sup> SPIRIT, Michal. *Občané se změněnou pracovní schopností a zaměstnání*. Praha, 1996. Docentská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. s. 56

V § 88 zákona č. 121/1975 Sb. byl definován „občan se ZPS“ jako „**ten, kdo má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k němu**“. Dále uváděl, že „občany se ZPS“ jsou též **poživatelé důchodů podmíněných nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění**.

Opět zde dochází k určité změně ve srovnání s definicí v § 67 zákona č. 101/1964 Sb. Dosavadní pojem „podstatně omezený výběr zaměstnání“ (v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu) byl nahrazen pojmem „podstatně omezená možnost pracovního uplatnění“, která od té doby byla a je v převážné míře důvodem k přiznání změněné pracovní schopnosti i občanům mladším 18 let v souvislosti s ukončením povinné školní docházky.<sup>19</sup>

Prováděcí vyhláška k zákonu č. 121/1975 Sb. federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 128/1975 Sb. pak v § 128 odst. 1 zdůvodňovala podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav prakticky stejně, jako to činil § 88 vyhl. č. 102/1964 Sb.

V § 128 odst. 2 vyhlášky č. 128/1975 Sb. byli vyjmenováni ti, kteří se vždy považovali za občany se ZPS:

1. ti, kteří měli podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, protože:
  - byli plně invalidní podle § 25 odst. 3, písm. c) a d) tohoto zákona
  - byli plně invalidní podle § 25 odst. 3, písm. a) tohoto zákona nebo podle § 40 odst. 3, písm. d) zákona, ale jejich zachované funkční schopnosti po potřebné léčbě, popř. léčebné rehabilitaci připouštěly provést rehabilitaci,
  - byli poživateli částečného invalidního důchodu nebo částečného důchodu za výsluhu let,
  - byli uznáni částečně invalidními, i když jim z různých důvodů, než pro nesplnění podmínky podstatného poklesu na výdělku nevznikl nárok na částečný invalidní důchod,
  - měli značně ztížené obecné životní podmínky,
  - mohli vykonávat soustavné zaměstnání jen po zvláštní přípravě pro pracovní uplatnění,

---

<sup>19</sup> SPIRIT, Michal. *Občané se změněnou pracovní schopností a zaměstnání*. Praha, 1996. Docentská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. s. 58

2. ti občané, kteří měli podstatně omezenou možnost přípravy pro pracovní uplatnění, protože
- se mohli připravovat jen k podstatně omezenému okruhu povolání,
  - mohli vykonávat po potřebné přípravě jen podstatně omezený okruh zaměstnání,
  - se mohli připravovat pro pracovní uplatnění jen ve zvláštních zařízeních státní správy,
  - byli schopni se připravovat pro podstatně budoucí povolání jen za mimořádných podmínek.

Vyhláška č. 128/1975 Sb. v § 128 vlastně provedla zásadní změnu oproti ustanovení § 88 vyhl. č. 102/1964 Sb., viz výše. Došlo zde ke spojení důvodů přiznání změněné pracovní schopnosti tím, že důvodem přiznání změněné pracovní schopnosti byla i podstatně omezená možnost přípravy pro pracovní uplatnění.

V nové úpravě byl důvod přiznání statusu „občana se ZPS“ přímo specifikován jako obecné srovnání možnosti pracovního uplatnění zdravého občana a občana s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, a to bez ohledu na dosavadní zaměstnání a rekvalifikaci.<sup>20</sup>

Dále byl v nové úpravě rozšířen okruh občanů, kteří byli automaticky považováni za „občany se ZPS“, došlo k rozšíření přípravy pro pracovní uplatnění, která zahrnovala přípravu k povolání, vč. zaškolení, a přípravu k práci.<sup>21</sup>

### 3.5 Právní úprava v 80. letech

V 80. letech byl přijat zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, který upravil definici občana se ZPS v § 80, která byla téměř totožná s definicí § 88 předcházejícího zákona, až na dovětek, že **občany se ZPS jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.** Šlo o občany se ZPS:

---

<sup>20</sup> SPIRIT, Michal. *Občané se změněnou pracovní schopností a zaměstnání*. Praha, 1996. Docentská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. str. 60

<sup>21</sup> KLÍMOVÁ, E. *Péče o občany se ZPS*, Sociální politika, 1/1976, s. 13-14



- kteří byli invalidními podle § 29 odst. 2, písm. c) tohoto zákona,
- kteří byli poživateli částečného invalidního důchodu,
- kteří byli sice uznáni částečně invalidními, avšak z nějakých důvodů jim nevznikl nárok na částečný invalidní důchod.

Zásadní změnou této nové úpravy bylo pak ustanovení § 113 odst. 5) vyhlášky č. 149/1988 Sb., totiž že „občanem se ZPS“ už nadále není občan starší 65 let, bez ohledu na jeho zdravotní stav.

Občan se ZPS byl do té doby vždy považován za subjekt právních vztahů práva sociálního zabezpečení a péče o tyto občany byla tudíž chápána jako „služba sociálního zabezpečení“. Nicméně smyslem sociální péče bylo poskytovat pomoc občanům, kteří se ocitli v nepříznivých životních poměrech a nemohli je překonat bez pomoci společnosti, nebo jejich životní potřeby nebyly jinak zajištěny (např. dávkami nemocenského pojištění), nebo kteří takovou pomoc potřebovali vzhledem ke své zvláštní životní situaci. Tak například o tom hovoří zákon o sociálním zabezpečení č. 100/1988 Sb. v § 73 odst. 1, kde sociální péči charakterizuje jako pomoc občanům, jejichž životní potřeby nejsou dostatečně zajištěny příjmy z pracovní činnosti, dávkami nemocenského pojištění, popř. jinými příjmy. Dále občanům, kteří takovou pomoc potřebují vzhledem ke svému věku nebo zdravotnímu stavu, nebo kteří bez pomoci společnosti nemohou překlenout obtížnou životní situaci nebo nepříznivé životní poměry. Oba zákony pak dělily sociální péči na péči o rodinu a děti, péči o staré občany, péči o občany těžce postižené na zdraví, ale také na péči o občany se ZPS.

Ovšem při podrobném rozboru všech těchto druhů sociální péče lze pozorovat, že péče o občany se ZPS se od ostatních druhů sociální péče liší, např. tím, že nemá společného jmenovatele (dávky, služby). Smyslem péče o občany se ZPS není evidentně hmotné zabezpečení jako u ostatních druhů sociální péče, ale především zajištění ústavního práva na práci, práva na zaměstnání osobám dlouhodobě zdravotně postiženým. Právní úprava péče o občany se ZPS představuje, a vždy ve své podstatě představovala, souhrn zvláštních záruk práva na práci. Proto by tato problematika měla být součástí právní úpravy pracovního práva, nikoli práva sociálního zabezpečení.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> SPIRIT, M. *Pojem občana se ZPS a jeho postavení v čs. právu*, Sborník oborové konference pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Brno, 1985, str. 228 a násl.

### 3.6 Právní úprava zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Tento zákon definuje občana se ZPS v § 21 odst. 1 a 2. *Touto úpravou byla péče o občany se ZPS konečně vyřazena ze zákona o sociálním zabezpečení, kam organicky nezapadala, ale stala se tak institutem pracovního práva.* Nutno ovšem podotknout, že základní definice občana se ZPS tak, jak ji uvádí tento paragraf, byla převzata doslova ze zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. Ve stejném znění existovala i v dřívějším zákoně o sociálním zabezpečení č. 121/1975 Sb., kde bylo uvedeno, že občanem se ZPS je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění. Občany se ZPS jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.

Dále definoval občana se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, který má mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínkách.

Vyplývá z toho, že dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav občanu narušuje nebo oslabuje jeho fyzický potenciál a takový občan má omezený výběr možností pracovního uplatnění. Právo zde předpokládá, že tento výběr je snížen ve srovnání se zdravým občanem nejméně o polovinu.<sup>23</sup>

Pojem „změněná pracovní schopnost“ by tedy mohl být definován tak, že je to „vztah mezi více než 1 rok trvajícím nepříznivým zdravotním stavem občana na jedné straně a nejméně o polovinu sníženými možnostmi účasti takto hendikepovaného člověka na společenské práci ve srovnání s (relativně) zdravým občanem“.<sup>24</sup>

Podstatně omezenou možnost přípravy pro pracovní uplatnění má občan, jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav umožňuje přípravu pouze k podstatně omezenému okruhu povolání, popř. přípravu pouze ve zvláštních zařízeních určených pro zdravotně postižené. K tomu, aby občan mohl být

---

<sup>23</sup> KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980. s. 92

<sup>24</sup> SPIRIT, Michal. *Občané se změněnou pracovní schopností a zaměstnání*. Praha, 1996. Docentská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. s. 64

považován za občana se ZPS, je třeba, aby získal „statut občana se ZPS“. Tento statut může získat

- úředním úkonem (rozhodnutím správy sociálního zabezpečení dle návrhu posudkových lékařů (podle § 6 odst. 4, písm. a/19 zákona č. 582/1991 Sb., zákon České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ve znění zákona č. 590/1992 Sb.)
- právní předpisy jej za občana se ZPS přímo považují (viz § 21 odst.2, písm. a), b), c) zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Co se týká předpisů, které občana přímo považovaly za občana se ZPS, tak to byl především § 21 odst. 2,3 zákona č. 1/1991 Sb. ZOZ. Šlo o:

- občanem se ZPS byl vždy občan, který pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav byl schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání – zde šlo o občana plně invalidního podle § 29 odst. 2 písm. c) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení,
- občanem se ZPS byl dále občan, který měl pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění vč. přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popř. v zaměstnání za mimořádně upravených podmínek. Zde šlo zcela jasně o plně invalidního občana s těžším zdravotním postižením dle § 29 odst. 2 písm. d) zákona č. 100/1988 Sb. o sociálním zabezpečení,
- občanem se ZPS byl nadále občan, který byl poživitelem částečného invalidního důchodu,
- občanem se ZPS byl nadále i občan, který byl uznán částečně invalidním, i když mu nevznikl nárok na částečný invalidní důchod, např. nesplňoval dobu zaměstnání potřebnou pro nárok na invalidní nebo částečný invalidní důchod stanovenou v § 29 odst. 3 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.

### 3. 7 Právní úprava zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Současné pojetí osob se zdravotním postižením bylo do našeho právního řádu vneseno až s účinností od 1. 10. 2004 zákonem o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zrušil doposud používaný termín „občan se změněnou pracovní schopností“ a zavedl pojem „osoba se zdravotním postižením“, a to zejména z důvodu neslučitelnosti terminologie s odlišnými terminologiemi v zemích EU. Došlo také k nahrazení pojmu „občan“ pojmem „osoba“.<sup>25</sup> Zákon stanovil, že „osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).

Novelou č. 306/2008 Sb. byla vytvořena nová definice invalidity, tedy pojem „*plná invalidita*“ byl nahrazen „*osobou invalidní ve III. stupni*“, jinak též „*osobou s těžším zdravotním postižením*“, pojem „*částečná invalidita*“ byl nahrazen „*osobou invalidní v I., nebo II. stupni*“. Nová úprava tedy definovala, a **dodnes definuje**, že za osobu se zdravotním postižením jsou považovány fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- c) **zdravotně znevýhodněnými**, jak uvádí § 67 odst. 2 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do českého právního řádu byl tedy pojem „**osoba zdravotně znevýhodněná**“ přijat zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to jako jedna z kategorií „osob se zdravotním postižením“, i když byl ještě před účinností tohoto zákona užíván v některých tehdejších dokumentech, např. v Národním

---

<sup>25</sup> LANGER, Richard. *K vývoji právní úpravy kategorií osob zdravotně postižených v oblasti pracovního uplatnění*. Právo a zaměstnání. 2004, 11.

plánu vyrovnávání příležitostí pro občany zdravotně postižené, schválený usnesením vlády ČR č. 269 ze dne 14. dubna 1998.

Do 1. října 2004 platil zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, který používal pojem „občan se změněnou pracovní schopností“. Za toho se považovali, kromě poživatelů důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, také občané, o kterých rozhodl příslušný orgán sociálního zabezpečení, že jsou osobami s částečnou invaliditou.<sup>26</sup> Langer<sup>27</sup> uvádí, že invalidita vychází obecně vzato ze vztahu mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a výtěžnou schopností, zatímco změněná pracovní schopnost, zjednodušeně řečeno, vyjadřuje vztah mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a výběrem zaměstnání.

Ovšem koncepce „osoby zdravotně znevýhodněné“ není postavena na vazbě mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a výběrem zaměstnání, resp. ztížením pracovního uplatnění, ale vychází z příčinné souvislosti mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a podstatným omezením schopností fyzické osoby být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace či kvalifikaci získat.<sup>28</sup>

Jak už bylo uvedeno, pojem „osoba zdravotně znevýhodněná“ je součástí § 67 odst. 2 ZOZ, který nabyl účinnosti **1. 10. 2004**. Ovšem další novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanost, byl **1. 1. 2012** pojem „osoba zdravotně znevýhodněná“ **vyřazen** z právní úpravy § 67 ZOZ, a to zákonem č. 367/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004. Jako důvody uvádělo tehdejší Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, že tato kategorie občanů byla překonána. V důvodové zprávě k uvedené novele se uvádí (cituji):

*„Jejich zdravotní stav (myšleno zdravotní stav osob zdravotně znevýhodněných) sice může určitým způsobem ovlivňovat schopnost vykonávat dosavadní povolání, využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, nicméně v porovnání s osobami invalidními nepotřebují zvláštní úpravu pracovních*

---

<sup>26</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním poostížením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 103-104

<sup>27</sup> LANGER, Richard. *K vývoji právní úpravy kategorií osob zdravotně postižených v oblasti pracovního uplatnění*. Právo a zaměstnání, 2004, 11.

<sup>28</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním poostížením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 104

*podmínek nebo pracoviště, a mohou být bez větších problémů zaměstnávány na otevřeném trhu práce bez podpory státu.*<sup>29</sup>

Po zvážení situace v souvislosti s praxí byl však institut **osoby se zdravotním znevýhodněním** od **1. ledna 2015** opět do ZOZ vrácen zákonem č. 136/2014 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Znovuzavedení pojmu osoba zdravotně znevýhodněná do ZOZ ztraktivňuje zaměstnávání těchto osob, a navíc zaměstnavatel si může tyto osoby započítat v rámci plnění povinného podílu osob zdravotně postižených, a také může získat příspěvek na jejich zaměstnávání, jak bude blíže přiblíženo v následujících kapitolách této práce.

---

<sup>29</sup> *Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*

## 4. PRÁVNÍ PRAMENY

### 4.1 Mezinárodní prameny práva ochrany osob zdravotně postižených

Probíráme – li se právními úpravami ochrany osob zdravotně postižených v jednotlivých státech, docházíme k poznání, že právní řády jednotlivých států upravují ochranu osob se zdravotním postižením rozdílným způsobem. K nesourodé právní úpravě přispívá skutečnost, že právní řády jednotlivých států často pohlížejí odlišně na to, který typ zdravotního postižení, např. fyzický, mentální, smyslový, zasluhuje zvýšenou ochranu, a tudíž i přiznání větších výhod<sup>30</sup>. Z tohoto důvodu je třeba nejdříve připomenout, jaká existuje mezinárodněprávní úprava, ze které by jednotlivé státy měly vycházet.

#### 4.1.1 Organizace spojených národů (OSN)

K nejvýznamnější organizaci hájící práva a postavení osob se zdravotním postižením na mezinárodní úrovni patří Organizace spojených národů (OSN). OSN se snaží pečovat o to, aby byla dodržována lidská práva zdravotně postižených osob a snaha o jejich začlenění do společnosti jako rovnocenných osob. K tomuto jí má pomáhat platná právní legislativa v podobě následujících deklarácí.

Zde je třeba uvést především „**Deklaraci práv osob se zdravotním postižením**“ ze dne 9. 12. 1975. V tomto dokumentu se uvádí, že zdravotně postiženým osobám je třeba poskytovat potřebnou pomoc k tomu, aby mohly rozvíjet své schopnosti, a podporovat jejich integraci do normálního života. Zároveň zakotvuje právo těchto osob na veškerá opatření, která jim umožní co možná největší soběstačnost.<sup>31</sup> Deklarace práv osob se zdravotním postižením definuje osoby zdravotně postižené tak, že jde o „*jakoukoli osobu, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo nikoli, spočívající v jejich fyziologických nebo duševních schopnostech*“. Cílem

---

<sup>30</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 14

<sup>31</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. 80-246-0057-9. s. 16

této deklarace není pouze ochrana zdravotně postižených související s pracovním procesem, ale vůbec ochrana zdravotně postižených jako taková.<sup>32</sup>

Rok 1981 byl VS OSN vyhlášen Mezinárodním rokem zdravotně postižených osob a roky 1983–1992 byly vyhlášeny OSN „**Dekádou zdravotně postižených osob**“.<sup>33</sup> Tato Dekáda byla akcí vyhlášenou na podporu dodržování a respektování základních lidských práv a svobod osob se zdravotním postižením. Po jejím ukončení v roce 1993 vydala OSN svoji první oficiální studii o porušování lidských práv zdravotně postižených osob. Tato zpráva, bohužel, jasně demonstruje vážné porušování lidských práv těchto osob na celém světě a týká se většiny oblastí života. Tato zpráva vyzývá členské státy k legislativní úpravě témat, jako je například úplná integrace zdravotně postižených do společnosti, odstraňování fyzických a sociálních bariér, ale především zdůrazňuje potřebu zajistit stejné možnosti v přístupu ke vzdělání a zaměstnání.

V roce 1993 byla významnou mezinárodní akcí i „**Světová konference o lidských právech**“ konaná ve Vídni. Tato konference opět připomněla, že všichni lidé, a to i zdravotně postižení, mají právo na využívání všech lidských práv a základních svobod, a jakákoli diskriminace je považována za porušení práv hendikepovaných osob. Konference vyzvala také VS OSN, aby přijalo návrh „**Standardních pravidel pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením**“.<sup>34</sup>

Tato pravidla byla vypracována na základě „**Všeobecné deklarace lidských práv (1948)**“, „**Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1947)**“ a řady dalších do té doby vzniklých dokumentů, a kladou si za cíl zajistit pro zdravotně postižené stejná práva, jako mají ostatní. Za tím účelem mají být přijata příslušná opatření odstraňující překážky, které brání zdravotně postiženým v uplatňování těchto práv a v plné integraci do všech společenských aktivit. Obsahují mj. i výzvu všem státům, aby přijaly příslušná opatření pro prevenci postižení, léčebnou rehabilitaci zdravotně postižených a pro vyrovnání příležitostí těchto osob s ostatními občany. Standardní pravidla nejsou z hlediska mezinárodního práva závazná, avšak mohou se stát mezinárodním

---

<sup>32</sup> FLEGL, V. *Mezinárodní ochrana práv odborů, pracovníků a invalidů (Sbírka úmluv a deklarací)*, Praha: PROSPEKTRUM, 1991

<sup>33</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. 80-246-0057-9. s. 19

<sup>34</sup> Cit. tamtéž



obyčejným právem, pokud budou aplikována velkým počtem států a pokud nebudou vydány jiné dokumenty závaznějšího charakteru.

Dále uvádím „**Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením**“ z roku 2006. V Preambuli této Úmluvy je zdravotní postižení uznáno jako „koncept“, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a barierami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do života společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními.<sup>35</sup> Podle čl. 1 této Úmluvy zahrnují osoby se zdravotním postižením *„osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“*.

Dokumenty OSN upravují principy ochrany zdravotně postižených v celé šíři, ve všech oblastech, nás bude však zajímat především ochrana těchto osob v pracovněprávních vztazích.

#### **4.1.2 Mezinárodní organizace práce (MOP).**

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) byla založena v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu usilujícího o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv, a od 14. prosince 1946 je specializovanou odbornou organizací OSN. Úmluvy MOP mají právní statut mezinárodních smluv na rozdíl od doporučení, která nejsou právně závazná a nepodléhají ratifikaci ze strany členských států.<sup>36</sup>

Mezi nejvýznamnější dokumenty této organizace přijaté v souvislosti s ochranou osob se zdravotním postižením je nutno zmínit „**Doporučení MOP č. 99**“ z roku 1955 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Podle čl. 1 písm. b) znamená pojem *„zdravotně postižená osoba“ osobu, jejíž vyhlídka naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.*<sup>37</sup> V této definici však není specifikováno, co přesně znamená pojem „vhodné zaměstnání“. Hovoří se zde pouze o snížení

---

<sup>35</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 19

<sup>36</sup> KOPECKÁ, Markéta. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno, 2018. Rigorózní práce. Masarykova univerzita. Fakulta právnická.

<sup>37</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 15

vyhlídek získat a udržet si vhodné zaměstnání, ale nehovoří se o podrobnostech výkonu práce zdravotně postižených.

Dalším dokumentem je **Úmluva č. 159, o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů**, přijatá v roce 1983. Podle této Úmluvy má každý členský stát, v souladu s vnitrostátními podmínkami, možnostmi a praxí, stanovit, provádět a pravidelně kontrolovat vnitrostátní politiku nejen v oblasti pracovní rehabilitace, jak uvádělo předchozí Doporučení, ale také podporovat a zpřístupňovat zaměstnávání zdravotně postižených.<sup>38</sup>

Komendová<sup>39</sup> v souvislosti s překladem této Úmluvy upozorňuje na používání rozdílné terminologie. V poznámce své publikace uvádí (citují):

*„Český překlad úmluvy MOP č. 159 používá pojem „invalida“, ačkoliv anglické a francouzské znění Úmluvy užívají termín **zdravotně postižená osoba (disabled person, personne handicapée)**. Použití pojmu **invalida** v těchto souvislostech může být poněkud zavádějící, neboť české právní předpisy s tímto pojmem spojují spíše důchody podmíněné dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem. V souvislosti s výkonem práce je však třeba chránit širší okruh osob, než jsou poživatelé některého z invalidních důchodů. Tomu ostatně odpovídá i česká právní úprava, která poskytuje pomoc při získání zaměstnání a ochranu v pracovněprávních vztazích i osobám, které ačkoli nejsou poživateli plného nebo částečného invalidního důchodu, jsou uznány za zdravotně znevýhodněné“.*

Na Úmluvu č. 159 navazuje **Doporučení č. 168** z téhož roku, které zpřesňuje definici výrazu „invalida“, používaný ve smyslu osoby se zdravotním postižením. Jedná se o „každou osobu, jejíž vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení“.

Mezi další mezinárodní právní prameny můžeme zařadit také „**Praktický kodex MOP**“, který upravuje konkrétní otázky spojené s výkonem práce zdravotně postižených. Osobou se zdravotním postižením je „jednotlivec, jehož vyhlídky naleznout, zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a

---

<sup>38</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. 80-246-0057-9. s. 18

<sup>39</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním poostížením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 16

vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního ponížení.“

Kodex není právně závazný a odlišuje se od všech předchozích dokumentů MOP tím, že je určen pro zaměstnavatele, a ne členské státy. Vytvořen byl ve spolupráci s odborníky vybranými z řad zaměstnanců, zaměstnavatelů a zástupců vlád. Kodex uvádí praktické postupy, kterými mohou zaměstnavatelé maximalizovat potenciál handicapovaných zaměstnanců, a ukazuje, že zkušený zaměstnanec se zdravotním postižením může přinést společnosti zisk.<sup>40</sup>

Dokumenty MOP vymezují osoby se zdravotním postižením v souvislosti právě s výkonem práce. Rozhodujícím faktorem zde není samotný zdravotní stav osoby, ale důsledek zdravotního postižení na vyhlídky získání a udržení si vhodného zaměstnání, dosažení postupu v tomto zaměstnání, popř. návratu do vhodného zaměstnání. Zdravotní postižení je v pojetí MOP chápáno jako příčina omezení vyhlídek v oblasti zaměstnání. Nedostatkem všech definic MOP ohledně zdravotního postižení s důsledkem výkonu práce určité osoby bylo a je, co se rozumí pojmem „vhodné zaměstnání“. Výklad této problematiky je většinou ponecháván na vnitrostátním zákonodárství či vnitřní praxi.<sup>41</sup>

#### 4.1.3 Světová zdravotnická organizace (WHO).

Světová zdravotnická organizace slouží jako řídicí a koordinující organizace pro otázky spojené se zdravím v systému OSN. Její význam na poli ochrany osob se zdravotním postižením spočívá zejména v přijetí „**Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění**“. Tato mezinárodní klasifikace byla považována za příliš lékařskou, a proto byla v roce 2001 schválena její revize pod názvem „**Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví**“ (ICF). Její přínos spočívá především v tom, že bere v úvahu společenské aspekty zdravotního postižení a poskytuje mechanismus ke zdokumentování důsledků společenského a fyzického prostředí na funkce jednotlivce, definuje složky zdraví a některé složky prospívání spojené se zdravím, jakými jsou např. vzdělání nebo práce. Odklání se od původního dogmatu, kdy je pro osobu její postižení limitující a možnosti

---

<sup>40</sup> Managing disability in the workplace: ILO code of practice. International Labour Organization [online]. [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_103324/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm)

<sup>41</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 17

uplatnění se zužují, nově se snaží pro osoby s různým zdravotním postižením hledat a zprostředkovávat vhodné pracovní příležitosti.<sup>42</sup>

#### 4.1.4 Prameny práva Evropské unie (EU)

Právní prameny EU nedefinují přesně pojem „zdravotním postižení“, což vede k nesourodé praxi na poli členských států. Jakési vodítko může poskytnout **Doporučení Rady 86/379/EHS** ze dne 24.7.1986 o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství. Toto doporučení však na pojem „zdravotního postižení“ nahlíží v čistě medicínském pojetí, nezmiňuje důsledky zdravotního postižení na život jednotlivce, jako např. zapojení do pracovního procesu. EU věnuje nemalou pozornost zejména problematice zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení, což uvádí i samotný čl. 13 Smlouvy ES. Dále čl. 136 uvádí, že *„Společenství a členské státy mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat, a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.“*<sup>43</sup> Výhodou existence těchto ustanovení je jejich právní závaznost, na rozdíl od sekundárních pramenů práva EU.

**Evropská sociální charta** z roku 1961 potom vymezuje blíže obsah jednotlivých práv a zdůrazňuje ochranu některých skupin obyvatel, mimo jiné osob se zdravotním postižením. Zakotvuje jejich právo na poradenství při volbě povolání, právo na odbornou přípravu k zaměstnání, rehabilitaci a profesní a sociální readaptaci.

Dalším významným dokumentem, i když ne právně závazným, je **Listina základních práv EU** ze 7. prosince 2000. V čl. 21 odst. 1 je ustanoven zákaz diskriminace obecně, ovšem demonstrativně je zde vymezen i zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení. V čl. 26 je stanoveno právo postižených na opatření, která jim mají zajistit nezávislost, společenskou a profesní integraci a účast na životě společnosti.

---

<sup>42</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 17-18

<sup>43</sup> *Smlouva o založení Evropského společenství, 1957*

Dále zohledňuje jednak potřebu zdravotně postižených osob prožít v rámci jejich možností nezávislý život, integraci v oblasti zaměstnávání a jejich účast na společenském životě.<sup>44</sup>

Podle Komendové<sup>45</sup> vyvolává značný problém absence definice zdravotního postižení. Zejména u zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání upraveném ve **Směrnici Rady 78/2000/ES**, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Pojem „zdravotní postižení“ pro účely této Směrnice vymezil Evropský soudní dvůr (ESD) v rozsudku ve věci *Sonia Chacón Navas versus Eurest Colectividades SA*. Podle tohoto rozsudku má směrnice zabránit určitým druhům diskriminace v zaměstnání a povolání. V tomto kontextu pojem „zdravotní postižení“ musí být chápán jako omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící v účasti dotčené osoby v profesním životě.

Dalším dokumentem je **Madridská deklarace**, která byla přijata v březnu roku 2002 v Madridu, kde se konal Evropský kongres o osobách se zdravotním postižením. Deklarace klade důraz především na rovné zacházení se všemi občany, na vytváření stejných příležitostí a zdůrazňuje zvýšenou potřebu integrace zdravotně postižených osob, které jsou ze společnosti vyčleňovány. V rámci zaměstnávání klade důraz především na větší možnost pracovního uplatnění těchto osob, vytváření pro tyto zaměstnance zaměstnavateli vhodná pracovní místa, přijímání opatření pro jejich ochranu a podporu.<sup>46</sup>

## 4.2 Vnitrostátní právní prameny

Na ústavní úrovni je ochrana osob se zdravotním postižením upravena především v **Listině základních práv a svobod** (dále jen „Listina“). V hlavě IV. Listiny jsou upravena základní hospodářská a sociální práva, která zaručují např. právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo podnikat provozovat jinou hospodářskou činnost, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří nemohou tato práva bez vlastní viny vykonávat např.

---

<sup>44</sup> *Listina základních práv Evropské unie, 2000*

<sup>45</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4. s. 21

<sup>46</sup> BUŘVALOVÁ, Lenka. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha, 2009. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta právnická

z důvodu zdravotního postižení, nemoci apod., nese odpovědnost za přiměřené hmotné zabezpečení stát.

Konkrétně zdravotně postiženým osobám garantuje Listina v čl. 29 právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky. Dále mají také právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky dle čl. 29 je v souvislosti s výkonem práce úzce spjata s čl. 31, kde je upraveno právo na ochranu zdraví, a s čl. 28, které upravuje právo na uspokojivé pracovní podmínky. Tato ochrana osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích je speciální také ke čl. 26 odst. 1 a 3, které upravují právo na pomoc k přípravě povolání a právo na možnost zabezpečení svého živobytí prací. Dle čl. 41 odst. 1 Listiny se lze těchto práv domáhat pouze v mezích zákonů, které je provádějí.

Pomocí této speciální úpravy má být zamezeno nepřímé diskriminaci z důvodu zdravotního postižení a zákonodárce je tímto vyzván k přijetí zákonného opatření, které by hendikep postižených zaměstnanců dokázalo vyrovnat.

Práva stanovená Listinou vytváří určitý základní rámec, a dále je na zákonodárci, aby v dalších právních předpisech tato práva konkretizoval a zavedl nástroje, kterými je chce prosazovat.<sup>47</sup> Touto právní úpravou jsou zejména právní předpisy práva pracovního a práva sociálního zabezpečení.

Z hlediska tématu této práce uvedme zejména **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**, který definuje, kdo je osoba se zdravotním postižením, osoba se zdravotním znevýhodněním, dále upravuje právo postižených osob na pracovní rehabilitaci, na úpravu přípravy k práci, na zprostředkování zaměstnání. Vymezuje jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za účelem zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti, dále nástroje na podporu zaměstnávání OZP ve formě různých příspěvků.

Dalším významným předpisem je **zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**. Upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce, povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, pracovní podmínky a výslovně v ustanovení § 103 odst. 5, § 237 zákoníku práce je zakotvena ochrana

---

<sup>47</sup> HUŇÁČKOVÁ, Magdalena. *Ochrana osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích*. Praha, 2015. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta právnická.

osob se zdravotním postižením. V následujících kapitolách se budu věnovat podrobnějšímu rozboru vnitrostátní právní úpravě ve vztahu k OZZ právě těmito předpisy.

## 5. OCHRANA OSOB SE ZDRAVOTNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM

### 5.1 Ochrana OZZ na trhu práce dle ZOZ

Zákon č. 435/2004 S., zákon o zaměstnanosti, je zvláštní právní úpravou, která upravuje podmínky pro přístup k zaměstnání a upravuje též zvláštní pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, resp. osoby zdravotně znevýhodněné, jejichž rámec tvoří ustanovení Listiny základních práv a svobod.

V ustanovení § 80 písm. a) zákona o zaměstnanosti se na zaměstnavatele klade povinnost přijímat opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přizpůsobováním a vyhrazení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, jakož i vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.<sup>48</sup> Dále dle § 68 ZOZ krajská pobočka Úřadu práce, dále jen „ÚP“, vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.

V části 5. zákona o zaměstnanosti jsou vymezena pravidla tzv. aktivní politiky zaměstnanosti, která zahrnují opatření směřující k dosažení maximální úrovně zaměstnanosti.<sup>49</sup> Dle § 105 ZOZ mezi tato opatření patří poradenství, které provádí krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78a, a to příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

---

<sup>48</sup> KOPECKÁ, Markéta. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno, 2018. Rigorózní práce. Masarykova univerzita. Fakulta právnická.

<sup>49</sup> Zákon č. 435/2004 S., zákon o zaměstnanosti, § 104



Část 3. ZOZ uvádí následující opatření pro podporu zaměstnávání OZP:

- **Pracovní rehabilitace,**
- **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,**
- **Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením,**
- **Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.**

Mezi zdravotně postiženými je řada specialistů, odborníků ve svém oboru, kteří by při úpravě zvláštních pracovních podmínek mohli vykonávat nadále svoji profesi, byli by sobě i společnosti prospěšní. Pokud však tato opatření existovat nebudou, tito lidé zůstanou na pospas trhu práce a nedostanou příležitost využít svou kvalifikaci, ani se sociálně začlenit do společnosti. Z těchto důvodů jsou osoby zdravotně postižené, a zvláště kategorie **osob zdravotně znevýhodněných**, součástí ochranného zákonodárství. Vytvoření takového systému a jeho zajištění je věcí aktivní politiky zaměstnanosti státu, jehož cílem je umožnit těmto osobám rovnocennou seberealizaci a sociální integraci, a to především zapojením do pracovního procesu.

### 5.1.1 Pracovní rehabilitace

Vzhledem k tomu, že hovoříme o osobách zdravotně znevýhodněných jako o podkategorii pojmu osoby zdravotně postižené, prochází tato osoba procesem, jehož výsledkem by mělo být umožnění účastnit se společenského a pracovního procesu v nějaké dostupné podobě. Proces, jehož cílem je návrat fyziologických, společenských a pracovních funkcí této osobě se nazývá **rehabilitační péčí**, pomocí které se zabezpečuje zdravotně postižené osobě možnost získání a udržení vhodného zaměstnání.<sup>50</sup> **Pracovní rehabilitace** je v ZOZ definována jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby zdravotně postižené společně s pracovními rehabilitačními středisky. Dle § 69 odst.1 ZOZ krajská pobočka ÚP

---

<sup>50</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 410 - 411

může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace pro tuto osobu jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

O pracovní rehabilitaci musí osoba zdravotně postižená žádat a žádost musí obsahovat:

- identifikační údaje žadající osoby; podle 5 ZOZ jsou jimi jméno a příjmení, rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum narození, a bydliště,
- doklad osvědčující, že je osobou zdravotně postiženou.

Krajská pobočka ÚP pak sestaví se žadatelem o pracovní rehabilitaci, a na základě pracovní rekomandace, kterou vypracovala posudková komise sociálního zabezpečení, **individuální plán** pracovní rehabilitace. Tento plán obsahuje podle § 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí ZOZ:

- předpokládaný cíl pracovní rehabilitace,
- formy pracovní rehabilitace (viz § 69 odst. 3 ZOZ), které byly stanoveny právě pro tuto osobu,
- předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace,
- termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.

ÚP uzavírá se subjekty, u kterých bude tato rehabilitace probíhat, **dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace**, která dle § 70 ZOZ obsahuje:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- identifikační údaje osoby se zdravotní postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena,
- obsah a délku pracovní rehabilitace,
- místo a způsob provedení pracovní rehabilitace,
- způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- způsob ověření pracovní rehabilitací získaných znalostí a dovedností,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutých nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,

- závazek právnické nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo jí byla jejím zaviněním poskytnuta neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
- ujednání o vypovězení dohody.

Pracovní rehabilitace tak, zahrnuje dle § 69 odst. 3 ZOZ zejména:

- **Zprostředkování, udržení nebo změnu zaměstnání (povolání) a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání (jiné výdělečné činnosti).**
- **Poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti**

Poradenskou činnost provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky ÚP v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, jak uvádí § 105 odst. 1 písm. a) ZOZ. Účelem tohoto poradenství je zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob zdravotně postižených pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci. S tímto ustanovením souzní § 21 odst. 1 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak, že poradenství je především poskytováno žákům a studentům škol pro dobu, kdy získají pracovníprávní subjektivitu, ale samozřejmě i jiným osobám zdravotně postiženým.

- **Teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost**

Teoretická a praktická příprava je přípravou pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osoby zdravotně postižených podle § 71 ZOZ zahrnuje:

1) Přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů

**Příprava na budoucí povolání** se odehrává převážně ve školách a týká se především osob mladistvých zdravotně postižených, tj. osob starších 15 let, které ukončily povinnou školní docházku. Přímo § 77 písm. a) ZOZ odkazuje s touto problematikou na zákon č. 561/2004 Sb, školský zákon, který v § 16 hovoří o podpoře vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami, které limituje např. jejich zdravotní stav a mají právo na bezplatné poskytování podpůrných opatření, kterými jsou zejména:

- poradenské pomoci školy a školského poradenského zařízení,

- úpravě organizace, obsahu, hodnocení, forem a metod vzdělávání a školských služeb, vč. zabezpečení výuky předmětů speciální pedagogické péče a vč. prodloužení délky středního a vyššího odborného vzdělávání až o dva roky,
- použití kompenzačních pomůcek, speciálních učebnic a speciálních učebních pomůcek, využívání komunikačních systémů neslyšících a hluchoslepých osob, Braillova písma a podpůrných nebo náhradních komunikačních systémů,
- vzdělávání podle individuálního vzdělávacího plánu,
- využití asistenta pedagoga, dalšího pedagogického pracovníka, tlumočnicka českého znakového jazyka, přepisovatele pro neslyšící nebo možnosti působení osob poskytujících dítěti, žáku nebo studentovi po dobu jeho pobytu ve škole nebo školském zařízení podporu podle zvláštních právních předpisů,
- poskytování vzdělávání nebo školských služeb v prostorách stavebně nebo technicky upravených.

Tato podpůrná opatření uplatňuje škola pouze s doporučením **školského poradenského zařízení**. Podle § 116 školského zákona školská poradenská zařízení zajišťují pro žáky a studenty a jejich zákonné zástupce, také pro školy a školská zařízení, informační, diagnostickou a poradenskou činnost, poskytují odborné speciálně pedagogické a pedagogicko-psychologické služby, preventivně výchovnou péči. Dále napomáhají při volbě vhodného vzdělávání dětí, žáků nebo studentů v přípravě na budoucí povolání. Školská poradenská zařízení spolupracují s orgány sociálně – právní ochrany dětí a orgány péče o mládež a rodinu, poskytovateli zdravotních služeb, popř. dalšími orgány a institucemi. Jako konkrétní typy těchto školských zařízení jsou v prováděcích předpisech uváděny jednak pedagogicko-psychologické poradny, a jednak speciální pedagogická centra.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> VALENTA, Jiří. *Školské zákony s komentářem a prováděcími předpisy*. Olomouc: ANAG, 2005. 80-7263-265-5. s 127

## 2) Přípravu k práci

Příprava k práci se, na rozdíl od přípravy k povolání, která se převážně zaměřuje na přípravu mladistvých, týká především dospělých osob se zdravotním postižením. Definici přípravy k práci upravuje § 72 odst. 1 ZOZ, „jde o cílevědomou činnost směřující k zapracování osoby zdravotně postižené na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava zároveň trvá nejdéle 24 měsíců.“

Dle § 72 odst. 2 ZOZ se příprava k práci osoby zdravotně postižené *provádí*:

- na pracovišti jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobeném zdravotnímu stavu této osoby – může být prováděna s podporou asistenta, jehož náklady hradí ÚP,
- na pracovních místech právnických nebo fyzických osob vyhrazených osobám zdravotně postiženým,
- ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

Dle § 72 odst. 3 ZOZ uzavírá krajská pobočka ÚP s osobou zdravotně postiženou o přípravě k práci písemnou **dohodu**, jejímž obsahem jsou identifikační údaje ÚP a osoby zdravotně postižené, obsah přípravy, dobu a místo konání přípravy k práci, způsob jejího zabezpečení a způsob osvědčení získaných znalostí a dovedností a ujednání o vypovězení dohody.

Jako doklad o absolvování přípravy k práci se vydává **osvědčení**.

Dle § 72 odst. 5 ZOZ náleží osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce podpora při rekvalifikaci. **Podpora při rekvalifikaci** náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely

v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů.<sup>52</sup> Podmínky a výši podpory stanoví § 50 a násl. ZOZ.

Dle § 73 odst. 1 ZOZ může krajská pobočka ÚP zaměstnavateli, u něhož probíhá příprava dle § 72 odst. 2 písm. a) ZOZ, na základě dohody uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob.

### 3) Specializované rekvalifikační kurzy

Dle § 74 odst. 1 ZOZ mohou být pro OZP organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace dle obecné úpravy v § 108 a násl. ZOZ, konkrétně dle § 109 o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

Dle § 74 odst. 2 ZOZ osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce po dobu konání těchto kurzů **podpora při rekvalifikaci**. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Dle § 108 odst. 1 ZOZ se specializovanými rekvalifikačními kurzy rozumí procesy získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, vč. jejího udržování nebo obnovování v jiných institucích, než bylo dosud. Takový způsob rekvalifikace mohou provádět pouze:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu

V § 109 ZOZ jsou upraveny podmínky rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi ÚP tímto uchazečem. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací, např. jízdné při dojíždění do místa

---

<sup>52</sup> Zákon č. 435/2004 S., zákon o zaměstnanosti

rekvalifikace, ap. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

V § 109a ZOZ se uvádí, že účastník rekvalifikace si rekvalifikaci může zabezpečit sám a zvolit si druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a také rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést, viz § 108 odst. 2 ZOZ.

V § 110 ZOZ jsou upraveny podmínky dalšího způsobu rekvalifikace, a to rekvalifikace zaměstnanců, tj. osob, které jsou již zaměstnané, ale během tohoto jejich zaměstnání došlo ke zhoršení jejich zdravotního stavu. Tato rekvalifikace se většinou provádí přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího uplatnění tohoto zaměstnance, a to na základě dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Rekvalifikace zaměstnanců se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance, tudíž za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se uskutečňuje rekvalifikace, pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení, což by u osob zdravotně postižených mohlo nastat právě s ohledem k jejich zdravotnímu stavu.

### **5.1.2 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením dle § 75 ZOZ**

Novela ZOZ provedena zákonem č. 327/2017 Sb. nahradila „příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa“ **„příspěvkem na zřízení pracovního místa pro OZP“**, na který má nově nárok jak zaměstnavatel na volném trhu práce s méně než 50 % OZP, tak též zaměstnavatel na chráněném trhu práce s podílem OZP zaměstnanců vyšším než 50 %.

Dle § 75 odst. 1 ZOZ je pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením takové pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.

O zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením se podává žádost, která dle § 75 odst. 4 ZOZ obsahuje:

- identifikační údaje zaměstnavatele,

- místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele,
- charakteristiku pracovního místa pro zdravotně postiženého a počet těchto míst.

S krajskou pobočkou ÚP pak zaměstnavatel uzavírá **dohodu o zřízení pracovního místa** pro tyto osoby, která obsahuje:

- identifikační údaje účastníků dohody
- závazek zaměstnavatele, že takto zřízené a vyčleněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami zdravotně postiženými,
- den, od kterého bude pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením obsazeno osobou zdravotně postiženou,
- dobu, na kterou bude takové místo obsazeno osobou zdravotně postiženou
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován
- podmínky, na základě kterých lze dohodu vypovědět a další náležitosti dle § 75 odst. 6 ZOZ.

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Podmínkou je, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce. Tento příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se



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

Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1 až 7 obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.<sup>53</sup>

### **5.1.3 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením dle § 76 ZOZ**

Stejně jako v případě poskytování příspěvku dle § 75 ZOZ novela č. 327/2017 Sb. nahradila „příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa“ **„příspěvkem na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením“**. V tomto případě však **nemá** na příspěvek nárok zaměstnavatel na chráněném trhu práce s podílem OZP zaměstnanců vyšším než 50 %, jelikož tomuto se nově poskytuje „příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ dle ustanovení § 78a ZOZ.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením může poskytnout zaměstnavateli Úřad práce, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody.

Dle § 76 odst. 1 ZOZ může krajská pobočka ÚP zaměstnavateli poskytnout v souvislosti se zaměstnáváním osoby zdravotně postižené tento příspěvek na základě dohody mezi krajskou pobočkou ÚP a zaměstnavatelem, náležitosti jsou obdobné jako u příspěvku dle § 75 odst. 6 ZOZ.

Tento příspěvek se však **NEPOSKYTUJE** zaměstnavateli

- na osobu se zdravotním postižením, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele,

---

<sup>53</sup> Zákon č. 435/2004 S., zákon o zaměstnanosti, § 75 odst. 1–8

- na osobu se zdravotním postižením, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.
- **a na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou.**

#### **5.1.4 Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle § 78 ZOZ**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, a se kterými krajská pobočka ÚP uzavřela písemnou **dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce** (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“), tvoří chráněný trh práce.

Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Dle § 78 odst. 2 se dohoda uzavírá za podmínky, že zaměstnavatel

- 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,
- 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,
- 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
- v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele

- vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
- zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
- 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,
- mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.

Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let. Pokud nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně požádá Úřad práce o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou.

Úřad práce může dohodu o uznání zaměstnavatele vypovědět, jestliže zaměstnavatel přestane splňovat některou z podmínek pro uzavření dohody nebo pokud v roční zprávě neuvádí pravdivé údaje. Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli.<sup>54</sup>

### **5.1.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle § 78a ZOZ**

Příspěvek poskytovaný dle § 78a ZOZ nepatří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jak uvádí § 105 odst. 1, písm. b) ZOZ. **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se poskytuje těm zaměstnavatelům**, se kterými krajská pobočka ÚP uzavřela dohodu o uznání zaměstnavatele **na chráněném trhu práce**, a to formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Pro poskytování tohoto příspěvku je příslušná krajská pobočka ÚP, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo. Tímto příspěvkem jsou nahrazovány v měsíční výši 75 %

---

<sup>54</sup> Zákon č. 435/2004 S., zákon o zaměstnanosti, § 76 odst. 1–9

skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou osobami zdravotně postiženými, vč. pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nanejvýše 12.000,-Kč, jde – li o osobu se zdravotním postižením podle § 97 odst. 2, písm. a) a b), tedy osoby uznané invalidními v I., II. nebo III. stupni a **nanejvýše 5.000,- Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.**

Kromě toho náleží zaměstnavateli k tomuto příspěvku i paušální částka 1.000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání těchto osob, pokud o to požádá a uvede důvod tohoto navýšení. Těmito dalšími náklady zaměstnavatele mohou dle § 78a odst. 12 být náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, náklady na přizpůsobení provozovny.

V § 78a odst. 7 ZOZ jsou uvedeny důvody, kdy tento příspěvek poskytnout nelze, např. se neposkytne za kalendářní čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, například právě i **příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením dle § 76 ZOZ.**

Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku je:

- jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a
- doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením, pokud došlo ke změně oproti skutečnostem doloženým podle § 78 odst. 5 písm. e) ZOZ, tedy skutečnosti, že zaměstnavatel zaměstnává více než 50 %

OZP z celkového počtu zaměstnanců, počet těchto zaměstnanců a doložení, že se jedná o OZP.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí. Způsob výpočtu upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., v § 15 – 30.<sup>55</sup>

### 5.1.6 Povinný podíl

Zákon o zaměstnanosti ve své podstatě naplňuje tržní princip, který je vyjádřen v § 34 ZOZ, kde je stanoveno, že „zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce, od které může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce.“ Přístup určitých skupin osob k zaměstnání je však z různých důvodů nerovný, a proto jsou přijata opatření, která mají pomoci těmto skupinám ulehčit postavení na trhu práce.

Povinnosti zaměstnavatelů, které musí dodržovat při provádění politiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a její usměrňování, jsou uvedeny v § 80 ZOZ. Zaměstnavatelé jsou zejména povinni rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, dále spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením (viz skupiny zdravotně postižených dle § 67 odst. 2 ZOZ), a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Zákon č. 435/2004 S., zákon o zaměstnanosti, § 78a

<sup>56</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 410-411

Dle § 81 ZOZ jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnávat OZV v rámci tzv. **povinného podílu**. Dle § 81 odst. 1 ZOZ jsou v rámci tohoto povinného podílu zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci povinni zaměstnávat v **pracovním poměru osoby se zdravotním postižením ve výši 4% podílu** těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Toto ustanovení zajišťuje občanu zdravotně postiženému, tudíž i občanu zdravotně znevýhodněnému, být fakticky zaměstnán a vykonávat závislou práci v pracovním poměru. Občané zdravotně postižení jsou na trhu práce nejméně vyhledávanou skupinou potenciálních uchazečů o práci. Proto ZOZ nařizuje zaměstnavatelům zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců a více mít povinnou kvótu zaměstnanců zdravotně postižených, jinak by právo na práci zdravotně postižených osob mohlo být značně oslabeno. Z tohoto důvodu dále ZOZ nařizuje zaměstnavatelům zřizovat pracovní místa pro tyto osoby, což nepředstavuje pouze výdělečnou činnost pro OZP, ale také možnost seberealizace těchto osob a jejich společenského vyrovnání. Je důležité, aby zaměstnavatelé vhodně přizpůsobovali tato pracovní místa zdravotnímu postižení zaměstnance např. úpravou pracovní doby, zřízení bezbariérového přístupu apod.

Zákon však pamatuje i na situace, kdy někteří zaměstnavatelé tuto podmínku nemohou naplnit, např. z důvodu, že počet jeho zaměstnanců je nižší než 25 nebo nemohou sehnat na volnou pracovní pozici osobu se zdravotním postižením. V těchto případech může zaměstnavatel splnit tuto povinnost náhradním plněním, které dle § 81 odst. 2, písm. b) a c) spočívá v:

- **odebírání výrobků nebo služeb** od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (§ 78), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- **odvodu do státního rozpočtu,**
- nebo vzájemnou **kombinací** způsobů výše uvedených společně se zaměstnáváním osob zdravotně znevýhodněných, a to výhradně v pracovním poměru.

V případě náhradního plnění formou odvodu do státního rozpočtu, činí výše tohoto plnění za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by

zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Vymáhání nesplnění této povinnosti je možné na základě zákon č. 280/2009 Sb., zákon daňový řád.

Dle § 83 ZOZ je zaměstnavatel povinen plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, do 15. února následujícího roku písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.<sup>57</sup>

### **5.1.7 Jiné výhody podporující zaměstnávání OZZ**

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší pro zaměstnavatele výhody i v oblasti daní. Dle § 35 zákona č. 586/1992, o daních z příjmů, se poplatníkům uvedeným v tomto zákoně uplatňuje sleva na dani ve výši 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, uznaného dle ZOZ osobou invalidní v I. nebo II. stupni nebo osobou znevýhodněnou, a v případě osob s těžším zdravotním postižením, tedy invalidní ve III. stupni, za každou takovou osobu ve výši 60 000 Kč.<sup>58</sup> Slevy se spočítají v odpočtu stanovené částky od vypočtené daně z příjmu za zdaňovací období. Zaměstnavateli by se právě o částku této slevy daň zvýšila, kdyby osobu zdravotně postiženou nezaměstnával.<sup>59</sup> Zde zmíním rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 25. 10., č.j. 201722 Af 86/2015-43, který uvádí, že sleva na dani z příjmů dle § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., zákona o daních z příjmů je primárně motivačním prvkem pro zaměstnavatele, aby zaměstnávali OZZ a zamezovali tak jejich vysoké nezaměstnanosti. Neslouží zaměstnavatelům jako kompenzace za snížené výnosy a zvýšené náklady vzniklé zaměstnáváním zdravotně postižených osob, k tomuto účelu slouží příspěvky poskytované na základě ZOZ, např. dle § 78a ZOZ

---

<sup>57</sup> Zákon č. 435/2004 S., zákon o zaměstnanosti

<sup>58</sup> Zákon č. 586/1992 S., o daních z příjmů, § 35

<sup>59</sup> KOLEKTIV AUTORŮ *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*, Olomouc: ANAG, 2009

příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

## **5.2 Osoba zdravotně znevýhodněná v pracovněprávních vztazích.**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), neupravuje speciální podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve svém ustanovení § 237 odkazuje na zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a vytváření potřebných pracovních podmínek.

Zákoník práce upravuje právní vztahy, které na základě tohoto zákona vznikají, dále práva a povinnosti subjektů těchto vztahů a základní zásady.

Základní zásady jsou definovány v § 1a) ZP, a jsou jimi:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Dále je nutné definovat právě ty vztahy, které jsou tímto zákonem upraveny. Tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.

### **5.2.1 Pracovněprávní vztahy**

Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy upravené normami pracovního práva, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti stran tohoto vztahu, nejčastěji tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jde o vztahy, v nichž je vykonávána **závislá práce**.<sup>60</sup> Definici a podmínky závislé práce upravuje § 2 odst. 1 a 2 ZP. Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem a podle pokynů zaměstnavatele, a zaměstnanec ji vykonává osobně, za mzdu či plat nebo jinou odměnu za práci, a to na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti

---

<sup>60</sup> SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomia, 2015. 978-80-245-2067-4. s. 35



zaměstnavatele či na jiném dohodnutém místě. Pokud vykonávaná práce nemá povahu závislé práce, nepůjde o vztah pracovněprávní, ale občanskoprávní (práce je realizována dodavatelsky např. na základě smlouvy o dílo, příkazní nebo mandátní smlouvy).<sup>61</sup>

Dle § 3 ZP jsou základními pracovněprávními vztahy **pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**, pokud výkon této práce není upraven zvláštními právními předpisy (např. zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě).

Osoby zdravotně postižené mohou uzavírat pracovní smlouvu stejně jako dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ovšem s výjimkou, kdy zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci plní povinný díl, tj. je povinen zaměstnávat OZP, a to výhradně v **pracovním poměru**, jak stanoví § 81 odst. 2 písm. a) ZOZ.

**Subjekty pracovněprávních vztahů** jsou ti, mezi nimiž se odehrává výkon závislé práce, ti, kteří při tomto výkonu závislé práce realizují svá práva a povinnosti, stanovené buď právními předpisy nebo smluvním ujednáním. Těmito subjekty jsou:

- zaměstnavatel,
- zaměstnanec.

**Zaměstnavatelem** je fyzická nebo právnická osoba, pro kterou se fyzická osoba – zaměstnanec – zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Fyzická osoba musí mít **právní osobnost**, která vzniká narozením, viz (§ 23 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dále jen „OZ“, **právní subjektivitu**, která se dle § 30 OZ nabývá dovršením 18 let věku, uzavřením manželství, nebo rozhodnutím soudu před nabytím věku 18 let dle § 37 OZ, a to na návrh nezletilého, který dovršil věk 16 let a prokázal schopnost se samostatně žít.<sup>62</sup>

V zásadě může jako zaměstnavatel samostatně jednat jen osoba, která je plně svéprávná. Existuje však výjimka, kdy může takto jednat i ten, kdo plnou

---

<sup>61</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED Zdeněk. *Zákoník práce se stručným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2020. 978-80-7554-247-2. s. 10

<sup>62</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s 60

svéprávnost nemá. OZ ve svém § 33 stanovuje, že pokud zákonný zástupce udělí nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo jiné výdělečné činnosti, může tento nezletilý činit jednání, která souvisí s touto činností, např. zaměstnávat zaměstnance a bez zastoupení s nimi právně jednat. K platnosti zmíněného souhlasu je nutné přivolení soudu.

Zaměstnavatelem může být i právnická osoba. Právnická osoba je podle § 20 OZ organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost nebo jehož právní osobnost zákon uznává. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Ustanovení 9 ZP stanoví, že v postavení právnické osoby vystupuje v pracovněprávních vztazích i stát, který v soukromoprávních vztazích, např. pracovněprávních, nemá žádné privilegované postavení. Za stát jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává ta organizační složka státu, která zaměstnance zaměstnává. V pracovněprávních vztazích má za zaměstnavatele kompletní způsobilost jednat jeho statutární orgán. Dle § 11 ZP jsou kromě tohoto orgánu oprávněni činit úkony zaměstnavatele i tzv. vedoucí zaměstnanci jednotlivých organizačních útvarů, a to v rozsahu a za podmínek stanovených pro tuto funkci v organizačních vnitřních předpisech.<sup>63</sup>

**Zaměstnanec** je podle § 6 ZP fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zákoník práce je „lex specialis“ k občanskému zákoníku, který ve svých ustanoveních § 34-35 upravuje, za jakých podmínek se osoba může zavázat k závislé práci pro jinou osobu a stát se tak zaměstnancem.<sup>64</sup>

Pro možnosti uzavřít smlouvu zakládající pracovněprávní vztah a stát se zaměstnancem jsou obecně stanoveny dvě podmínky, které musí být splněny současně:

- věk alespoň 15 let,
- ukončená povinná školní docházka.

---

<sup>63</sup> SPIRIT, Michal. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 978-80-7380-189-2.

<sup>64</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 78

Protože téma mé práce má za předmět zkoumání zaměstnance – **osobu zdravotně znevýhodněnou**, měla by tato osoba prokazovat, kromě výše uvedených obecných požadavků, ještě požadavky speciální, a to, že je osobou zdravotně znevýhodněnou/zdravotně postiženou. Např. dle § 76 odst. 4. písm. d) ZOZ o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením zaměstnavatel musí doložit skutečnost, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením, pokud toto nedoloží, nebude zaměstnanec naplňovat podmínku pro poskytování zvýšené ochrany na trhu práce, jak uvádí § 67 odst. 1 ZOZ.

### 5.2.2 Postup před vznikem pracovního poměru.

Tento postup obecně upravuje § 30 ZP, který stanoví, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je **v působnosti zaměstnavatele**. V případě osob zdravotně postižených, resp. znevýhodněných, jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši **povinného podílu 4 %** těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, jak je stanoveno v § 81 ZOZ. V tomto případě je výběr zaměstnanců zákonem omezen.

Jednou ze zásad, kterými se řídí ZP, je rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, jak uvádí § 1a zákoníku práce. Za diskriminaci v pracovněprávních vztazích se rozumí jakékoliv rozlišování, rozdílný přístup mající podobu vyloučení či upřednostňování, které jsou založeny na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit či ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi.<sup>65</sup>

Dle § 16 ZP zaměstnavatel musí při výběru budoucích zaměstnanců zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

---

<sup>65</sup> JAKUBKA, J. *Rovné zacházení a diskriminace v práci*, Práce a mzda, 2009, č. 6, s. 36

Obecnou úpravu otázek týkajících se diskriminace představuje zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který ve svém § 1 v souvislosti se zaměstnáváním vymezuje práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují. Úprava diskriminace v jiných zákonech je pak úpravou speciální.<sup>66</sup>

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů, ale pro nás hlavně **z důvodu zdravotního stavu**, jak definuje i samotný zákoník práce ve § 16 odst. 2.<sup>67</sup>

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.<sup>68</sup>

K otázce diskriminace zde uvedu příklad: *České dráhy vypsaly výběrové řízení na pozici strojvůdce vlakové soustavy s tím, že tato osoba může být dodatečně rekvalifikována na náklady ČD. Kromě jiných se přihlásila i osoba se zdravotním postižením, spočívajícím v poruše barevného vidění. Tato osoba byla vyřazena z výběrového řízení již předem, přestože byla jinak úplně zdravá. Tento hendikep jasně vylučoval ji pro tuto pozici přijmout, protože barevné rozlišení je u*

---

<sup>66</sup> BUŘVALOVÁ, Lenka. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha, 2009. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta právnická

<sup>67</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 133

<sup>68</sup> *Zákon č. 262/2006, zákoník práce, § 16 odst. 4*

*strojvůdce více než žádoucí.* V tomto případě tedy nepůjde o diskriminaci z důvodů výše uvedených.<sup>69</sup>

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit každého budoucího zaměstnance:

- s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají,
- s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, viz § 31 ZP. Zvláště zde by měl zaměstnavatel budoucího zdravotně postiženého zaměstnance podrobně informovat o podmínkách výkonu práce na zpravidla vyhrazeném pracovním místě pro tyto zaměstnance, o přístupu na toto pracoviště, zda má bariérový či nemá bezbariérový přístup, materiálním vybavení tohoto pracoviště apod.

Otázkou ovšem zůstává, zda se na osoby zdravotně postižené (znevýhodněné) vztahuje povinnost zaměstnance podrobit se vstupní lékařské prohlídce. Po novele zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, provedené zákonem č. 47/2013 Sb. platí, že podle § 59 odst. 1 písm. b) tohoto zákona **musí** být provedena před uzavřením pracovního poměru vstupní lékařská prohlídka.<sup>70</sup> Domnívám se, že budoucí zaměstnanec se zdravotním postižením (znevýhodněním), by se měl podrobit vstupní lékařské prohlídce, kterou zajišťuje zaměstnavatel, a to především proto, aby tento lékař byl seznámen se zdravotními materiály této osoby a mohl konzultovat se zaměstnavatelem možnosti konkrétního pracovního uplatnění této osoby u zaměstnavatele.

Dále je třeba říci, že z hlediska možností pracovního uplatnění osob zdravotně postižených (znevýhodněných) by mělo být vždycky prioritní získávání zaměstnance na otevřeném trhu práce. Pouze v případech, kdy to není možné, protože takové zaměstnání by neodpovídalo specifickým potřebám těchto osob, může být alternativou zaměstnání v chráněném trhu práce.

---

<sup>69</sup> ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha : Národní rada osob se zdravotním postižením, 2012. 978-80-8787181-08-9. str. 27

<sup>70</sup> ŠUBRT Bořivoj, TUČEK Milan. *Pracovnělékařské služby, Povinnosti zaměstnavatelů, etc.* Olomouc : ANAG, 2013. 978-80-7263-820-8. s. 126-127

### 5.2.3 Vznik pracovního poměru

**Pracovněprávní vztah vzniká nejčastěji pracovní smlouvou.** Pracovní smlouva je nejrozšířenějším způsobem vzniku pracovního poměru a pracovní poměr je pak nejtypičtějším základním pracovněprávním vztahem, ve kterém fyzické osoby jako zaměstnanci osobně vykonávají závislou práci.<sup>71</sup>

**Pracovní smlouva** je dvoustranné právní jednání, uskutečněné zaměstnancem a zaměstnavatelem, a které naplňuje všechny náležitosti. Mezi tyto náležitosti patří především náležitosti subjektu právního jednání, musí být učiněno osobou, která je z hlediska práva způsobilá k takovému úkonu – má právní osobnost a svéprávnost, vůle obou subjektů musí být při sjednávání pracovní smlouvy svobodná, vážná, určitá a srozumitelná. Ustanovení § 34 odst. 2 ZP stanovuje pro pracovní smlouvu písemnou formu.<sup>72</sup>

Podle § 34 odst. 1 ZP **musí pracovní smlouva** dále obsahovat:

#### 1) Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat

Druh práce vymezuje rámec, ve kterém se zaměstnavatel může pohybovat při ukládání úkolů zaměstnanci. Ujednání nesmí být ani příliš obecné, ani omezeno na zcela konkrétní činnost. Z hlediska OZP je vymezení druhu práce velice důležité hlavně z toho hlediska, aby sjednané podmínky odpovídaly zdravotnímu stavu OZP a pracovní rekomandaci posudkové komise sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel např. musí zajistit bezbariérový přístup, upravit pracovní dobu, pořídit pro zaměstnance terčovou klávesnici u počítače apod.

#### 2) Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána

Místem výkonu práce nemusí být omezeno na adresu zaměstnavatele, může být uvedeno širěji, např. jako obec nebo její část. Z hlediska zaměstnávání OZP by měl zaměstnavatel při výběru zaměstnance přihlížet k tomu, aby vzdálenost mezi místem práce a bydlištěm zaměstnance byla co nejmenší, zda je doprava mezi oběma místy přiměřená zdravotnímu postižení zaměstnance apod.

---

<sup>71</sup> SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomia, 2015. 978-80-245-2067-4. s. 52

<sup>72</sup> ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 978-80-7380-045-1. s. 41-42

### 3) Den nástupu do práce

Sjednaným dnem nástupu vzniká pracovní poměr bez ohledu na to, kdy zaměstnanec do práce fakticky nastoupil.<sup>73</sup> V případě, kdy zaměstnanec do práce z důvodu objektivních či subjektivních důvodů nenastoupil, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Jedná se o jediný případ, zákonného odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, k němuž není třeba dohody smluvních stran.<sup>74</sup> K tomuto odstoupení může dojít až po uplynutí týdenní lhůty ode dne, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Dle § 34 odst. 3 ZP v této lhůtě může zaměstnanec oznámit zaměstnavateli důvody překážky v nástupu do zaměstnání, které zaměstnavatel buď uzná a pracovní poměr pokračuje, nebo neuzná a po uplynutí týdenní lhůty od pracovní smlouvy odstoupí. Toto odstoupení má písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží.

Tolik k obligatorním náležitostem pracovní smlouvy. Nicméně pracovní smlouva může obsahovat i řadu dalších fakultativních ustanovení, které mohou být v případě OZP podstatné z hlediska úpravy příznivých podmínek pro výkon práce. Mezi **fakultativní náležitosti** pracovní smlouvy můžeme zařadit např.:

- **Odměnu za vykonanou práci,**

Zaměstnanci náleží za práci vykonanou v pracovním poměru odměna. Ta může mít formu mzdy nebo platu. Tuto formu si nemůže zaměstnavatel zvolit sám pro své zaměstnance, je dána závazně zákonem v závislosti na typu zaměstnavatele.<sup>75</sup>

Mzda je podle § 109 odst. 2 ZP peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem za práci, není – li v tomto zákoně stanoveno jinak.

Plat je dle § 109 odst. 3 ZP pouze peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů, školská právnická osoba

---

<sup>73</sup> SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomia, 2015. 978-80-245-2067-4. s. 58

<sup>74</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED Zdeněk. *Zákoník práce se stručným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2020. 978-80-7554-247-2. s. 29

<sup>75</sup> SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomia, 2015. 978-80-245-2067-4. s. 106

zřízená MŠMT ČR, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, nebo regionální radou soudržnosti.

Z hlediska zaměstnávání OZP je důležité ustanovení § 110 ZP, které uzákoňuje, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Ustanovení § 31 ZP stanoví zaměstnavateli povinnost oznámit budoucímu zaměstnanci mj. i podmínky odměňování, za nichž má tento zaměstnanec konat smlouvenou práci, avšak ujednání o odměně nepatří mezi obligatorní náležitosti pracovní smlouvy, jak uvádí § 34 ZP, tj. druh práce, místa výkonu práce a den nástupu do práce. Pokud ustanovení o odměňování není součástí pracovní smlouvy, dostane zaměstnanec mzdový či platový výměr, který ovšem není součástí pracovní smlouvy, a pokud se např. z důvodu ekonomické situace rozhodne zaměstnavatel výši odměny změnit, může tak v tomto případě učinit bez souhlasu zaměstnance. V případě zaměstnávání osoby zdravotně znevýhodněné by mohlo jít i o diskriminační jednání, pokud by jako jediný zaměstnanec na určité pozici pobíral nižší odměnu, což by bylo v rozporu s ustanovením § 110 ZP, kde je uvedeno, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

V této souvislosti bych zmínila institut minimální mzdy. Minimální mzda je definována v § 111 odst. 1 ZP jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

V § 111 odst. 2 je uvedeno, že výši minimální mzdy stanoví prováděcí právní předpis, konkrétně nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

V souvislosti se zaměstnáváním OZP je potřeba zmínit, že dřívější právní úprava rozlišovala minimální mzdu pro osoby se zdravotním postižením, jelikož výše této mzdy byla stanovena nižší než u ostatních zaměstnanců. Nutno podotknout, že toto ustanovení nebylo původně diskriminační, naopak mělo za cíl



podporovat zaměstnanost OZP. Z důvodu tlaku zájmových sdružení byla však tato úprava od 1. 1. 2013 zrušena. V důsledku ekonomické krize ještě téhož roku byla navýšena výše minimální mzdy, ovšem toto navýšení se nevztahovalo na OZP, znovu tedy byla zavedena dvojkolejnost minimální mzdy. Tento rozdíl byl definitivně odstraněn až v roce 2017 novelou č. 336/2016 Sb. a v současné době mají osoby se zdravotním postižením nárok na stejnou výši minimální mzdy, jež činí 90, 50 Kč za hodinu, tedy 15 200 Kč za měsíc. Tímto krokem byla odstraněna diskriminace v odměňování těchto zaměstnanců a byla zvýšena motivace pro hledání zaměstnání osob se zdravotním postižením.

Nutno zmínit, že nařízení Vlády č. 567/2006 o minimální mzdě stanovovalo sníženou minimální mzdu jen zaměstnancům „s omezeným pracovním uplatnění“, konkrétně kteří byli poživateli invalidního důchodu. **Tato ustanovení o minimální mzdě těchto osob se tedy NEVZTAHOVALA na osoby zdravotně znevýhodněné**, i když je zákon o zaměstnanosti vypočítává jako podkategorii „osob se zdravotním postižením“.

- **PP na dobu určitou a dobu neurčitou**

Pracovní poměr může být uzavřen na dobu určitou, nebo dobu neurčitou. Dle § 39 odst. 1 ZP je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou, pokud nebyla sjednána doba jeho trvání. Dle § 39 odst. 2 ZP doba trvání toho pracovního poměru uzavřeného mezi týmiž smluvními partnery, nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována pouze dvakrát, může tedy trvat maximálně 9 let při opakujícím se pracovním poměru na 3 roky. Pokud by měl pracovní poměr trvat déle, musí být sjednán na dobu neurčitou.

Výjimku z tohoto postupu upravuje § 39 odst. 4 ZP, když stanoví, že:

*„Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné **provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví*

- a) *bližší vymezení těchto důvodů,*
- b) *pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou*
- c) *okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,*
- d) *dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.*“

Zákon sám nespécifikuje pojmy „vážné provozní důvody“ a „zvláštní povahu práce“, komentář<sup>76</sup> ovšem uvádí, že se může jednat o situaci, kdy zaměstnavatel bude určitou provozní činnost vykonávat pouze po dobu určitou, tedy například sezonní zaměstnance. Dle mého názoru by se tedy na OZP mohlo vztahovat jiné pravidlo pro postup sjednávání a opakování pracovního poměru, než jak upravuje § 39 odst. 2 ZP, z toho důvodu, že zaměstnavatel může tyto zaměstnance zaměstnávat právě na sezonní práce.

- **Zvláštnosti týkající se pracovní doby a přestávek v práci**

Jako **pracovní doba** je podle § 78 odst. 1 písm. a) ZP posuzována jakákoliv doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynů zaměstnavatele, kromě přestávky v práci na jídlo a oddech.<sup>77</sup> V případech zaměstnávání osob zdravotně postižených (znevýhodněných) je sjednání pracovní doby otázka velmi důležitá, už proto, že řada „pracovních rekomandací“, tedy doporučení, jakou práci může zaměstnanec se svým postižením vykonávat, doporučuje zaměstnávat tyto osoby na pracovní dobu kratší, přerušovanou, s delšími přestávkami apod. Zaměstnavatel by měl brát při vytváření míst pro osoby zdravotně postižené zřetel na doporučení orgánů sociálního zabezpečení, ale měl by také reagovat „ad hoc“ při zaměstnávání vlastních zaměstnanců, jejichž zdravotní stav se náhle zhoršil a úprava jejich dosavadní pracovní doby by byla vhodná.

#### **5.2.4 Změny pracovního poměru.**

V § 40 a násl. ZP je uvedeno, jak postupovat, jestliže nastala změna obsahu pracovního poměru, tj. toho, co si zaměstnanec se zaměstnavatelem

---

<sup>76</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 227 - 238

<sup>77</sup> SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomia, 2015. 978-80-245-2067-4. s. 89

dohodl v pracovní smlouvě. Obecně tato změna mohou nastat po **dohodě** obou účastníků pracovněprávního vztahu a jedná se o následující případy:

- **Převedení na jinou práci**

V § 41 odst. 1 ZP je uvedeno, kdy zaměstnavatel **MUSÍ** převést zaměstnance na jinou práci, a to i bez souhlasu zaměstnance. Z hlediska OZP jde především o následující důvody:

- a) **pozbyl-li zaměstnanec** vzhledem k svému **zdravotnímu stavu** podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci
- b) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
- c) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci.

Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat, a pokud dochází převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání.<sup>78</sup> Tento požadavek vyplývá z ustanovení občanského zákoníku, konkrétně § 564, podle kterého má-li být na základě zákona nebo dohody účastníků právní jednání učiněno v určité formě, nutno jeho změnu provést ve stejné nebo přísnější formě.

Mohlo by se zdát, že je toto ustanovení ZP v rozporu s č. 29 Úmluvy Mezinárodní organizace práce, který vylučuje „nucenou práci“, a to především v případech, kdy by zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasil. Nicméně ve většině případů si sám zaměstnanec o převedení na jinou práci v případě momentálně dlouhodobě zhoršeného zdravotního stavu sám požádá, a tím naplní tezi, že takové ujednání lze učinit dohodou.

---

<sup>78</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 41 odst. 7

U zaměstnanců zdravotně postižených (znevýhodněných) bývá převedení na jinou práci zvláště podle § 41 odst. 1, písm. a) ZP setrvalejší, tento důvod většinou neodpadá, je dlouhodobý. Z tohoto důvodu by asi bylo vhodnější tuto situaci řešit s využitím vůle smluvních stran, tedy formou dvoustranné změny pracovní smlouvy, změny druhu vykonávané práce.<sup>79</sup>

Dle § 41 odst. 2 zaměstnavatel **MŮŽE** převést zaměstnance na jinou práci, pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g), zejména nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce, což by mohl být případ při zaměstnávání OZP.

Dle § 41 odst. 6 ZP je zaměstnavatel povinen při převedení zaměstnance na jinou práci přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho **zdravotnímu stavu**, dále schopnostem a pokud možno i kvalifikaci, což ale u zaměstnanců – osob zdravotně postižených (znevýhodněných) nemusí být prioritní jeho zdravotní stav, jelikož v tomto případě může dojít a také v praxi dochází např. k rekvalifikaci.

Ustanovení § 45 ZP stanoví, že **požádá-li zaměstnanec sám** o převedení na jinou práci nebo pracoviště, případně o přeložení do jiného místa výkonu práce, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci, nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je **povinen** mu to umožnit, jakmile mu to umožní jeho provozní možnosti. Pokud by mu zaměstnavatel v tomto nevyhověl, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. a) ZP. Práce a pracoviště, na které zaměstnavatel zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.

- **Pracovní cesta**

Tato ujednání jsou upravena v § 42 ZP. Obecná definice pracovní cesty zní, že je to „časově omezené vyslání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce“, jak uvádí § 42 odst. 1 ZP, a to na dobu nezbytné potřeby, a hlavně se souhlasem zaměstnance. Tento souhlas může být součástí pracovní smlouvy nebo

---

<sup>79</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 175

může být učiněn samostatně a zákon nestanoví, že jeho forma musí být písemná.<sup>80</sup> Opět je zde otázka dokumentu zvaného „pracovní rekomandace“. Může obsahovat totiž závěr orgánu sociálního zabezpečení nedoporučovat ze zdravotních důvodů pracovní cesty, v tom případě by zaměstnavatel neměl u tohoto zaměstnance s pracovními cestami vůbec počítat.

- **Přeložení nebo dočasné přidělení**

Zaměstnanec může být přeložen k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. O dočasném přidělení sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou dohodu.

Dle § 44 pokud odpadnou důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy. I zde platí § 45, který stanoví, že pokud zaměstnanec sám požádá o převedení či přeložení na základě doporučení poskytovatele pracovnílékařských služeb, zaměstnavatel je povinen mu vyhovět, jakmile mu to provozní možnosti dovolí.

### **5.2.5 Skončení pracovního poměru**

Tuto problematiku upravuje ZP v § 48 – 73a. Skončení pracovního poměru je upraveno s přihlédnutím k tomu, aby byl vytvořen dostatečný prostor pro flexibilitu v pracovněprávních vztazích, na druhé straně, aby byly dostatečně chráněny oprávněné zájmy smluvních stran při ukončení těchto pracovněprávních vztahů.<sup>81</sup> Pracovní poměr může skončit jen sedmi taxativně uvedenými způsoby, jiné způsoby nejsou možné. Můžeme rozlišit dvě skupiny právních skutečností, které mají za následek skončení pracovního poměru:

---

<sup>80</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 42

<sup>81</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED Zdeněk. *Zákoník práce se stručným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2020. 978-80-7554-247-2. s. 42

### Na základě právních jednání:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením pracovního poměru,
- zrušením ve zkušební době,

### Na základě právních událostí:

- uplynutím doby (v případě pracovního poměru na dobu určitou),
- smrtí,
- soudním nebo správním rozhodnutím (v případě cizinců).<sup>82</sup>

Z hlediska tématu mé práce se více zaměřím na skončení pracovního poměru na základě výpovědi a jeho okamžitým zrušením.

#### • Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranné právní jednání, to znamená, že stačí vůle jednoho subjektu ukončit pracovní poměr, není pak nutné získat souhlas druhé strany. Je však nutné splnit všechny zákonem předepsané náležitosti.

Dle § 50 odst. 1 ZP musí být výpověď z pracovního poměru vždy **písemná a musí být doručena druhé straně**. Pokud výpověď byla již dána, může být odvolána pouze s písemným souhlasem druhé strany (§ 50 odst. 5 ZP). Pracovní poměr však nekončí doručením druhé straně, ale **uplynutím výpovědní doby**, která je dvouměsíční a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.<sup>83</sup>

Dle § 50 odst. 3 ZP může dát výpověď zaměstnavateli **zaměstnanec, a to s uvedením důvodů nebo bez důvodu**. Dle § 50 odst. 2 může dát **zaměstnavatel zaměstnanci jen na základě výpovědních důvodů**, které uvádí § 52 ZP. To znamená, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z jiných důvodů než z těch, které zakotvuje ZP. Jde o dlouhodobě diskutovaný problém „nerovnosti“ postavení zaměstnavatele a zaměstnance, ale nerovnost v pracovním právu je od začátku – zaměstnanec je podřízen zaměstnavateli, a ZP představuje ochranné zákonodárství k jistému vyrovnání tohoto nerovného postavení. Nutno zmínit, že

---

<sup>82</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 185

<sup>83</sup> SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomia, 2015. 978-80-245-2067-4. s. 76

v rámci problematiky skončení pracovního poměru neexistuje speciální ochrana pro osoby zdravotně postižené, resp. znevýhodněné. Pro tuto práci bude především důležitý rozbor výpovědních důvodů zaměstnavatele, a to důvody dle § 52, písm. d), e), a okrajově také dle § 52 písm. f).

Důvody výpovědi zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, uvedené v § 52 písm. d) a e) ZP, spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance, resp. v jeho zdravotní nezpůsobilosti. Dle písm. d) § 52 je výpověď platná, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice a dle písm. e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. V případě pochybností o schopnosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, nezbyvá zaměstnavateli než zjistit zdravotní způsobilost zaměstnance.<sup>84</sup> Na okraj bych zmínila ustanovení § 52 písm. f) ZP, kde je uvedeno, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nesplňuje předpoklady pro výkon práce, kterými mohou být např. nedostatečná kvalifikace. Přitom není relevantní, zda byly tyto předpoklady stanoveny před vznikem pracovního poměru, nebo až po jeho vzniku a zda jde o důsledek zaviněného jednání zaměstnance či nikoliv. Proto se domnívám, že by se toto ustanovení mohlo vztahovat i na **osoby zdravotně znevýhodněné**. Zákoník práce zde v tomto případě poskytuje zaměstnanci ochranu v podobě ustanovení 41 odst. 2 ZP, které stanoví, že v případě existence důvodů pro výpověď dle § 52 písm. f) ZP **může** zaměstnance převést na jinou práci.

Podkladem pro výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodů ztráty jeho zdravotní způsobilosti dále konat dosavadní práci je lékařský posudek vydaný provozovatelem pracovnělékařských služeb. Tohoto posudku se týká

---

<sup>84</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 95

zajímavý rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11.7.2016, z něhož vyplývá, že podle právní úpravy účinné od 1.4.2012, tj. od nabytí účinnosti zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, tento lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, jakož i rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, poskytují v příslušném řízení zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci. Takové rozhodnutí je pak vždy možno soudním znalcem přezkoumat v soudním řízení, např. v případě žaloby o neplatné rozvázání pracovního poměru.<sup>85</sup>

V souvislosti s rozvazováním pracovního poměru ze zdravotních důvodů je nutno připomenout<sup>86</sup>, že novelou zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, provedenou zákonem č. 202/2017 Sb., s účinností od 1.11.2017, došlo ke sladění posudkových závěrů lékařských posudků pro pracovněprávní účely tak, že posudkový závěr o **zdravotní nezpůsobilosti** osoby k výkonu posuzované práce lze použít jen v případě vstupní lékařské prohlídky před vznikem pracovněprávního vztahu. V ostatních případech se uvede závěr, že posuzovaná osoba **dlouhodobě pozbyla způsobilost** dále konat dosavadní práci. Dlouhodobé pozbytí způsobilosti je definováno tak, že jde o stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje zaměstnance ve výkonu práce, a který trvá déle než 180 dní, tj. 6 měsíců, nebo lze předpokládat, že takovou dobu potrvá, a dalším výkonem dosavadní práce by došlo k vážnému zhoršení zdravotního stavu<sup>87</sup>, jak uvádí § 46 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb. V § 67 odst. 3 ZOZ je přitom osoba zdravotně znevýhodněná definována tak, že „jde o fyzickou osobu, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti vykonávat dosavadní povolání jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“. Dále v § 67 odst. 4 ZOZ je „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ definován jako takový zdravotní stav, který dlouhodobě podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než 1 rok, tj. 12 měsíců, a podstatně snižuje pracovní uplatnění. Výpověď ze zdravotních

---

<sup>85</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED Zdeněk. *Zákoník práce se stručným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2020. 978-80-7554-247-2. s. 43

<sup>86</sup> Cit. tamtéž. s. 44

<sup>87</sup> Cit. tamtéž



důvodů, lze tedy dát pouze zaměstnancům, kterým se v průběhu zaměstnání zhoršil zdravotní stav. Jedná se de facto o ochranná opatření ve prospěch zdraví zaměstnanců. Kdežto osoba zdravotně znevýhodněná je již přijata do pracovního poměru jako zaměstnanec, jehož pracovní schopnost je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu omezena, nelze dát tedy OZZ zaměstnanci výpověď čistě z důvodu, že má status OZZ. U tohoto zaměstnance by také muselo **až v průběhu pracovního poměru dojít k dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti dále konat dosavadní práci.**

Zde je nutno podotknout, že pokud dojde ke ztrátě zdravotní způsobilosti následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání a **dle § 52 písm. d) ZP** rozváže zaměstnavatel se zaměstnancem z těchto důvodů pracovní poměr, náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru **odstupné** ve výši ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku dle § 67 odst. 2 ZP. Toto odstupné však **nenáleží** zaměstnanci, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost z obecných příčin, např. zhoršením zdravotního stavu nebo následkem úrazu mimo výkon pracovní činnosti, tj. při výpovědi dané zaměstnanci z důvodů uvedených v **§ 52 písm. e)**. Dle mého názoru toto bude častý případ OZZ, kdy dojde ke zhoršení jejich zdravotního stavu nezaviněně v důsledku jejich zdravotního postižení, ale nebudou mít nárok na odstupné dle 67 odst. 2 ZP, což ztíží jejich postavení na trhu práce.

Jak píše např. M. Vysokajová <sup>88</sup> v dřívější právní úpravě, v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, existovala právní ochrana zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatel mohl dát výpověď zaměstnanci se ZPS pouze s předchozím souhlasem příslušného orgánu státní správy, jinak byla neplatná. Pokud šlo o zaměstnance, který nebyl zabezpečen důchodem (a to v současné době **osoby zdravotně znevýhodněné** nejsou) a došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu, že se stal zaměstnanec nadbytečným (současný § 52 písm. c) ZP) vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele, byl zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci se „ZPS“ **zajistit** jiné vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu.

---

<sup>88</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. 80-246-0057-9. s. 96-97

Tato ochrana však v současné právní úpravě chybí. V roce 2004 byla povinnost souhlasu k výpovědi zrušena, nadále však přetrvávala snaha regulovat rozvázání pracovního poměru tím způsobem, že zaměstnavatel musel písemně oznámit místně příslušné krajské pobočce ÚP rozvázání pracovního poměru se zdravotně postiženým zaměstnancem. Zmíněná povinnost však od svého počátku nebyla logická, protože zákon neobsahoval žádnou lhůtu, ve které měla být splněna, a navíc pro ÚP byla irelevantní. A tak i ona byla ze zákoníku práce k roku 2012 vypuštěna.<sup>89</sup> Lehce ochranné ustanovení obsahuje v § 61 odst. 1 ZP, které stanoví, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen **projednat předem** s odborovou organizací. Projednáním se rozumí sdělení závěru zaměstnavatele dát výpověď (okamžitě skončit pracovní poměr) s určitým zaměstnancem a vyslechnutím názoru odborové organizace.<sup>90</sup> Nejedná se tedy přímo o souhlas, resp. spolurozhodování odborové organizace, nýbrž o oznámení zaměstnavatelem a vyčkání reakce odborové organizace za účelem diskuse o tomto kroku.<sup>91</sup> Zde by odborová organizace mohla vystoupit na ochranu zaměstnance zdravotně postiženého (znevýhodněného), neboť jde o organizaci zřízenou především na ochranu zájmů zaměstnanců. Zákon však hovoří o pouhém projednání, nikoliv již o souhlasu či nesouhlasu. Pokud má tedy odborová organizace k výpovědi zaměstnavateli zaměstnanci negativní stanovisko, je výpověď platná, protože byla projednána.

- **Okamžité zrušení pracovního poměru.**

Okamžité zrušení pracovního poměru je opět jednostranným právním jednáním, kde jeden účastník pracovního poměru oznamuje druhému účastníku, že ruší tento pracovní poměr. Souhlas druhého účastníka ZP se nevyžaduje, na rozdíl od výpovědi má okamžité zrušení za následek skončení pracovního poměru bez jakékoli výpovědní doby, tj. již v okamžiku doručení písemného oznámení o okamžitém zrušení.<sup>92</sup> Dle § 58 a § 59 ZP může však zaměstnavatel nebo

---

<sup>89</sup> HUŇÁČKOVÁ, Magdalena. *Ochrana osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích*. Praha, 2015. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta právnická

<sup>90</sup> SPIRIT Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 978-80-7380-189-2. s. 105

<sup>91</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4.

<sup>92</sup> SPIRIT Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 978-80-7380-189-2. s.105

zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, ovšem pouze z taxativně vymezených důvodů vymezených ZP, tento důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a nesmí být dodatečně měněn. Další podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je písemná forma a jeho doručení druhé straně.<sup>93</sup>

Ustanovení § 56 odst. 1 ZP uvádí zákonné důvody **okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem**. Z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením zmíním důvod uvedený v písm. a) tohoto odstavce, který uvádí, že zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, **pokud podle lékařského posudku** vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **nemůže dále konat práci** bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

**Zaměstnavatel** může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů uvedených § 55 odst. 1 ZP. Vzhledem k tématu této práce poukáži na důvody uvedené v § 55 odst. 2 ZP, který stanoví, kdy zaměstnavatel **NESMÍ** okamžitě zrušit pracovní poměr. Jedná se o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské či zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Jinými slovy, s těmito kategoriemi zaměstnanců nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr ani v případě, že by naplnily důvody pro takové okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel má možnost dát zaměstnanci např. výpověď, kde je obligatorní výpovědní doba. Tato ochrana se však na skupinu zdravotně postižených zaměstnanců nevztahuje, jelikož § 55 odst. 2 se zaměstnancích, kteří jsou **osobami zdravotně postiženými (znevýhodněnými) nezmiňuje**. Jediné, co je možno na ochranu zaměstnanců se zdravotním postižením připomenout, je opět § 61 odst. 1 ZP, které uvádí, že i

---

<sup>93</sup> HŮRKA P., a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 95

okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel **povinen projednat** s odborovou organizací.

### 5.2.6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci** patří již historicky k základním pracovním podmínkám, u nichž je z důvodů ochrany namísto rigidní právní úpravy bez možnosti odchylek ve smlouvách či vnitřních předpisech.<sup>94</sup> Původně tuto problematiku víceméně ošetřoval sám starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., avšak nový ZP, zákon č. 262/2006 Sb., přinesl zásadní změnu v koncepci právní úpravy této problematiky. Sám si ponechal pouze úpravu základních otázek, jakými jsou:

- obecné zásady BOZP,
- prevence rizik,
- základní povinnosti zaměstnavatele,
- práva a povinnosti zaměstnance,
- ochranné osobní pracovní prostředky,
- povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a jejich hlášení a evidence,
- účast zaměstnanců při řešení otázek BOZP.<sup>95</sup>

Úprava dalších otázek, především tzv. technických aspektů BOZP, byla vyhrazena jiným právním předpisům, a to zákonu č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Navíc došlo k tomu, že česká právní úprava BOZP je plně harmonizována s právem EU, neboť do ní byly postupně promítnuty požadavky a standardy BOZP stanovené v jednotlivých evropských směrniciích.<sup>96</sup> Je však třeba zmínit, že ani jedna směrnice se netýká „osob zdravotně postižených“ (znevýhodněných).

V ZP je zřejmě jediné ustanovení, které se týká osob zdravotně postižených, a tím je **§ 103 odst. 5 ZP**. Ustanovení říká, že zaměstnavatel je

---

<sup>94</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED Zdeněk. *Zákoník práce se stručným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2020. 978-80-7554-247-2. s. 66

<sup>95</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 275-276

<sup>96</sup> HŮRKA P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4. s. 276

povinen pro zaměstnance, který je osobou zdravotně postiženou, zajišťovat na svoje náklady technická a organizační opatření, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřizovat chráněná pracovní místa, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvažování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Je to velice obecně formulované ustanovení, obecně jsou „pracovní podmínky“ definovány jako soubor všech činitelů, které působí na zaměstnance při práci, kterou vykonává<sup>97</sup>. Zaměstnavatel je musí zajišťovat po projednání s radou zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo s odborovou organizací, jak uvádí § 287 odst. 2 písm. f) ZP. Opět bych zde srovnala článek 29 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod ČR s právní úpravou pracovních podmínek v ZP. LZPS upravuje, že „ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, a dále mají mladiství a **osoby zdravotně postižené** právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání“, zatímco ZP upravuje zvláštní pracovní podmínky pouze pro zaměstnávání žen a mladistvých, v případě zaměstnanců zdravotně postižených odkazuje v § 237 na zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde jsou stanovena oprávnění a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP, jako je např. spolupráce s Úřadem práce, poskytování poradenství, součinnosti při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením, jak uvádí § 79 ZOZ. To vše se však týká období před vznikem pracovněprávního vztahu.

Dále ZOZ ve svém § 80 stanovuje **povinnosti** zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který musí:

- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby zdravotně postižené,
- spolupracovat s krajskou pobočkou ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace,

---

<sup>97</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo, 2. doplněné a aktualizované vydání*, Brno: DOPLNĚK, 2004

- vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením – evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byl zaměstnanec uznán osobou se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením s podrobnou charakteristikou tohoto místa apod.

Opět, snad kromě prvního bodu, jde o obecná ustanovení. Jakmile dojde k uzavření pracovněprávního vztahu, samozřejmě za podmínek stanovených jednak v pracovní rekomandaci v souvislosti s rozhodnutím, že jde o osobu se zdravotním postižením, v souvislosti s podmínkami a předpoklady, za kterých možno takovou osobu zaměstnat, měla by další ochrana těchto osob být součástí ZP.

Nutno konstatovat, že s právní úpravou BOZP úzce souvisí i úprava poskytování pracovnělékařských služeb, která je upravena v zákonem č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách. Tento zákon nahradil dřívější úpravu závodní preventivní péče obsaženou v zákoně č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, který byl novým zákonem zrušen.<sup>98</sup>

Osoba zdravotně znevýhodněná při vstupu do zaměstnání kromě obligatorních náležitostí může předložit rozhodnutí o uznání za OZZ, na jehož základě mu zaměstnavatel společně s poskytovatelem pracovnělékařských služeb vyberou vhodné pracovní místo. V těchto případech je součinnost poskytovatele pracovnělékařských služeb nezastupitelná, jelikož zaměstnavatel nemá takovou odbornou erudici, aby sám zhodnotil, jaká práce je z hlediska zdravotního stavu zaměstnance vhodná.

Další nezastupitelnou funkcí poskytovatele pracovnělékařských služeb v součinnosti se zaměstnavatelem je průběžná kontrola zdravotního stavu osob se zdravotním postižením, pořizovat z těchto kontrol zápisy a ty pak zasílat orgánu sociálního zabezpečení, který o zdravotní znevýhodnění osoby rozhodl. V souvislosti s tím by tento poskytovatel měl průběžně navrhnout zaměstnavateli rozšiřování možností zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných, např. přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek pro konkrétní zdravotní postižení osob apod., jak uvádí § 80 odst. 1 ZOZ.

---

<sup>98</sup> ŠUBRT Bořivoj, TUČEK Milan. *Pracovnělékařské služby, Povinnosti zaměstnavatelů, etc.* Olomouc : ANAG, 2013. 978-80-7263-820-8. s. 9

## 6. ZÁVĚR

V této práci jsem se snažila zmapovat právní úpravu ochrany osob zdravotně znevýhodněných v pracovněprávních vztazích a domnívám se, že právní úprava této ochrany je velmi podrobně a přehledně zpracována v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která se zabývá řekla bych „přípravnou fází“, tj. vybavit osobu zdravotně znevýhodněnou ochrannými prvky, aby potom mohla s těmito prvky nastoupit do pracovního procesu, ale velmi málo v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který upravuje právě už nastalé pracovněprávní vztahy – zde ta ochrana je velmi mlhavá.

Už bylo řečeno, že osoba zdravotně znevýhodněná (se zdravotním znevýhodněním) je jednou ze součástí pojmu „osoba se zdravotním postižením“, jehož další součástí jsou ještě:

- **osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením)** - jejichž pracovní schopnost se vzhledem k dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu snížila (poklesla) o nejméně 70 %, takže těmto osobám zbývá pracovní schopnost pouze ze 30 % a méně.
- **osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni** – jejichž pracovní schopnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla o 35–49 %, osoby invalidní v druhém stupni pak o 50–69 %.

Třetí kategorií pojmu „osoby zdravotně postižené“ jsou právě „**osoby zdravotně znevýhodněné**“. Definice takovéto osoby, uvedená v § 69 odst. 3 ZOZ charakterizuje tuto osobu jako osobu, která má z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu omezenou pracovní schopnost. Zákon však v tomto případě neuvádí žádné procentní vyjádření, definuje pouze to, že se jedná o osobu se zachovanou schopností vykonávat soustavné zaměstnání, ale její schopnosti jsou „podstatně“ omezeny. Navíc též paragraf ZOZ stanoví, že se nesmí jednat o osoby invalidní uvedené výše. To znamená, že jde v případě definice osoby zdravotně znevýhodněné o vyjádření značně široké a záleží pouze na orgánu sociálního zabezpečení, zda konkrétní osoby vybaví potvrzením či rozhodnutím, které by stanovilo, že jde právě o osobu zdravotně znevýhodněnou. Nejedná se však o „osobu zdravotně znevýhodněnou“ dle právních předpisů,

jedná se také o osobu sociálně znevýhodněnou, protože jako jediná nemá nárok na invalidní důchod, ať už plný či částečný.

Jak již bylo řečeno, i v současné době existuje řada osob se zdravotním postižením, ať už vrozeným či získaným v průběhu života. Dlouhodobým trendem péče o tyto osoby je především pokusit se tyto osoby pracovním způsobem rehabilitovat. Rehabilitovat tak, aby se mohly vrátit do pracovního procesu, nebo aby v něm i v případě náhlého zdravotního poškození mohly zůstat, pokud možno na svých původních pracovních místech, neboť mají pro výkon práce v nich kvalifikaci nebo i dlouholetou praxi. Teprve pokud se pracovní rehabilitace nepodaří nebo jí nelze vůbec provést vzhledem ke zdravotnímu postižení, nastupuje snaha zabezpečit tyto osoby pomocí invalidních důchodů s tím, že určitá drobná možnost zaměstnání by zůstala zachována. Obecně je daleko přijatelnější zdravotně postižené osoby zaměstnávat, než jim vyplácet invalidní důchody či jiné dávky, pro stát je výhodnější stanovit modifikované pracovní podmínky a realizovat je (problém – přinutit zaměstnavatele, aby to také uvítali tím, že budou mít výhodné daňové podmínky), než platit podpory ze státního rozpočtu.

Problémem však zůstává realizace, zejména ze strany zaměstnavatelů, kterým je z tohoto důvodu poskytována řada úlev, například poskytování různých příspěvků nebo slev na dani. Postavení osob zdravotně postižených na trhu práce je totiž oproti zdravým osobám oslabeno tím, že pro zaměstnavatele nejsou osoby se zdravotním postižením jako potenciální pracovní síla dostatečně atraktivní, a to následně způsobuje nežádoucí nezaměstnanost.

Mezi jednotlivými státy existuje řada rozdílů ve způsobech pomoci zdravotně postiženým osobám při získávání zaměstnání. Jde např. o:

- subvencování některých druhů prací vhodných pro tyto osoby,
- daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele,
- rozvoj chráněné práce,
- rozvoj domácí práce,
- zřizování denních zařízení s jednoduchou provozní činností pro osoby s těžším mentálním postižením,
- různé podpory zaměstnavatelům, příspěvky a technická pomoc,



- zajišťování pracovních příležitostí na volném trhu práce – zejména přednostní umístování, vyhrazení míst, stanovením povinného podílu těchto zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců, ap.

Česká republika se v tomto ohledu snaží držet krok s trendem EU. Právní úprava týkající se osob zdravotně postižených (znevýhodněných) je, myslím si, dobře propracovaná v ZOZ, který těmto osobám poskytuje zvýšenou ochranu na trhu práce, tj. pokud jde o definici osob zdravotně postižených, jejich pracovní rehabilitace, evidence těchto osob, zlepšující se kvalita pracovních rekomandací, zřizování pracovních míst a přizpůsobování podmínek pro osoby se zdravotním postižením, ap. V kontrastu s tím zákoník práce, který je stěžejní právní normou upravující průběh pracovněprávních vztahů, téměř vůbec nspecifikuje osoby zdravotně postižené, a když, tak odkazuje právě na úpravu v zákoně o zaměstnanosti. Myslím si, že specifické pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením by měly mít své místo přímo v ZP, pokud jsou zde upraveny zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých. Na druhou stranu existuje mnoho druhů zdravotního postižení, tedy následně i mnoho druhů specifických pracovních podmínek, z tohoto důvodu zákoník práce nejspíš tuto úpravu vynechal, nicméně dle mého názoru by přímá ochranná úprava OZP obsažená v zákoníku práce byla na místě. Například výše zmíněná úprava v ZP rozvázání pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k práci a bez nároku zaměstnance na odstupné v případě, že tuto pozbyl z obecných příčin, tedy např. z důvodu zhoršení zdravotního stavu. Je pochopitelné, že odpovědnost zaměstnavatele za zhoršení zdravotního stavu zaměstnance bez souvislosti s výkonem práce je v obecném měřítku absurdní. Nicméně u osob se zdravotním postižením/znevýhodněním může nastat zhoršení jejich zdravotního stavu právě v souvislosti s takovým postižením, a pokud je toto pro zaměstnavatele důvod k výpovědi dle § 52 písm. e), měli by mít tito zaměstnanci nárok na odstupné, jelikož jejich postavení na trhu práce a možnost jejich následného nového uplatnění je oproti zdravým zaměstnancům značně ztížena.

Praxe naznačuje, že nejen z tohoto důvodu mnoho zaměstnanců často tají, že byli uznáni za **osobu se zdravotním znevýhodněním**, jelikož vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako osobou se zdravotním postiženým jsou

chladné a formální. Jak bylo výše zmíněno, zaměstnavatelé zdravotně postižené přijímat nechtějí, a pokud ze zákona tuto povinnost mají, např. na základě plnění povinného podílu zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci **musí** zaměstnávat zdravotně postižené ve výši 4% podílu z celkového počtu zaměstnanců, zaměstnají tyto zaměstnance umístěním na vrátnice, telefonní ústředny apod., nebo místo pracovního poměru zvolí odvod stanovené částky do státního rozpočtu. Pro stát i zaměstnavatele je tato praxe však velice nevýhodná, jelikož se plně neuplatňuje relevantní a kvalifikovaná pracovní síla, zdravotně postižené osoby se tak stávají obětí sociálního vyloučení a jsou odkázány na prostředky sociálního zabezpečení.

Obecně se zdůrazňuje nutná péče o osoby se zdravotním postižením, existují různé studie a instituce, které plní úkoly této péče, já se zde závěrem pokusím navrhnout další konkrétní změny.

Navrhla bych například změnit § 81 odst. 2 písm. c) ZOZ v tom směru, že pokud se zaměstnavatel vyhýbá zaměstnávat osoby zdravotně postižené (znevýhodněné) a volí místo toho povinný odvod do státního rozpočtu částky, jež činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku), zvýšila bych podstatně tuto částku. Odvod současně stanovené částky zaměstnavatel skoro nepocítí, naopak stále volí tuto mírně nákladnější variantu plnění povinného podílu místo zaměstnávání OZP. Tato částka by byla odváděna do zvláštního fondu, ze kterého by následně byly financovány opatření ve prospěch zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Dále bych navrhovala zlepšit odbornost posudků a následných pracovních rekomandací orgánů státní správy. Tyto posudky jsou mnohdy velmi obecné. Určité zlepšení možná přináší zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ale odbornost zaměstnanců ÚP i orgánů sociálního zabezpečení by mohla vzniknout v rámci školního studia. Řada vysokých škol nebo vyšších odborných škol dnes již vyučuje problematiku sociální práce a sociální pedagogiky, takže by studium na těchto školách mělo obsahovat kvalifikaci posudkového pracovněprávního lékařství.

Závěrem bych dodala, že v souvislosti se zaměstnáváním zdravotně postižených osob bylo přijata řada opatření, které zlepšují jejich uplatnění na pracovním trhu a poskytují jim zvýšenou ochranu, ovšem právě kategorii

zdravotně znevýhodněných osob je o výhody plynoucí ze statusu „osoby zdravotně postižené“ ochuzena. Z tohoto důvodu bych kladla důraz na větší osvětu a zatraktivnila tím zaměstnavatelům možnost takové pracovní síly.

## **7. RESUMÉ**

The topic of this thesis is Protection of persons with disabilities in employment relations. Persons with disabilities belong to the most special group of employees in the labor market, which is the reason why there are many legal instruments for their protection and support in the area of employment.

This thesis is divided into five chapters. Chapter One includes the introduction, which summarizes the basic issues of employment of people with disabilities and introduces the fundamental parts of this theses. Chapter Two defines the concept of a person with a disability, specifies the individual categories of these concepts and describes their special position in access to employment. Chapter Three contains the overview of the legal regulation development for persons with disabilities from the second half of the 20th century to the current legal regulation, specifically the adoption of the legal regulation in 2004. Chapter Four summarizes the legal regulations on an international and on a national level, and also mentions sources of the European Union law. Chapter Five includes a key part of this thesis, because it contains the basic instruments in the Czech legislation, which ensure the protection of rights for persons with disabilities. This chapter is divided into two subchapters, first of which describes the Employment Act and its connection to persons with disabilities, and the second subchapter that describes the Labor Code and its influence on the labor market as a whole.

In the conclusion, the author summarizes the studied issues, draws attention to possible insufficiencies in legal regulation and makes suggestions for potential changes in the system for protection of persons with disabilities in employment relations.

## 8. SEZNAM LITERATURY

### PUBLIKACE:

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019.

ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha : Národní rada osob se zdravotním postižením, 2012. 978-80-8787181-08-9.

ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc : ANAG, 2012. 978-80-7263-460-6.

FLEGL, V. *Mezinárodní ochrana práv odborů, pracovníků a invalidů (Sbírka úmluv a deklarací)*, Praha: PROSPEKTRUM, 1991

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. doplněné a aktualizované vydání, Brno: DOPLNĚK, 2004

HŮRKA P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 978-80-7263-857-4.

CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 978-80-7380-374-2.

KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*, Olomouc: ANAG, 2009

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 978-80-7418-002-4.

LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008. 978-80-7263-460-6.

ROUČKOVÁ Dana, SCHMIED Zdeněk. *Zákoník práce se stručným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2020. 978-80-7554-247-2.

SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomia, 2015. 978-80-245-2067-4.

SPIRIT Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 978-80-7380-189-2.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012. 978-80-87284-24-7.

ŠUBRT Bořivoj, TUČEK Milan. *Pracovnělékařské služby, Povinnosti zaměstnavatelů, etc.* Olomouc : ANAG, 2013. 978-80-7263-820-8.

VALENTA, Jiří. *Školské zákony s komentářem a prováděcími předpisy*. Olomouc: ANAG, 2005. 80-7263-265-5.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. 80-246-0057-9.

WITZ, Karel. *Nástin československého pracovního práva, II*. Praha: SPN, 1971.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 978-80-7380-045-1.

#### **PERIODIKA A ČLÁNKY:**

FORMÁNKOVÁ, V. *Pojetí a funkce právní úpravy péče o invalidní občany*, ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA, 3-4/82

JAKUBKA, J. *Rovné zacházení a diskriminace v práci*, Práce a mzda, 2009, č. 6

KLÍMOVÁ, E. *Péče o občany se ZPS*, Sociální politika, 1/1976

KOLEKTIV AUTORŮ. *Péče o občany se ZPS*, MPSV ČSR, Praha, 1977

LANGER, Richard. *K vývoji právní úpravy kategorií osob zdravotně postižených v oblasti pracovního uplatnění*. Právo a zaměstnání. 2004, 11.

SPIRIT, M. *Pojem občana se ZPS a jeho postavení v čs. právu*, Sborník z oborové konference pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Brno, 1985

#### **AKADEMICKÉ PRÁCE:**

BUŘVALOVÁ, Lenka. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha, 2009. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta právnická.

HUŇÁČKOVÁ, Magdalena. *Ochrana osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích*. Praha, 2015. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta právnická.

KOPECKÁ, Markéta. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno, 2018. Rigorózní práce. Masarykova univerzita. Fakulta právnická.

SPIRIT, Michal. *Občané se změněnou pracovní schopností a zaměstnání*. Praha, 1996. Docentská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze.

## **INTERNETOVÉ ZDROJE:**

Osoby zdravotně znevýhodněné. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>

Managing disability in the workplace: ILO code of practice. International Labour Organization [online]. [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_103324/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm)

## **PRÁVNÍ PŘEDPISY:**

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

*Zákon č. 435/2004 S., zákon o zaměstnanosti*

*Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*

*Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon*

*Zákon č. 280/2009 Sb., zákon daňový řád*

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

*Nářízení Vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*

*Nářízení č. 336/2016 Sb., nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů*

*Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách*

*Zákon, kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*

*Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*

*Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením*

*Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*

*Zákon č. 87/1947 Sb., Zákon o některých opatřeních k provedení národní mobilisace pracovních sil*

*Zákon č. 99/1948 Sb., zákon o národním pojištění*

*Narižení č. 49/1951 Sb., vládní narižení, kterým se upravují některé nároky pracujících důchodců národního pojištění*

*Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava ČSR*

*Zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení.*

*Prováděcí vyhláška č. 4/1957 Ú. l., vyhláška o péči o osoby se změněnou pracovní schopností*

*Zákon č. 89/1952 Sb., o důchodovém zaopatření příslušníků ozbrojených sil,*

*Vyhláška č. 20/1960 Sb., vyhláška Státního úřadu sociálního zabezpečení o péči o osoby se změněnou pracovní schopností*

*Zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení*

*Prováděcí vyhláška č. 102/1964 Sb., vyhláška Státního úřadu sociálního zabezpečení, kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení*

*Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*

*Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení*

*Vyhláška č. 128/1975 Sb., Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení*

*Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení*

*Vyhláška č. 149/1988 Sb., Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení*

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



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

*Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*

*Zákon č. 367/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

*Zákon č. 136/2014 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

*Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*

*Smlouva o založení Evropského společenství, 1957*

*Evropská sociální charta, 1961*

*Doporučení Rady 86/379/EHS, 1986*

*Listina základních práv Evropské unie, 2000*

*Směrnice Rady 78/2000/ES*

*Madridská deklarace, 2002*

*Všeobecná deklarace lidských práv, 1948*

*Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966*

*Deklarace práv osob se zdravotním postižením, 1975*

*Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, 2006*

*Doporučení MOP č. 99, o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, 1955*

*Úmluva č. 159, o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, 1983*

*Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci*

*Doporučení č. 168, o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů 1983*

*Praktický kodex MOP, upravující zdravotní postižení na pracovišti*

**JUDIKATURA:**

*21 Cdo 5557/2015, Rozsudek NS ze dne 11.07.2016*

*6 Ads 109/2009 – 114, Usnesení NSS ze dne 19.02.2013*

*4 Ads 168/2009-86, Rozsudek NSS, ze dne 17. 2. 2010*

*22 Af 86/2015-43, Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 25. 10. 2017*

*(3719/2018 Sb. NSS)*