UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Kateřina Nová

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Roman Lang, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 20. 12. 2022

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce, i s poznámkami pod čarou, má 112 925 včetně mezer.

V Praze dne 20. 12. 2022

Kateřina Nová

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Romanu Langovi, Ph.D. za odborné vedení a jeho cenné rady, kterými přispěl k vytvoření této práce. Rovněž děkuji svým rodičům, sestře a přátelům za jejich dlouhotrvající podporu. Velké poděkování patří také Martinovi za jeho neustálé povzbuzování, rady a trpělivost.

OBSAH

Seznam zkratek 6
Úvod 7
Základní pojmy 9
1.1 Zaměstnávání 9
1.2 Zdravotní postižení 10
2 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v českém právním řádu 11
2.1 Osoba invalidní 12
2.2 Osoba zdravotně znevýhodněná 14
3 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v mezinárodní úpravě 16
3.1 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Mezinárodní organizace práce 16
3.2 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Světové zdravotnické organizace 18
3.3 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Organizace spojených národů 20
3.4 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Rady Evropy 22
3.5 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Evropské unie 23
4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v české právní úpravě 24
4.1 Ústavní pořádek 25
4.2 Zákoník práce 26
4.3 Zákon o zaměstnanosti 31
4.3.1 Úřad práce České republiky 33
4.3.2 Chráněný trh práce 36
4.3.3 Chráněné pracovní místo 37
4.3.4 Povinný díl 38
4.4 Antidiskriminační zákon 40
5 Nástroje na podporu osob se zdravotním postižením 42
5.1 Aktivní politika zaměstnanosti 43
5.1.1 Rekvalifikace 43
5.1.2 Veřejně prospěšné práce 45
5.1.3 Společensky účelná pracovní místa 46
5.2 Pracovní rehabilitace 46
Závěr 48
Seznam použitých zdrojů 50
Abstrakt 54
Abstract 55

Seznam zkratek

Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Listina základních práv a svobod, Listina	usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
Zákon o nemocenském pojištění, ZNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o důchodovém pojištění, ZDP	zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OSN	Organizace spojených národů
MOP	Mezinárodní organizace práce
WHO	Světová zdravotnická organizace
Úřad práce	Úřad práce České republiky
ZoZ, zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Úvod

Latinské přísloví říká, že *„Zdraví je dobro, o němž nevíme, dokud ho neztratíme.“* Již malé děti jsou naučené přát při různých příležitostech hodně štěstí a hlavně zdraví. Od naučené fráze, kterou odříkáváme jako klišé bez pomyšlení na skutečný význam slov, dospějeme jednoho dne k prozření, proč vlastně je zdraví stále tolik zmiňované. Dospěje k tomu časem každý, byť třeba v jiném věku, ale většinou za podobných situací, které nepatří k těm radostným v našich životech.

Hérakleitos z Efesu měl již v roce 535 př. n. l. prohlásit, že: *„Díky nemoci známe hodnotu zdraví, díky zlu hodnotu dobra, díky hladu sytost, díky únavě odpočinek.“* Troufám si tvrdit, že kdybychom neznali hodnotu zdraví, hodnotu dobra, hladu i únavy, bylo by na světě o maličko lépe. Žili bychom ve světě, kde nikdo není sužován nemocí, zlem. Všichni jsou zdraví a dobří lidé. Svět ale bohužel není takový, jaký si ho vysníme, je občas až příliš opravdivý a bolestivý.

K výběru tématu této práce „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ mě inspiroval můj strýc, který se živí prodejem a výrobou zdravotních a zdravotnických potřeb, a díky tomu, že jsem jej často navštěvovala, jsem si velmi brzy uvědomila, o kolik složitější život mají lidé, kterým jsou invalidní vozíky, chodítka, oxygenerátory, závěsné zvedáky nebo například schodolezy určeny. Zaměstnanci byli z velké části osoby, které trpěly nějakým zdravotním postižením, a proto jsem viděla, jak nesnadný je pro ně běžný život a jaké maličkosti dokáží změnit svět k lepšímu. Český statistický úřad již v roce 2014 zveřejnil statistiku, dle které zdravotním postižením trpí každý desátý občan České republiky, přičemž počet osob se zvyšuje zejména díky mílovým krokům medicíny, jež zvládne zachránit život lidem, kteří by jinak podlehli smrti. Osoby se zdravotním postižením tvoří jednu z největších menšinových skupin na světě, a proto je nutno přizpůsobit legislativu a naše chování takovým způsobem, aby tato skupina nebyla vyloučena, diskriminována, aby se na osoby trpící zdravotním postižením nehledělo skrze prsty a s nesmyslnými předsudky. Zaměstnávání OZP může být pro mnohé zaměstnavatele příjemným překvapením. Lidé se zdravotním postižením dosti často bývají horlivější a vděčnější za šanci, které se jim dostalo. Snaží se podávat nejlepší možné výkony, práci nešidit a být nejlepšími možnými zaměstnanci, kteří budou pevně ukotveni v soukolí společnosti, a ta se jich nebude chtít vzdát.

Tato práce má za cíl primárně představit českou právní úpravu zaměstnávání OZP, v jednotlivých kapitolách tak přiblížit nástroje, které jsou ku pomoci těmto osobám. Problematiku

OZP pokrývají i předpisy mezinárodních organizací, a i této jejich úpravě bude v rámci této práce věnována pozornosti.

V první kapitole budou představeny dva základní pojmy, bez jejichž deskripce se jednoduše nelze v této práci obejít, jedná se o pojmy zaměstnávání a zdravotní postižení. Díky tomu je v následující kapitole možno vymezit rozdíly mezi osobou invalidní a osobou zdravotně znevýhodněnou v českém právním řádu. Třetí kapitola se bude zabývat mezinárodní úpravou, konkrétně předpisům Mezinárodní organizace práce, Světové obchodní organizace, Organizace spojených národů, Rady Evropy a Evropské unie. V rámci právě řečeného dojde k porovnání jednotlivých předpisů, jejich rozdílností i podobností. Čtvrtá kapitola společně s pátou tvoří hlavní, stěžejní část této práce. V té čtvrté dojde k analýze jednotlivých zákonů České republiky a jejich uchopení OZP. Ze začátku bude pozornost věnována ústavnímu pořádku, následně zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti, jenž v sobě skýtá mnoho aspektů, které je nutno dále rozebrat, a antidiskriminační zákon. Poslední kapitola je cílená na nástroje podpory OZP. Majoritní část je věnovaná aktivní politice zaměstnanosti a jednotlivým institutům, jako jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Posledním tématem je představení pracovní rehabilitace a u všech výše zmíněných nástrojů přiblížení jejich poskytování a fungování v praxi.

Základní pojmy

1.1 **Zaměstnávání**

S ohledem na předmět této práce je bezesporu na místě nejdříve se pokusit o definici základních pojmů, které jsou pro jeho pochopení stěžejní. Prvním z nich je Zaměstnávání. Tento pojem není v českém právním řádu doposud přesně definován, a proto je nutné pro jeho přesnější definici přiblížit pojem zaměstnání dle zákona o nemocenském pojištění. Definice zaměstnání je přitom v tomto zákoně obsažena až od 1. 1. 2014. Jde o činnost, kterou vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele, díky této činnosti získá nebo může získat příjmy ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů za předpokladu, že podléhají zdanění v České republice a nejsou od této daně osvobozeny.[1]

Lze tak konstatovat, že na zaměstnání je v českém právním řádu nahlíženo primárně přes příjmy a jejich zdanění. Pro účely této práce se však jeví jako přínosnější pohled skrze zákoník práce, a tedy závislou činnost. Dle něj pro zaměstnání platí, že jde o výkon činnosti v pracovněprávních vztazích, tedy vztazích vznikajících mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.[2] Definice závislé práce je taktéž uvedena v zákoníku práce. Aby se jednalo o závislou práci, musí jít o vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, práci je nutno vykonávat jménem zaměstnavatele dle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji musí vykonávat osobně. Dále platí, že musí být vykonávána za finanční ohodnocení, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, a to v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.[3] Z právě uvedeného tedy lze vyvodit, že od závislé práce je nutno odlišit činnosti, které zaměstnáním nejsou, jako například podnikání osob samostatně výdělečně činných nebo dobrovolnickou službu.

Lze tak uzavřít, že zaměstnání je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnanec vykonává závislou činnost za odměnu pro zaměstnavatele.[4]

[1] zákon o nemocenském pojištění, § 3 písm. g)
[2] zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů § 1 písm. a)
[3] zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů § 2 odst. 1, 2
[4] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 521

1.2 **Zdravotní postižení**

Jak samotný název práce napovídá, druhým takovým stěžejním pojmem je *zdravotní postižení*. Vysokajová výstižně poukazuje na skutečnost, že *„pokusy o vymezení fenoménu zdravotního postižení vycházely původně z jednostranných hodnocení vrozených nebo získaných vad či poruch. Postižení bylo považováno za tragédii a postižení lidé byli líčeni jako oběti tragických okolností. Tento obecný postoj se odrážel nejen v každodenním životě těchto osob, ale zasáhl například i do oblasti sociální politiky, kde byla vyvíjena snaha poskytnout těmto „obětem" určitou kompenzaci za to, co je postihlo."*[5] Jednotný řád klasifikaci postižení zavedla v roce 1980 Světová zdravotnická organizace, která schválila jednotnou Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a znevýhodnění. Tato klasifikace byla schválena kvůli nejednotnému používání pojmů, nejasnostem, nedorozumění a častému zaměňování, a to nejen širokou veřejností, ale také příslušnými orgány. Klasifikace se nezaměřuje pouze a jen na vnitřní zdraví nebo biomedicínské odchylky, ale rovněž na proces od prvních projevů nemoci, který je zakončen zkušeností s handicapem zahrnující i sociální znevýhodnění.[6]

V následujících odstavcích bude pozornost zaměřena na jednotlivé pojmy, jak je vymezila Světová zdravotnická organizace. Klasifikace obsahuje vymezení Vady, Postižení a Znevýhodnění.

Vada, porucha, defekt (*impairment*) je narušení (*abnormalita*) psychické, anatomické či fyziologické struktury nebo funkce.[7] Jedná se o ztrátu nebo poškození v anatomické stavbě organismu a poruchy ve funkcích organismu. Defekty se pak projevují jako „*anomálie vzhledu, chování, výkonnosti a jednání. Příčiny defektů jsou většinou zjevné. Diagnóza, měření i prognóza jsou vysoce propracované a mohou být jimi úrazy, onemocnění i dědičnost".*[8]

[5] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, 139 s. ISBN 80-246-0057-9.s. 23
[6] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, 139 s. ISBN 80-246-0057-9.s. 23
[7] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, 139 s. ISBN 80-246-0057-9.s. 23
[8] JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontogogika handicapovaných.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 354 s. ISBN 80-7184-823-9. s. 58

Postižení (*disability*) je Světovou zdravotnickou organizací vymezeno jako omezení nebo ztráta schopností pro vykonávání činností obvyklým postupem v míře, kterou člověk shledává běžnou.

Poslední definovanou kategorií je Znevýhodnění, pro které se vžil též termín *handicap*. To se projevuje jako omezení, které vzniklo kvůli vadě, či postižení, a ve svém důsledku ztěžuje nebo zcela znemožňuje, aby jednotlivec naplnil roli či realizoval úkoly, které jsou pro něj vzhledem k věku, pohlaví a sociálním či kulturním činitelům obvyklé.[9]

Je nutné si uvědomit, že jednotlivé pojmy mohou být mezi sebou provázané a že z jedné kategorie se vlivem nepříznivých okolností může vyvinout kategorie další.

2 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v českém právním řádu

Pojem OZP je v českém právním řádu definován v zákoně o zaměstnanosti, který byl přijat v roce 2004, konkrétně v části třetí tohoto zákona v § 67 odst. 2, kdy jako OZP jsou označeny osoby fyzické nikoli právnické, které orgán sociálního zabezpečení za OZP uzná. Dělí se do tří základních kategorií, a to na osoby

a) invalidní ve třetím stupni (dále „osoba s těžším zdravotním postižením“),

b) invalidní v prvním nebo druhém stupni, a

c) zdravotně znevýhodněné (dále „osoba zdravotně znevýhodněná“).

Předchozí zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. definoval jen pojem „občan se změněnou pracovní schopností“. Změna tohoto termínu byla podnícena z důvodu vstupu České republiky do Evropské unie a s tím související nutností unifikace pro splnění mezinárodních a evropských standardů.[10]

Díky těmto standardům pak ve vztahu k uznání jednotlivce jako OZP dle § 67 odst. 5 ZoZ platí, že aby byla osoba uznána OZP, dokládá tuto skutečnost fyzická osoba

a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) nebo b) (tj. v případech invalidity prvního, druhého nebo třetího stupně),

[9] VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, 139 s. ISBN 80-246-0057-9.s. 24

[10] KOMENDOVÁ, Jana. Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů. *Právní rádce*. 2008. roč. 16, č. 12, s. 33.

b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c) (tj. v případě osoby zdravotně znevýhodněné).

Ve vztahu k OZP ve formě invalidity prvního nebo druhého stupně pak podle odst. 6 téhož paragrafu platí právní fikce, že se za takové *považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.*[11]

Od této definice je nutno odlišit definování pojmu zdravotní postižení dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, který v § 3 písm. g) definuje zdravotní postižení jako *„tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.“*[12] Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek OZP a o změně souvisejících zákonů, pak OZP definuje v § 34 odst. 1 jako osobu starší 1 roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Pro tuto práci je však relevantní definice dle zákona o zaměstnanosti.

Z výše zmíněného tedy přímo vyplývá, že podle zákona o zaměstnanosti se za OZP považují osoby invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné. Rozdílnosti těchto pojmů je pozornost věnována v následujících odstavcích.

2.1 **Osoba invalidní**

Osobou invalidní je dle zákona o důchodovém pojištění ten, u nějž *z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.*[13] Pokud by tedy pokles pracovní schopnosti byl vyhodnocen na méně než 35 %, nešlo by o invaliditu, nýbrž by se jednalo jen o krátkodobý nepříznivý zdravotní stav. Aby tedy nedošlo k naplnění podmínek jen pro krátkodobý nepříznivý stav, ale opravdu se jednalo o invaliditu, musí být současně, kumulativně splněny obě dvě podmínky, tedy i) dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav, a ii) pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Zákon o důchodovém pojištění vymezuje dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav jako stav omezující smyslové, duševní či tělesné možnosti pojištěnce,

[11] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 odst. 6
[12] zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 3 písm. g)
[13] zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39 odst. 1

které jsou důležité pro pracovní schopnost, přičemž tento zdravotní stav musí trvat po dobu delší než jeden rok či dle zjištění lékařské vědy se dá předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.[14] Kromě zákona o důchodovém pojištění je tento pojem užit též v ZoZ, pro jehož účely se dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem rozumí zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.[15]

V tomto kontextu je vhodné též odkázat na § 39 odst. 3 ZDP, kde je vymezena pracovní schopnost. Jedná se o schopnost v tomto případě samozřejmě pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost, která odpovídá tělesným, smyslovým a duševním možnostem, a to s ohledem na stupeň dosaženého vzdělání, zkušenostem, znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Pokud pracovní schopnost poklesne, mluvíme o poklesu schopnosti pro vykonávání výdělečné činnosti, a to z důvodu omezení tělesných, smyslových a duševních schopností v porovnání se stavem, ve kterém byl pojištěnec před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Invaliditu neurčuje diagnóza, jak by se na první pohled mohlo zdát. Je opravdu nutné posoudit dopad hlavní příčiny dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu na pracovní schopnost. Česká správa sociálního zabezpečení v této souvislosti uvádí, že *„poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem DNZS.“*[16]

Nakolik došlo k ovlivnění zdravotní schopnosti ukazují i stupně invalidity. Zákon o důchodovém pojištění rozlišuje celkem tři v § 39 odst. 2, a to následovně: „*Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla*

a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,

b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,

c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

[14] zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 26
[15] zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 odst. 4
[16] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Posuzování stupně invalidity,* [online], [cit.15.10.2022] dostupné z https://www.cssz.cz/posuzovani-stupne-invalidity

Pro správné vyhodnocení pracovní schopnosti a konkrétního stupně je nutné přesně určit nejen míru pracovní (ne)schopnosti, ale i zdravotní stav a další skutečnosti, které mohou mít významný vliv na stav jednotlivce.

Zdravotní stav je posuzován okresními správami sociálního zabezpečení, které jsou k tomu pověřené dle § 8 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Posouzení provádí pouze k tomu určený lékař – posudkový lékař. Ten posoudí zdravotní stav jedince dle tělesných, smyslových, duševních schopností, zjistí ztrátu oproti zdravému jednotlivci. Tento proces se nazývá objektivizací zdravotního stavu posuzované osoby. Objektivizace se provádí pomocí vyšetření, nálezů, lékařských zpráv, laboratorních testů, z nichž plynou omezení pracovní schopnosti. Je pouze na posudkovém lékaři, zda bude chtít posuzovaného samostatně prohlédnout, či zda mu postačí vyhodnocení předešlých specialistů. Posudkový lékař vydá posudek o invaliditě, který určí stupeň invalidity a splňuje náležitosti dle vyhlášky. Tímto posudkem pak jednotlivci svou invaliditu prokazují.[17]

Posudkoví lékaři provádějí i pravidelné přezkoumání zdravotního stavu jednotlivců, aby zjistili, zda nedošlo ke zhoršení, či naopak ke zlepšení jejich stavu, a zda by to dokonce nemělo vliv na možný přesun v rámci kategorií invalidity. Nelze pominout, že možné je i zlepšení pod 35 % poklesu pracovní schopnosti, čímž jedinec ztratí statut invalidní osoby a měl by tak být *de iure* považován za způsobilého k výkonu své pracovní činnosti.[18] Posuzovaní však mohou proti rozhodnutí příslušného orgánu sociálního zabezpečení o přiznání, nepřiznání, zvýšení, snížení či odnětí invalidního důchodu podat námitky jako řádný opravný prostředek, a to do 30 dnů ode dne oznámení rozhodnutí účastníku řízení.[19]

2.2 **Osoba zdravotně znevýhodněná**

Zdravotně znevýhodněná osoba je pojem, který se v českém právním řádu objevoval již poměrně dlouho před rokem 1991. Byl upraven předpisy o sociálním zabezpečení, od roku 1991 se však vyskytuje v předpisech o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti tento institut upravuje od

[17] vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity
[18] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Posuzování stupně invalidity,* [online], [cit.15.10.2022] dostupné z https://www.cssz.cz/posuzovani-stupne-invalidity
[19] zákon ČNR č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 88

roku 2004. V roce 2011 došlo k jeho vyřazení, jelikož zákonodárce měl za to, že se jedná o institut překonaný a nepotřebný.[20] Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb. uvádí, že *„zdravotní stav 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 podmínek nebo pracoviště a mohou být bez větších problémů zaměstnávány na otevřeném trhu práce bez podpory státu.“*[21] Zrušení této kategorie osob mělo za cíl podporu zaměstnávání invalidních osob. Od účinnosti zákona č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, tedy od 1. ledna 2015, tuto kategorii nalezneme zařazenou mezi OZP v § 67 odst. 3 ZoZ, kde je definována jako *„fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b)..“*

Z právě uvedeného vyplývá, že o status osoby zdravotně znevýhodněné může požádat jedinec starší patnácti let samostatně, nebo zákonný zástupce osoby mladší patnácti let, který již ukončil povinnou školní docházku a který kvůli svému zdravotnímu stavu není schopen se plně uplatnit na pracovním trhu. Z výše uvedeného je patrné, že je nutné o tento status osobně nebo prostřednictvím zákonného zástupce požádat. Tato žádost musí být provedena písemně a musí být jasné, kdo žádost podává, tedy přesná identifikace žadatele, a oč se žádá. Žádost je možné poslat poštou, datovou schránkou nebo ji osobně donést na okresní správu sociálního zabezpečení. Okresní správa sociálního zabezpečení má na vydání rozhodnutí o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné 30 dní od doručení žádosti bez započítání samostatné doby, kterou má lékař na vyhotovení posudku. Proti rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení je možné podat řádný opravný prostředek ve formě odvolání do 15 dnů od doručení rozhodnutí. Odvolání se podává u stejné správy sociálního zabezpečení, jaká jej vydala, posuzuje jej však Česká správa sociálního zabezpečení.[22] Nabytím právní moci kladného rozhodnutí vzniká status osoby

[20] Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., změna zákona o zaměstnanosti, ze dne 18.5.2011. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2011, sněmovní tisk 373/0. Identifikační číslo ASPI: LIT39206CZ.
[21] Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., změna zákona o zaměstnanosti, ze dne 18.5.2011. Poslanecká sněmovna Parlamentu, 2011, sněmovní tisk 373/0. Identifikační číslo ASPI: LIT39206CZ.
[22] zákon ČNR č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 5 písm. a)

zdravotně znevýhodněné. V rozhodnutí je uvedeno, na jak dlouho je status udělen, nejčastěji se jedná o tři roky, je však možné udělit status i na dobu neurčitou, pokud je patrné, že nedojde ke zlepšení zdravotního stavu. Pokud končí doba platnosti, na kterou je status udělen, musí osoba zdravotně znevýhodněná zažádat na správě sociálního zabezpečení znovu a celý proces absolvovat jako poprvé.[23]

3 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v mezinárodní úpravě

OZP není výraz, jenž se používá jen v českém právním řádu. Obsahuje jej i mnoho zahraničních předpisů. Problematika zdravotně postižených se rozvinula zejména v druhé polovině 20. století a dále potom v 70. letech, kdy se v rámci agend OSN začalo důrazněji řešit dodržování lidských práv. V této části práce bude představeno, jak nahlíží na pojem OZP Mezinárodní organizace práce, Světová obchodní organizace a Organizace spojených národů. Bude poukázáno na to, jak se zkoumaný pojem v jednotlivých předpisech liší a v čem je naopak totožný. Již úvodem lze podotknou, že případná rozdílnost bude způsobena různým účelem jednotlivých organizací a jejich specializací.

3.1 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce byla roku 1919 založena ve Versailles. Její vznik se tak datuje bezprostředně po konci první světové války a došlo k němu v rámci vyjednávání mírových programů. Mezi cíle, možná lépe řečeno ideály, MOP patří podpora sociální spravedlnosti a uznávání lidských a pracovních práv. To, že šlo o organizaci velmi důležitou pro společnost, značí i fakt, že byla jako první specializovaná mezinárodní organizace přijata do skupiny v rámci OSN v roce 1946. V dnešní době se především snaží o ustanovení jednotných pracovních standardů, vzdělávání pracovníků, o politiku zaměstnanosti, bezpečnosti a ochranu zdraví při práci. Sídlem MOP je Ženeva a k dnešnímu dni (15. 10. 2022) čítá 187 členů.[24]

Jak vyplývá z výše uvedeného výčtu, MOP se primárně nezaměřuje na OZP. Ovšem tato problematika se mezi přijatými dokumenty objevuje, v tomto kontextu lze jako první poukázat na

[23] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Posuzování stupně invalidity,* [online], [cit.15.10.2022] dostupné z https://www.cssz.cz/posuzovani-stupne-invalidity
[24] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, oficiální internetové stránky, [online], [cit. 15. 10. 2022], http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm

Doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci (zdravotně postižených osob), jež bylo přijato roku již 1955 Generální konferencí MOP. Vymezení OZP v tomto případě dostalo obrysů jednotlivce, *jehož šance na získání ta udržení vhodného zaměstnání jsou podstatně omezeny v důsledku tělesného nebo duševního postižení.*[25] Doporučení se primárně zabývá rehabilitací ve smyslu nezbytnosti pro návrat OZP v co nejvyšší možné fyzické, mentální, sociální, pracovní a ekonomické kondici, a tedy i užitečnosti po nemoci, úrazu. Jak je již z názvu patrné, jedná se pouze o doporučující dokument, v němž je však mnoho přelomových myšlenek a pohledů na problematiku OZP a který představoval do budoucna jeden z hlavních pramenů v této oblasti. Myšlenkou tohoto dokumentu je, aby se rehabilitace v pracovní oblasti začala poskytovat všem bez ohledu na původ postižení, věk, pohlaví, pokud se jeví jako velmi pravděpodobné, že se osobám povede získat zaměstnání, a co je důležitější, povede se jim v něm setrvat. Zaměstnavatelé by se měli zaměřit a hodnotit schopnosti žadatelů namísto soustředění se na jejich zdravotní omezení.[26]

Skoro 30 let poté, co bylo přijato nezávazné Doporučení, byla přijata Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů. Tato Úmluva byla přijata Generální konferencí MOP na jejím 69. zasedání. Generální konference MOP Úmluvu přijala kvůli značnému vývoji v této oblasti od přijetí Doporučení č. 99. Brala přitom zřetel na to, že Valné shromáždění Spojených národů prohlásilo rok 1981 za Mezinárodní rok invalidů pod heslem – Plná účast a rovnost. Valné shromáždění také přijalo akční program, jenž má jak vnitrostátně, tak mezinárodně zajistit účinnost opatření, která mají za cíl plnou účast a rovnost OZP v společenském uplatnění a životě. Díky těmto krokům MOP došla k závěru, že je nutné přijmout normy, které zajistí všem osobám, jež patří do skupiny OZP, rovné příležitosti a zacházení bez ohledu na jejich bydliště, zda se jedná o venkov nebo město.[27]

Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů není příliš rozsáhlá, má jen 17 článků a skládá se především ze zásad v oblasti pracovní rehabilitace, zaměstnávání invalidů a obecnějších cílů, kterých se má za pomocí této Úmluvy dosáhnout. Kvůli tomu došlo k přijetí

[25] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION*, R099 Vocational rehabilitation (Disabled) Recommendation,* [online], cit.15.10.2022]dostupné z http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312437

[26] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION*, R099 Vocational rehabilitation (Disabled) Recommendation,* [online], cit.15.10.2022]dostupné z http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312437

[27] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, oficiální internetové stránky. [online], [cit. 15. 10. 2022] dostupné z https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C15

Doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, které Úmluvu více rozvádí.[28] Doporučení se chce zasadit o zvýšení počtu pracovních příležitostí a na jednotných pracovních a finančních podmínkách pro všechny zaměstnance. Využívá k tomu instituty chráněných zaměstnání, výrobních dílen jen pro invalidy, osvobozuje zařízení, která slouží rehabilitaci, od daní. Doporučení ale hlavně ukazuje na nutnost kooperace mezi institucemi zdravotní péče a dalšími orgány, které se zaštiťují sociální rehabilitací.

V roce 2001 byl na setkání tripartity v Ženevě přijat Mezinárodní organizací práce Praktický kodex MOP. Tento Kodex je zcela odlišným dokumentem než Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, upravuje zdravotní postižení na pracovišti. Kodex je právně nezávazný a je určen zaměstnavatelům jako návod pro postupování při zaměstnávání OZP. Základní myšlenkou celého Kodexu je rovnost příležitostí, tedy snaha o vymýcení diskriminace. Lze v něm nalézt také způsoby řešení situací, jež mohou nastat při zaměstnání OZP. Již v předmluvě je velmi patrné, jak se autoři dokumentu snaží, aby se diskuze ohledně OZP vedla, když je v ní konstatováno, že „*lidé se zdravotním postižením nejsou homogenní skupinou. Mohou mít tělesné, smyslové, mentální nebo duševní postižení. Mohou mít postižení od narození nebo ho získat v dětství, v dospívání či později v životě, během dalšího vzdělávání nebo v zaměstnání. Jejich postižení může mít malý vliv na jejich schopnost pracovat a zapojit se do společnosti, nebo může mít velký vliv a vyžadovat značnou podporu a pomoc.*[29] V tomto dokumentu dále došlo k upřesnění pojmu OZP, a to jako „*fyzické osoby, jejíž vyhlídky na získání, návrat, udržení a postup ve vhodném zaměstnání jsou částečně sníženy v důsledku řádně uznaného tělesného, smyslového, duševního nebo mentálního postižení.“.*[30]

3.2 **Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Světové zdravotnické organizace**

Světová zdravotnická organizace (WHO) patří pod Organizaci spojených národů, založena byla v roce 1946 v New Yorku, kdy došlo 61 státy k podpisu Zakládací smlouvy. Mezi těmito

[28] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *R168 Vocational rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendatio,* [online], [cit.15.10.2022] dostupné z https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R168
[29] *Managing disability in the workplace: ILO code of practice*. Geneva: International Labour Office, 2002. ISBN 9221116395. s. 6, [online], [cit. 16. 10. 2022] dostupné z https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf
[30] *Managing disability in the workplace: ILO code of practice*. Geneva: International Labour Office, 2002. ISBN 9221116395. s. 6, [online], [cit. 16. 10. 2022] dostupné z https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf

státy byla i Československá republika. Zakládací smlouva nabyla platnosti o dva roky později, tedy v roce 1948, konkrétně 7. dubna. Díky tomu byl 7. duben vyhlášen celosvětovým dnem zdraví. Podnět k jejímu založení daly rok před založením na Konferenci OSN Brazílie a Čína. Česká republika se stala členem v roce 1993, jakožto nástupnický stát jednoho ze zakládajících států.

Hlavním účelem vzniku WHO je sjednocení zdravotní politiky, odborná pomoc pro národní dosahování cílů ve zdravotnictví, hodnocení zdravotních systémů, rozvoj, testování nových možností pro zajištění lepší zdravotní péče. Od roku 2019 do roku 2023 jsou hlavní cíle WHO dány 13. Všeobecným programem práce, kdy je zacíleno na spolupráci a udržitelný rozvoj v rámci náplně cílů dokumentu Tří miliard.[31] V rámci tohoto dokumentu je konstatováno, že „*sladění s cíli udržitelného rozvoje má smysl: snižuje zátěž zemí spojenou se sběrem dat a urychluje pokrok. Zastřešujícím a srovnatelným měřítkem dopadu cílů "Tří miliard" je střední délka života ve zdraví – ukazatel, který poskytuje souhrnné měřítko průměrné úrovně zdraví obyvatelstva. Vyjadřuje očekávané roky života strávené v dobrém zdravotním stavu a bude se používat pro základní zprávy a sledování pokroku členských států.“*[32]

WHO je organizací sídlící v Ženevě a momentálně má 194 členů, kteří jsou rozděleni do jednotlivých regionů – regiony jsou Africký, Severní a Jižní Ameriky, jihovýchodní Asie, Evropský, východní Středomoří, západní Pacifik.

WHO vydala pro OZP nejdůležitější materiál v roce 1980 - Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a znevýhodnění, jak již bylo uvedeno výše. Tento dokument měl za cíl jednotně klasifikovat pojmy – vada, postižení, znevýhodnění. Široká veřejnost jej však nepřijala příliš vlídně, jelikož jeho terminologie a celkový pohled byl velmi medicínský, a to zejména u definice znevýhodnění. Kvůli tomu došlo v roce 2001 k její rekodifikaci a byla přijata Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví. Hlavní rozdíl lze spatřit v tom, že novější klasifikace se snaží zaměřit více na lidi jako hlavní důvod ustanovení těchto dokumentů, je méně odosobněná a tvoří mezinárodní standard pro popis a posuzování zdraví a postižení.[33]

[31] MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, *Světová zdravotnická organizace*, [online], cit. [16.10.2022] dostupné z https://www.mzcr.cz/svetova-zdravotnicka-organizace/
[32] WORLD HEALTH ORGANISATION, *The Triple Billion targets: A visual summary of methods to deliver impact,* [online], cit. [16.10.2022] dostupné z https://www.who.int/data/stories/the-triple-billion-targets-a-visual-summary-of-methods-to-deliver-impact
[33] KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4, s. 18

3.3 Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Organizace spojených národů

Organizaci spojených národů vymyslel název Franklin D. Roosevelt. Pojmenování bylo prvně použito v Deklaraci Spojených národů z 1. ledna 1942, kdy se 26 mocností rozhodlo k boji proti Německu, respektive Ose.[34] OSN vznikla jako nástupkyně Společnosti národů, které se nepodařilo zabránit vypuknutí druhé světové války. Milníkem v historii OSN byla konference, která se konala v San Francisku roku 1945. Sešlo se na ní 50 států z celého světa a byla přijata Charta OSN, zakládající listina celé organizace. Mezi zakládajícími státy bylo i Československo, za které chartu podepsal Jan Masaryk jako ministr zahraničních věcí.[35] OSN jako oficiální den svého vzniku datuje 24. říjen 1945, kdy došlo k ratifikaci Charty OSN Francií, Čínou, Sovětským svazem, Spojenými státy americkými, Spojeným královstvím a signatářskými státy. Díky tomu je 24. říjen Dnem spojených národů.[36] Momentálně je pod OSN 193 států, hlavní sídlo je v New Yorku. Ten však není jediným místem, kde má OSN své zastoupení, dalšími jsou Addis Abeba, Bangkok, Bejrút, Nairobi, Santiago a Vídeň. Charta OSN označuje jako své hlavní cíle udržování mezinárodního míru a bezpečnosti, rozvíjení přátelských vztahů, a to díky úctě, rovnoprávnosti a možnosti sebeurčení národů. Důležitá je i spolupráce mezi členy organizace, aby nedocházelo k hospodářským, sociálním, kulturním problémům, a pokud tyto problémy nastanou, aby byly řešeny pokojně bez vzniku válečných konfliktů.[37]

OSN se začala zaobírat OZP od 70. let 20. století, kdy vydala Deklaraci o právech lidí s mentálním postižením. Deklarace bývá velmi často přehlížena, avšak její vliv na osoby s mentálním postižením byl značný, jelikož usiluje o začlenění těchto osob do společnosti, aby mentálně postiženým osobám byla zajištěna stejná práva jako jakékoliv zdravé osobě ve smyslu zdravotní péče, osobního rozvoje, výchovy. V Deklaraci je též obsažena část, která se zaobírá způsoby, jež mají zabránit zneužívání či vykořisťování a mají zajistit těmto osobám stejnou péči jako v domácím prostředí.[38] K definování pojmu OZP však došlo až v Deklaraci práv osob se zdravotním postižením přijaté 9. prosince 1975, a to tak, že za OZP se považuje „*každá osoba,*

[34] OSN, *Historie*, [online]. [cit. 17. 10.2022] dostupné z: https://www.osn.cz/osn/historie/
[35] Česká republika a OSN. Ministerstvo zahraničních věcí ČR [online]. [cit. 17. 10. 2022]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/un.newyork/cz/ceska_re- publika_a_osn_1/index.html
[36] OSN, *Historie*, [online]. [cit. 17. 10.2022] dostupné z: https://www.osn.cz/osn/historie/
[37] UNITED NATIONS, History *of the United Nations*, [online]. [cit. 17. 10. 2022]. Dostupné z http://www.un.org/en/sections/history/history-united-na- tions/index.html
[38] UNITED NATIONS, *Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons,* [online], [cit. 17. 10. 2022]. dostupné z http://www.un-documents.net/a26r2856.htm

která není schopna si sama zcela nebo zčásti zajistit potřeby běžného individuálního nebo společenského života v důsledku vrozených nebo jiných nedostatků ve svých tělesných nebo duševních schopnostech.“[39] V porovnání s definicemi, které již byly uvedeny výše, je na první pohled patrná jistá obecnost, a to díky všeobecné lidskoprávní ochraně v dokumentech OSN. Valným shromážděním OSN byla přijata rezoluce č. 31/82, jejímž cílem je, aby členské státy dodržovaly alespoň základní zásady a práva deklarací. Je však nutné mít stále na paměti, že obě deklarace jsou právně nezávazné.

Pro OZP je jistě velikým milníkem rok 1981, jenž je též znám jako Mezinárodní rok osob se zdravotním postižením. Valné shromáždění si dalo za cíl zvýšení vzdělanosti populace v oblasti zdravotního postižení, má také snahu OZP co nejvíce asimilovat a zjednodušit jim přístup k různorodým sférám života, jako jsou bydlení, vzdělávání, doprava, pracovní příležitosti.[40]

Dokumentem, který měl největší vliv na OZP, byla v New Yorku v prosince roku 2006 přijatá Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Česká republika ji podepsala velmi záhy na jaře roku 2007, ale v platnost vstoupila až roku 2009. Úmluva byla přijata díky zvyšující se pozornosti o téma zdravotního postižení. Z preambule Úmluvy je na první pohled jasné, co je hlavní myšlenkou, a to tedy respekt k lidské důstojnosti a nezávislosti, zákaz diskriminace, plné zapojení do společnosti, rovnost příležitostí, přístupnost, rovnost žen a mužů, respekt k vyvíjejícím se schopnostem dětí a jejich právu na zachování identity.[41] Úmluva označila OZP jako *„osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“*[42] Jedním z nejdůležitějších ustanovení Úmluvy je písmeno e) preambule uznávající, že „*zdravotní postižení je pojem, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich*

[39]UNITED NATIONS, *Declaration on the Rights of Disabled Persons,* [online], [cit. 17. 10. 2022]. dostupné z http://www.un-documents.net/a30r3447.htm
[40] UNITED NATIONS, *International Year of Disabled Persons*, [online], [cit. 17. 10. 2022]. dostupné z http://www.un-documents.net/a31r123.htm
[41] ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, [online], [cit. 18.10. 2022]. dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8
[42] ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, [online], [cit. 18.10. 2022]. dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8

plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatním.“[43] Důležitým spojením je „*který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení“*, je tedy možné na danou problematiku nazírat v průběhu doby měnícím se pohledem. Jako jeden z hlavních cílů, jak je již výše zmíněno, je zákaz diskriminace a ten je s ohledem na zdravotní postižení v Úmluvě definován, jako *„jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy.“.*[44]

3.4 **Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Rady Evropy**

Rada Evropy je mezinárodní organizace sdružující 47 členských států a několik dalších zemí se zvláštním statusem. Rada Evropy byla založena v květnu 1949 Londýnskou dohodou. Česká republika je členem od roku 1993 a sídlo této organizace je ve Štrasburku. Rada Evropy se stará o podporu demokracie, sociálních a lidských práv. Jejím cílem je jednotný demokratický a právní prostor, v němž budou dodržována lidská práva, demokracie a budou zde respektovány zákony, což jsou kvality, které jsou nutné k soužití v civilizované a tolerantní společnosti. Jsou nutné pro ekonomický vývoj a sounáležitost. Rada Evropy je označuje jako elementární hodnoty a snaží se společně se všemi státy najít řešení na nejpalčivější problémy dnešní evropské společnosti, kterými jsou organizovaný zločin, korupce, terorismus, kyberzločiny, obchodování s lidmi, násilí na dětech a ženách. Rada Evropy má však za to, že jedině spoluprací všech členů mohou být tyto problémy vyřešeny.[45]

Rada Evropy vydala právně nezávazný dokument s názvem Doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy č. 1185 o politikách rehabilitace pro zdravotně postižené roku 1992. Toto doporučení bralo za vzor klasifikaci vytvořenou Světovou zdravotnickou organizací, a i díky tomu se od ní přílišně neliší. Opět zde jsou proti sobě stavěny OZP a běžné překážky okolí, které

[43] ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, [online], [cit. 18.10. 2022]. dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8

[44]ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, [online], [cit. 18.10. 2022]. dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8

[45] RADA EVROPY, *Rada Evropy,* [online], [cit. 18.10. 2022]. dostupné z http://www.radaevropy.cz

jsou jí kladeny prostředím.[46] Postižení je definováno v bodě 3 Doporučení jako *„omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními nebo právními překážkami, které postižené osobě brání, aby se integrovala a účastnila rodinného života a života společnosti na stejné úrovni jako kdokoli jiný.“*[47]

3.5 **Vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v předpisech Evropské unie**

Evropská unie je jedinečné společenství, které sdružuje 27 členských států. Vznikla v roce 1993 Maastrichtskou smlouvou a právní subjektivitu získala roku 2009 díky Lisabonské smlouvě, která byla podepsána o dva roky dříve. EU má dva druhy cílů, první cíle jsou kladeny v rámci společenství a jsou jimi například „*prosazování míru, hodnot a blahobytu svých občanů, nabízet svobodu, bezpečnost a spravedlnost bez ohledu na vnitřní hranice a zároveň přijímat vhodná opatření na svých vnějších hranicích s cílem regulovat azyl a přistěhovalectví, podporovat vědecký a technologický pokrok, bojovat proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporovat sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů a ochranu práv dítěte, předcházet trestné činnosti a potírat ji, vytvořit vnitřní trh, dosáhnout udržitelného rozvoje.“*[48] Cíle pro vnější svět jsou „*prosazovat a podporovat své hodnoty a zájmy, přispívat k míru a bezpečnosti a k udržitelnému rozvoji Země, přispívat k solidaritě a vzájemné úctě mezi národy, volnému a spravedlivému obchodu, vymýcení chudoby a ochraně lidských práv, přísně dodržovat mezinárodní právo*.“[49]

Evropská unie je vytvořena na základních hodnotách a těmi jsou lidská důstojnost, svoboda, demokracie, rovnost, právní stát a lidská práva. V právním řádu Evropské unie bychom jen stěží hledali přesnou definici OZP, což ovšem není odmítavým postojem EU k těmto osobám. Evropská unie je smluvní stranou Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením a díky tomu je jasně patrné, že EU se přiklání k sociálnímu modelu.[50] Rada Evropské unie vydala 24. července 1986 Doporučení Rady 86/379/EHS 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství. Toto doporučení nebylo přijato s příliš velkým nadšením, jelikož je postaveno na čistě lékařských

[46] KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.*Brno, 2009. Disertační práce. Masarykova univerzita Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová. s. 20
[47] Recommendation No. 1885. Council of Europe [online]. 1992 [cit. 18. 10. 2022].
[48] Evropská unie, *Cíle a hodnoty*, [online], [cit. 19. 10. 2022]. Dostupné z https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_cs
[49] Evropská unie, *Cíle a hodnoty*, [online], [cit. 19. 10. 2022]. Dostupné z https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_cs
[50] BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara aj. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. s. 91.

úvahách a uvádí, že zdravotně postižení jsou „*všechny osoby s vážným zdravotním postižením, které je výsledkem fyzických, mentálních a psychologických vad*“.

Dalším sekundárním předpisem, jenž řeší zdravotní postižení, je Směrnice Rady 78/2000/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Jak již název napovídá, směrnice bojuje za zásadu rovného zacházení a vymýcení diskriminace. Pro téma této práce je nejdůležitější pátý článek směrnice. V něm se stanoví, že „*za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.*“[51]

Jak si lze všimnout, nedošlo zde k vymezení pojmu OZP, a muselo k tomu tedy dojít za pomoci Evropského soudního dvora v rozsudku Sonia Chacón Navas vs. Eurest Colectividades SA (c–13/05), kde je zdravotní postižení chápáno jako *„omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby v profesním životě.“*[52]

4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v české právní úpravě

Zdravotní postižení má vliv na uplatnění a začlenění člověka do společnosti a pracovního procesu, proto je nutno mu v této sféře života pomoci. Výběr pracovní pozice a pracovního prostředí je pro osoby trpící postižením o to složitější, že nemohou být začleněni do všech provozů. Dochází zde k nesnázím i na straně zaměstnavatele, kvůli tomu se pracovní právo zabývá přístupem k těmto osobám.

Než bude přistoupeno k analýze jednotlivých předpisů upravujících postavení OZP, je nutné konstatovat, že v českém právním řádu neexistuje jednotná úprava, která by shrnula a jednotně

[51] Směrnice Rady 78/2000/ES, [online], [cit. 19. 10. 2022]. Dostupné z https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078
[52] Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 7. 2006 Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05)

regulovala postavení OZP. V následujících kapitolách se tato práce bude zabývat jednotlivými právními úpravami, a to v pořadí dle právní síly. Přirozeně tak bude pozornost věnována nejprve úpravě v rámci ústavního pořádku, konkrétně zejména Listině základních práv a svobod, následně již výše zmíněné úpravě dle pracovního práva, a to konkrétně zákoníku práce a zákonu o zaměstnanosti, v neposlední řadě pak i antidiskriminačnímu zákonu, a to z důvodu, že lidé se zdravotním postižením bývají terčem diskriminačních praktik.

4.1 **Ústavní pořádek**

Listina základních práv a svobod byla přijata Federálním shromážděním České a Slovenské federativní republiky. Po rozpadu republiky byl přijat předsednictvím České národní rady zákon č. 2/ 1993 Sb., Listina základních práv a svobod, která je dle čl. 3 Ústavy jako součást ústavního pořádku České republiky.

Základní ustanovení, které zaručuje všem rovné zacházení, a to bez ohledu „*na pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení"* se nachází v čl. 3 odstavci 1 Listiny, v odstavci druhém je pak upravena možnost svobodně si rozhodnout o své národnosti a nebýt v tomto rozhodnutí pod žádným nátlakem.[53] Třetí odstavec téhož článku stanoví, že nikomu *„nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod."*[54]

Pro účely této práce je stěžejní částí Listiny její hlava IV. s názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva. V úvodním ustanovení článku 26 je vyjádřeno právo na svobodnou volbu povolání, přípravu na něj a právo provozovat svobodnou hospodářskou činnost. Článek 26 je důležitý i díky svému odstavci 3 zakotvujícím právo jednotlivce získávat prostředky pro své životní potřeby prací s tím, že současně stanoví povinnost státu občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťovat.

Dalšími pro téma této práce významnými ustanoveními Listiny jsou její článek 28 obecně přisuzující právo na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky všem zaměstnancům,

[53] Srov. článek 3 odst. 2 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.
[54] Srov. článek 3 odst. 3 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.

a rovněž i její článek 29 výslovně zmiňující OZP. Ve svém prvním odstavci článek 29 zakotvuje zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky pro OZP, v odstavci druhém pak pro OZP předepisuje zvláštní ochranu v pracovních vztazích, jakož i pomoc při přípravě k povolání. Jak je v rámci ústavního pořádku obvyklé, ústavodárce v odstavci třetím článku 29 Listiny předpokládá další zákonnou úpravu konkretizující právě uvedená práva dle odstavců 1 a 2. Na tomto místě pak lze připomenout, že těchto práv se lze dle čl. 41 Listiny domáhat jen právě v mezích prováděcích zákonů.

Bez důležitosti samozřejmě nejsou ani články 30 a 31 Listiny. Článek 30 se věnuje zabezpečení ve stáří, nezpůsobilosti k práci a ztrátě živitele. Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na pomoc pro zajištění základních životních podmínek.[55] Článek následující upravuje ochranu zdraví, kdy občané na základě veřejného pojištění mají právo na bezplatnou zdravotní péči a zdravotní pomůcky.[56]

Hospodářská, sociální a kulturní práva jsou právy pozitivními, což znamená, že stát v tomto případě aktivně jedná, jedná v mezích své ekonomické vyspělosti a kvůli tomu dochází k rozdílnosti plnění v jednotlivých státech.[57] Hlava čtvrtá je však poměrně kritizována za svou přílišnou obecnost, pro kterou není možné například podat ústavní stížnost pro porušení ústavně zaručených práv, práv se lze dovolávat jen v mezích prováděcích zákonů. Česká republika však díky zakotvení ochrany OZP v ústavním pořádku dala najevo svůj vlastní postoj k zvyšujícímu se fenoménu zdravotního postižení, kdy v důchodovém věku zdravotním postižením trpí více než 50 % populace a v aktivním věku přibližně 13 %.[58]

4.2 **Zákoník práce**

Zákoník práce je hlavním předpisem regulujícím pracovní právo. Jak je uvedeno v jeho § 1 písm. a), upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními. V současném zákoníku práce není

[55] Srov. článek 30 odst. 1,2 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.
[56] Srov. článek 31 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn.
[57] KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 84.
[58] Český statistický úřad, *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením – 2018*, [online], [cit. 31. 10. 2022]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018

OZP věnována zvláštní pozornost v tak komplexní podobě, jako tomu bylo v zákoníku práce z roku 1965, kde byl specificky upraven pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem trpícím zdravotním postižením a zaměstnavatelem. Zdravotně postižení v tomto případě nemají žádné specifické „výsady“ a vykonávají závislou práci stejně jako osoby, které zdravotním postižením netrpí, dle § 2 „*ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ Oba odstavce tohoto paragrafu se tedy vztahují jak na OZP, tak bez postižení nerozdílně.

Zákoník práce neobsahuje jednotnou ucelenou úpravu OZP, ale lze v něm identifikovat několik ustanovení, která mají za úkol vyrovnat rozdíly mezi jednotlivými osobami. Těmto ustanovením bude věnována pozornost níže.

Na tomto místě je však vhodné ještě dodat, že pokud je jednotlivec dle posudkového lékaře OZP, není to ještě důvod k tomu, aby byl vyloučen z pracovněprávních vztahů. Taková osoba je pouze v určitých činnostech omezena. Nezbytnou nutností však je, aby taková osoba byla způsobilá k právnímu jednání. I těmito ustanoveními se budeme zabývat v následujících bodech práce.

Prvním pro problematiku OZP zásadním tématem, je zákaz diskriminace. V zákoníku práce je zakotven v § 16, který vznikl díky harmonizačnímu procesu evropských směrnic o rovném zacházení.[59] V odstavci 1 je jasně zmíněno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování a o poskytování jiných peněžitých plnění, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Neméně důležitý je i odstavec 2, který přímo říká, že v pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo

[59] směrnice 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání; směrnice 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ; směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; nařízení č. 491/2011 ze dne 5. 4. 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie; Úmluva MOP č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání

jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Tyto znaky jsou pouze demonstrativním výčtem. Cílem je zakázat diskriminaci ze stejných důvodů, z jakých ji zakazuje unijní právo i všechna její další možná provedení.

Důvod zákazu diskriminace je poměrně prostý, má dojít k zamezení zvýhodňování či naopak znevýhodňování dle skupin zažitých stereotypů, do kterých jednotlivci spadají. Do diskriminačního jednání spadá, už pokud je zaměstnavatel podnícen alespoň jedním diskriminačním důvodem, pokud je důvodů více, jedná se o vícenásobnou diskriminaci, a pokud je diskriminována určitá skupina pro stejné znaky, používá se pro to označení kolektivní diskriminace.[60]

Zákoník práce před novelizací, účinnou od roku 2008, obhajoval diskriminaci, pokud příčinou byl podstatný, nezbytný požadavek pro výkon práce. Novela, účinná od poloviny roku 2017, přinesla v tomto změnu a díky ní je nutné, aby se pro ospravedlnění jednalo o povahu pracovní činnosti, ta byla neodmyslitelným požadavkem pro výkon práce a nikoli jednání zaměstnavatele. Judikatura SDEU k tomuto jasně dodává, že není rozhodné, zda zaměstnavatel jednal úmyslně nebo nedbalostně. Zaměstnavatel je také v tomto případě tím, kdo má hlavní vliv na náplň pracovní činnosti. V českém právním řádu je tedy nutné povahu pracovní činnosti zaměňovat za důvod. Povaha pracovní činnosti v našem případě důvod nerovného zacházení ukazuje, zda jde o diskriminaci na základě diskriminačního důvodu nebo zda se v tomto případě nejedná o důvod primární, bez něhož není možné zaměstnání vykonávat.[61]

Zákazem diskriminace se však zákoník práce nezabývá příliš do hloubky, jelikož již v době, kdy docházelo k přijetí zákoníku práce, se vědělo, že dojde k přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Důležité je, že zákoník práce je širší v zákazu diskriminace než antidiskriminační zákon, a to díky tomu, že mluví o zákazu jakékoliv diskriminace. Zákoník práce na antidiskriminační zákon odkazuje i v § 17, kdy stanoví, že prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

[60] ŠTEFKO, Martin. § 16 [*Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace*]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 80, marg. č. 8.
[61] ŠTEFKO, Martin. § 16 [*Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace*]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 85–86, marg. č. 26–27

Vzhledem k tomu, že zákoník práce se o OZP nezmiňuje příliš často, je na místě uvést § 103 odst. 5 zákoníku práce, podle nějž je zaměstnavatel povinen pro zaměstnance, který je OZP, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, vyhrazování pracovních míst, zaškolení nebo zaučení, zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.[62]

Dalším relevantním ustanovením, je § 237 zákoníku práce, který stanoví, že povinnosti zaměstnavatele k zaměstnávání OZP a k vytvoření vhodných pracovních podmínek jsou stanoveny zvláštními právními předpisy. Zaměstnanci, kteří jsou zdravotně postiženi, jsou chráněni povinností zaměstnavatele zajistit jim rovné pracovní podmínky, zákazem diskriminace, a také povinností zaměstnavatele převést zaměstnance na vhodnější pozici ze zdravotních důvodů, nebo povinností nepřipustit, aby zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost neodpovídá jejich schopnostem s ohledem na zdravotní stav. Zdravotní postižení je bráno za funkční poruchu zdravotního stavu a je zohledňováno dle mezinárodně uznávaných a používaných hledisek.[63]

Posledním ustanovením výslovně upravujícím postavení OZP je § 287 odst. 2 písm. f) zákoníku práce, jež přikazuje zaměstnavatelům projednat s odborovou organizací zvláštní opatření pro zaměstnávání OZP, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců. Porušení speciálních povinností stanovených dle § 287 zákoníku práce může být sankcionováno inspekcí práce jako přestupek s možností uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.[64]

[62] Srov. NS 21 Cdo 1424/2014: Mezi povinnosti zaměstnance patří povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Naproti tomu zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Z uvedeného je zřejmé, že porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci tím, že podle pokynu zaměstnavatele odmítá v pracovní době osobně konat práce podle pracovní smlouvy, se může zaměstnanec dopustit mimo jiné jen tehdy, má-li podle pokynu zaměstnavatele vykonávat ty práce, pro jejichž výkon je zdravotně způsobilý. Odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, pro jejíž výkon není zaměstnanec zdravotně způsobilý, tedy není porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a tudíž ani důvodem pro rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní povinnosti.
[63] BOGNÁROVÁ, Věra. § 237 [*Zákon o zaměstnanosti*]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 934, marg. č. 1.
[64] PICHRT, Jan. § 287 [*Informování a projednání*]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1126, marg. č. 2.)

V České republice lze identifikovat porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace v nedávné historii, a to v rámci 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, a to ve znění, které bylo účinné do konce roku 2016. Nařízení bylo kontroverzní pro ustanovení týkající se odlišné výše minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy, a to pro jednotlivce, kteří současně s touto mzdou pobírají invalidní důchod, tedy pro osoby, které jsou stiženy zdravotním postižením. Nařízení bylo přijato s vidinou vyššího zaměstnávání OZP. Vláda se domnívala, že zaměstnavatel spíše přijme OZP, pokud pro něj budou méně finančně náročné. Dále měla vláda za to, že není nutné, aby zaměstnanec s invalidním důchodem byl odměňován ve stejné výši, jelikož mu část výdajů již pokrývá výše zmíněný invalidní důchod. Vládní představitelé se netajili tím, že toto nařízení chtějí nechat v platnosti a připadá jim správné, proto musela zakročit tehdejší veřejná ochránkyně práv Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., která podala návrh na zrušení některých ustanovení v nařízení u Ústavního soudu. Hlavní použité argumenty byly, že „*napadené ustanovení dopadá méně příznivě na osoby se zdravotním postižením, navíc bez rozumného důvodu výhradně na ty, kteří pobírají invalidní důchod*," nebo že „*invalidní důchod tudíž nahrazuje dotčené osobě příjem, o který přišla v důsledku poklesu pracovní schopnosti a sekundárně kompenzuje i její ztížené postavení na trhu práce. Neslouží však, a sloužit nemá, k dorovnání mzdy za odvedenou práci, resp. k dorovnání nižších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy*."[65]

Autor v tomto případě nerozumí tomu, jak vůbec mohlo k takovému nařízení vlády dojít. Nejenže porušovalo čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, když nedůvodně zasahovalo do lidské důstojnosti. Porušovalo i čl. 28 Listiny, kdy odnímalo právo na spravedlivou odměnu. Také nereflektovalo judikaturu Soudního dvora Evropské unie, dle které není možné méně příznivým zacházením ospravedlnit výhodu přiznanou zdravotně postiženým zaměstnancům (např. v podobě nároku na invalidní důchod), jejímž smyslem je obecně přihlédnout k zvláštním obtížím a rizikům těchto zaměstnanců.[66] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., konkrétně § 4 (*„Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, 55,10 Kč za hodinu nebo 9300 Kč za měsíc"),* v tomto případě odporuje i Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením konkrétně čl. 4 odst. 1 písm. b) „*přijmout veškerá*

[65] Návrh veřejné ochránkyně práv ze dne 19. února 2016; dostupné na https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Zvlastni_opravneni/ustavni_soud/SZD_16-2015- minimalni-mzda.pdf

[66] rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. prosince 2012, Odar, C-152/11, bod 67

odpovídající opatření, včetně opatření legislativních, s cílem změnit nebo zrušit existující zákony, předpisy, zvyklosti a praktiky, které jsou zdrojem diskriminace vůči osobám se zdravotním postižením" a čl. 27 odst. 1 písm. b) *„státy zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty."* Díky literatuře, judikatuře Evropského soudu pro lidská práva, lze dovodit, že speciální opatření k dorovnání příležitostí se nesmí nikdy zakládat na poskytnutí nižšího standardu, než je obecný standard v dané zemi a autor v tomto případě nemůže jinak než souhlasit.

4.3 **Zákon o zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti je hlavní zákonný předpis, kterým se stát snaží o co nejvyšší zaměstnanost, v ideálním scénáři zaměstnanost plnou, a tím pádem se snaží o zmírnění nezaměstnanosti a jejích dopadů. Hlavními účely zákona je „*upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změny výše podpory v nezaměstnanosti a délky podpůrčí doby jejího poskytování, stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce v souladu s požadavky Úmluvy MPO č. 181 o soukromých agenturách práce, úprava postavení občanů států EU na trhu práce v České republice"*[67] a pro účely této práce velmi důležité body jako „*komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce, možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení a povinnost fyzické osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu, zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání".*[68]

Český právní řád se snaží o co nejvyšší harmonizaci s právem Evropské unie, a to i institutem Státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je definována v § 2 zákona o zaměstnanosti, a to jako *„zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku*

[67] Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 387/2004 Sb., o zaměstnanosti, č. 435/2004 Dz
[68] Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 387/2004 Sb., o zaměstnanosti, č. 435/2004 Dz

trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“[69]

Právě uvedený plný výčet byl podán z důvodu, aby bylo zjevné, kolika prostředky se Česká republika snaží o zlepšení nezaměstnanosti a jaké progresivní metody v tomto směru používají. Pro účel této práce je však nejdůležitější ustanovení § 2 odst. 1 písm. j), jenž do státní politiky zaměstnanosti zahrnuje též *„opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“*[70] Stát však není jediným, který se snaží o nulovou nezaměstnanost, tato snaha je společnou prací s odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

Nástroje státní politiky zaměstnanosti uvedené v ZoZ lze rozčlenit do dvou hlavních skupin, a to na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je v českém právním řádu, konkrétně v ZoZ, poměrně obsáhle regulována. Jde o opatření, která jsou spojena s aktivním vytvářením nových pracovních příležitostí a aktivizací pracovních sil. Ty se snaží od státu získat nové pracovní možnosti a díky tomu je v České republice aktivní politika

[69] zákon č.435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §2odst.1
[70] zákonč.435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §2odst.1 písm. j)

zaměstnanosti brána primárně jako zdroj pracovních příležitostí, které vytvoří stát pro jednotlivce. Pasivní je realizována primárně prostřednictvím poskytování dávek.[71]

4.3.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce jako instituci nelze vynechat, jeho úpravu nalezneme v ZoZ, část 1., hlava IV., jedná se o správní úřad s celostátní působností a je to organizační složka státu. Instituce je zřízena zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Z funkčního hlediska je jeho nadřízeným správním úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pokud jde o organizační strukturu, Úřad práce má několik stupňů, těmi jsou generální ředitelství, krajské pobočky, mezi které se řadí i pobočka pro hlavní město Prahu. V rámci krajských poboček jsou pak zřízena kontaktní pracoviště.[72] Jednotlivé složky se liší výkonem své činnosti.

Generální ředitelství Úřadu práce primárně kontroluje činnosti krajských poboček, usměrňuje, koordinuje krajské pobočky a financuje opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Důležitou činností, kterou vykonává Generální ředitelství Úřadu práce, je řízení Evropské služby zaměstnanosti EURES, zastoupení České republiky ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti a v neposlední řadě zastoupení České republiky ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti.

Mimo součinnost s mezinárodními organizacemi Generální ředitelství Úřadu práce komunikuje i s dalšími složkami státní správy. Na činnosti Generálního ředitelství Úřadu práce jsou závislé právnické i fyzické osoby, které zprostředkovávají zaměstnání, jelikož ředitelství posuzuje odbornou kvalifikaci a má na starost i evidování agentur práce.[73]

Mezi hlavní oblasti působnosti a současně úkoly krajských poboček, které jsou organizačními útvary Úřadu práce, patří vybudování silné spolupráce mezi jednotlivými pracovišti za účelem provádění státní politiky zaměstnanosti, jakož i za účelem ochrany zaměstnanců dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o pomoci v hmotné nouzi, či dle zákona poskytování dávek OZP. Spolupráce jednotlivých poboček je důležitá pro

[71] STEINICHOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 6.11.2022]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
[72] Úřad práce, *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace
[73] Úřad práce, *O Úřadu práce,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

zabezpečování zaměstnanosti, vývoj lidských zdrojů sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány. Krajské pobočky jsou důležité pro sledování a kontrolu situace na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst. Nejznámějšími aktivitami poboček však je zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, poradenství při změně povolání, rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci, zabezpečují dále výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných OZP a podpory zaměstnání OZP, zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti, zaměstnávání občanů České republiky v zahraničí a naopak cizinců v České republice. V neposlední řadě obstarávají agendu pěstounské péče z hlediska dávkového systému, zaopatřovacích příspěvků, a to dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí.[74]

Kontaktní pracoviště je poslední složka spadající do této kapitoly, kterou je nutno zmínit. Je to organizační útvar krajské pobočky. Kontaktní pracoviště mohou být i detašovaná, dislokovaná či výjezdní. Tato pracoviště jsou aktivními složkami pro zprostředkování zaměstnávání, evidenci zájemců a zaměstnávání, a v tomto ohledu se primárně zaměřují na informování o volných pracovních místech a aktivně se je snaží vyhledávat. Vedou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, rozhodují o jejich zařazení a vyřazení z této evidence. Kontaktní pracoviště také pomáhají zdravotně postiženým najít vhodnou pracovní pozici pro jejich uplatnění a v tomto úzce spolupracují s krajskými pobočkami. S uchazeči i s těmi, kteří trpí zdravotním postižením, řeší uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a samozřejmě se v tomto ohledu zabývají rekvalifikací a realizací aktivní politiky zaměstnanosti a vyhotovují individuální akční plány. Podpora v nezaměstnanosti je velmi významnou částí, kterou má na starost kontaktní pracoviště. Do podpory v nezaměstnanosti spadá rozhodování ve správním řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti, o její výši, o přiznání kompenzace odstupného dle zákona o zaměstnanosti. Kontaktní pracoviště zpracovává výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci, nebo vydává potvrzení dle zákonné úpravy o vedení v evidenci. Tento výčet je nutno ještě doplnit, jelikož kontaktní pracoviště funguje i v oblasti nepojistných sociálních dávek jako správní orgán prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek OZP, zákona o sociálně-právní ochraně dětí a zákona o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě, prvořadě rozhoduje ve správním řízení o přiznání dávky, vede evidenci žádostí, rozhoduje o námitkách, předává odvolání příslušnému orgánu, provádí autoremeduru, vyplácí dávky, provádí ale naopak

[74] Úřad práce, *O Úřadu práce,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

i exekuce dávek a v neposlední řadě zabezpečuje dávky pěstounské péče a zaopatřovacích příspěvků.[75]

Pro shrnutí tedy Úřad práce všem občanům bez rozdílu poskytuje informace o pracovních nabídkách v České republice, o volných pracovních místech v EU a zaměstnávání v zahraničí, o možnostech vzdělávání a rekvalifikace, zprostředkovává nejvíce adekvátní zaměstnání. OZP jsou díky činnosti Úřadu práce informovány o možnosti poskytnutí poradenské služby pro přípravu k práci. Úřad práce jim také jako osobám bez postižení nabízí možnost rehabilitace, která je primárně zaměřená na získání a následné udržení vhodné pracovní pozice. Uchazečům o zaměstnání jsou poskytovány služby, které jim umožní najít nejvhodnější zaměstnání, rekvalifikace pro jejich lepší uplatnění na trhu práce, příspěvek na dojíždění do zaměstnání a samozřejmě podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.[76]

Na tomto místě je důležité zmínit § 24 ZoZ, kde je uchazeč o zaměstnání definován jako *„fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“* Úřad práce se však věnuje i zájemcům o zaměstnání, kdy jim samozřejmě poskytuje možnost využít služeb pro nalezení vhodného zaměstnání, rekvalifikaci, příspěvek na dojížďku, a to v případě, pokud byl propuštěn v rámci hromadného propouštění zaměstnanců.[77]

Zákon o zaměstnanosti definuje i pojem zájemce o zaměstnání, a to v § 22, jako *„fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.“* Zaměstnavatelům poskytne úřad práce informace o uchazečích, kteří by se na volná místa hodili, je jim poskytována poradenská činnost pro zaměstnávání OZP, v tomto ohledu je jim poskytován i příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob na chráněném trhu práce. Poskytuje také finanční pomoc díky projektům, které jsou financované z Evropské Unie a jsou zacíleny na snížení nezaměstnanosti a zvyšování kvalifikace,

[75] Úřad práce, *O Úřadu práce,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace
[76] Úřad práce, *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace
[77] Úřad práce, *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

odborné praxe. Evropská unie v tomto ohledu dbá i na *work life balance* a mezigenerační solidaritu na trhu práce.[78] Ve výše uvedeném textu byl zmíněn chráněný trh práce, což je pojem, který je nutno dále vysvětlit.

4.3.2 Chráněný trh práce

Chráněný trh práce je významným fenoménem pro OZP, který je definován v zákoně o zaměstnanosti. V ZoZ je tomuto pojmu věnován poměrně velký prostor, definován je v jeho § 78 odst. 1, a to tak, že *„chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). 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.“* V dalších odstavcích se zákon věnuje tomu, za jakých podmínek lze konkrétní dohodu uzavřít, odstavec 2 vymezuje čtyři možnosti, kdy se zaměstnavatel uzná za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, a to pokud,

„a) zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,

b) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle tohoto zákona,

c) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele není v likvidaci nebo v posledních pěti letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu, a

d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele:

[78] Úřad práce, *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

- *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.“*

Zaměstnavatelé splňující podmínku pro uzavření dohody mohou využít benefitů, které jsou určené pro tento okruh zaměstnavatelů. Těmito benefity je poskytování náhradního plnění v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně postižených na chráněném trhu. Příspěvek nahrazuje finance vynaložené na mzdy nebo platy ve výši 75 % prostředků skutečně vynaložených, a to včetně pojistného na zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.[79]

4.3.3 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je upraveno v § 75 ZoZ. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP může dosahovat maximální výše osminásobku a pro osoby s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za období prvního až třetího čtvrtletí v předchozím kalendářním roce. Dojde-li ke zřízení více než 10 pracovních míst jedním zaměstnavatelem, tedy na základě jedné dohody, může být výše příspěvku na OZP maximálně desetinásobná a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Příspěvek není nárokový. Dohodu je nutno uzavřít písemně na základě písemně podané žádosti zaměstnavatele. Aby došlo k jejímu uzavření, musí být splněny následující předpoklady. Za prvé, zaměstnavatel bude místo zřízené pro OZP využívat minimálně po dobu tří let[80], za druhé, zaměstnavatel splní zákonné podmínky

[79] Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP,* [online], [cit. 1. 12. 2022]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp

[80] Původní délka byla dva roky, ke změně došlo zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a to s účinností ode dne 1. ledna 2012. Nejvyšší správní soud se však v rozsudku 2 Afs 173/2006-77 z 19. 9. 2007 zabýval nutností kontinuity obsazenosti pracovního místa OZP a dospěl k tomuto závěru- *zaměstnavatel v písemné dohodě musí zavázat, že bude provozovat pracovní místa v chráněné dílně nebo chráněném pracovišti nejméně po dobu dvou let od poskytnutí příspěvku a že*

dle § 75 ZoZ. Potvrzení o splnění zákonných podmínek si může vyžádat Úřad práce za předpokladu, že k tomu dá žadatel souhlas. Je možné uspět i přes nesplnění zákonných podmínek, pokud zaměstnavatel prokáže, že má sjednán splátkový kalendář a splátky hradí nebo má zřízeno posečkání daně.[81]

4.3.4 Povinný díl

Povinný díl se v historii českého právního řádu objevuje již od roku 1991 a to jako povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se změněnou pracovní schopností. V roce 1999 došlo ke změně a nutnosti zaměstnavatele naplnit povinný díl zaměstnáváním osob se změněnou pracovní schopností, odebíráním výrobků, zadáváním výrobních programů, odvodem do státního rozpočtu.[82] Dnes je povinný díl jedním z nástrojů, jenž se objevuje v ZoZ a jistým způsobem motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání OZP. Zaměstnavatelé, kteří mají více než 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat OZP, a to ve výši povinného podílu dle počtu zaměstnanců. Povinný díl činí 4 %, jinak je tomu u agenturního zaměstnávání.[83] V § 147 ZoZ lze nalézt výjimku z povinného podílu, a to na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a občanských zaměstnanců ozbrojených sil České republiky. Český báňský úřad a obvodní báňské úřady do této kategorie také nespadají, pokud se jedná o zaměstnávání báňských inspektorů. Povinný díl se nevztahuje ani na poskytovatele zdravotnické záchranné služby konkrétně na členy výjezdových skupin. Tímto se zákon snaží o zabezpečení většího uplatnění OZP na otevřeném trhu práce.

Povinný díl však nemůže splnit každý zaměstnavatel, a to například vzhledem k činnosti, kterou provozuje. V zákoně lze nalézt tři možné způsoby plnění povinného podílu.[84] Prvním způsobem je zaměstnáváním OZP v pracovním poměru, je to také nejvíce využívaný způsob ze tří možných v České republice.

---

případně vrátí úřadu práce příspěvek nebo jeho poměrnou část odpovídající době, kterou nesplnil, je třeba vyložit tak, že po tuto dobu musí uvedené pracovní místo reálně fungovat, tj. být obsazeno zaměstnancem (i případně vícero různými zaměstnanci po sobě, započne-li pracovní poměr dalšího zaměstnance bezprostředně po skončení pracovního poměru předchozího zaměstnance) se změněnou pracovní schopností, který zásadně (není-li např. v pracovní neschopnosti) skutečně vykonává pro zaměstnavatele sjednaný druh práce.

[81] Úřad práce, *Ergodiagnostika,* [online], [cit. 28. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/ergodiagnostika

[82] důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

[83] zákon č.435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §81 odst. 1

[84] STEINICHOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 13. 11.2022]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Druhým způsobem je nepřímá forma podpory, a to *„odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, 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.“*[85] Tato forma je označována širokou veřejností jako náhradní plnění, není to však přesné, jelikož zákon to považuje za rovné k zaměstnávání. Je to varianta, jež je upřednostňována primárně chráněnými dílnami, kterým jdou v tomto případě peníze napřímo, nedostává je tedy stát, ale přímo potřební.

Třetí variantou je odvod do státního rozpočtu. Je ovšem možné zkombinovat všechny tři varianty.[86] Třetí varianta je tu zejména pro zaměstnavatele, kteří nemohou OZP zaměstnávat přímo a zároveň nemohou odebírat výrobky, služby, nebo zadávat zakázky. Ti, kdo využijí této varianty, však nezískají žádné benefity, zjednodušeně řečeno, je možné odvod označit za postih.

Částka výše odvodu je v rozsahu, jenž nemá působit kontraproduktivně a motivovat zaměstnavatele k hledání alternativních možností, zároveň musí být dostatečně vysoká, aby zaměstnavatele motivovala k využití formy přímým zaměstnáváním nebo odebíráním výrobků. V praxi se nejvíce osvědčil odvod ve výši 1,5 až 2,5násobku průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, za který povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu vznikla. Výši průměrné mzdy vyhlašuje MPSV v každoročním ohlášení. Odvod je důležitou součástí pro vytváření nových pracovních příležitostí pro OZP.[87]

V roce 2021, tedy v jeho 1. až 3. čtvrtletí, činila průměrná měsíční mzda 37 047 Kč. Výše náhradního plnění pro nákup zboží či služeb byla rovna 7násobku průměrné měsíční mzdy, a tedy bylo nutno zakoupit zboží nebo služby minimálně v hodnotně 259 329 Kč za jednu OZP, kterou zaměstnavatel nezaměstnal. Výše odvodu do státního rozpočtu činila pro rok 2021 2,5násobek průměrné měsíční mzdy, což je 92 617,50 Kč, a to za každou nezaměstnanou OZP. Pokud tedy například zaměstnáme 75 osob, avšak žádná z nich není OZP, je nutno odvést státu 277 852,50 Kč. Jestliže zaměstnavatel poskytuje náhradní plnění, pak se musí evidovat v elektronické evidenci MPSV, jeho roční zakázky na náhradní plnění mohou být v maximální výši 37násobku průměrné měsíční mzdy za každou zaměstnanou OZP. Evidence náhradního plnění se uzavírá 15. února

[85] zákonč.435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §81 odst. 2 písm. b)
[86] zákonč.435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §81 odst. 2 písm. c)
[87] důvodová zpráva k zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

následujícího roku stejně jako odvod do státního rozpočtu.[88] Pokud zaměstnavatel nesplní povinnost zaměstnávat OZP, může být postihnut pokutou dle § 139 odst. 2 písm. b) a §140 odst. 2 písm. b) ZoZ až do výše 1 000 000 Kč, neboť se dle povahy zaměstnavatele jedná o přestupek, nebo správní delikt.

4.4 **Antidiskriminační zákon**

Antidiskriminační zákon je účinný od 1. září roku 2009. Tento zákon vychází z předpisů Evropské unie a zpracovává je do jednoho komplexního předpisu, ve kterém, jak již naznačuje název, jde o rovné zacházení a zamezení diskriminace, což je jedna z hlavních zásad dle Ústavy. Při přijímání tohoto zákona byly vedeny dalekosáhlé diskuse, což značí i to, že první návrh zákona pochází již z roku 2005. Poté musel být vypracován druhý návrh, jenž také neměl jednoduchou cestu, jelikož byl vrácen prezidentem republiky a znovu odsouhlasen Poslaneckou sněmovnou.[89]

Vzorem antidiskriminačnímu zákonu byla primárně směrnice Rady o rovném zacházení v zaměstnání a povolání. Nutná také byla zákonná úprava pro rozšíření tezí z čl. 3 Listiny, a tedy snaha o zamezení diskriminace a všech jejích podob. Základní ustanovení Antidiskriminačního zákona se věnují oblastem, ve kterých je diskriminace zakázána, vysvětlují pojmy rovného zacházení, druhy diskriminace, obtěžování nebo například přípustné formy rozdílného zacházení. Tento zákon také obsahuje vymezení zdravotního postižení.

Nutné je v tomto případě zmínit, jak antidiskriminační zákon upravuje pojem diskriminace, dle § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona se za „*diskriminaci považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.“* Diskriminace je dělena do dvou hlavních kategorií – na (i) diskriminaci přímou a (ii) diskriminaci nepřímou.

Přímá diskriminace je definována v § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona jako *„jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu,*

[88] zákon č.435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §82
[89] BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. Předmluva. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0.

národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“

Nepřímá diskriminace naproti tomu je vymezena jako „*jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“*[90]

Specifickým případem nepřímé diskriminace je diskriminace z důvodu zdravotního postižení, tou se rozumí *„odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“*[91] S tím souvisí i vlastní definice zdravotního postižení pro účely Antidiskrimnačního zákona, kdy je obsažena v jeho § 5 odst. 6. Podle tohoto ustanovení jde *„tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá, nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat, alespoň jeden rok.“* Pro posouzení, zda nedochází k nepřiměřenému zatížení, se posuzují čtyři faktory, kterými jsou:

a) užitek, který má OZP z realizace opatření,
b) finanční únosnost pro osobu, která realizuje opatření,
c) dostupnost pomoci k opatření,
d) způsobilost náhradních opatření pro uspokojení OZP.[92]

Pokud dojde k diskriminačnímu jednání, má osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, nárok na uplatnění právních prostředků na ochranu před diskriminací, zejména tzv. antidiskriminační žalobu. Osoba, která byla, nebo stále je obětí diskriminačního jednání, se může jejím prostřednictvím domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace či

[90] zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 1
[91] zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 2
[92] zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 3

přiměřeného zadostiučinění. Pokud však ani jedna z možností výše zmíněných náhrad není vyhovující, přejde se k náhradě nemajetkové újmy v penězích.[93]

Žaloba má v tomto případě určité specifikum, a to konkrétně v dokazování. V diskriminačních sporech je povinností prokázat skutkový stav ve věci na straně žalovaného. Žalobce před soudem uvede skutečnosti, které nasvědčují tomu, že žalovaný vykazoval známky diskriminačního chování. V tomto případě nezáleží, zda se jedná o diskriminaci přímou, či nepřímou. Příkladem takového chování může být diskriminace na základě pohlaví, rasového původu, náboženství, věku, sexuální orientace, etnického původu. Pokud tedy nastane situace, která se jeví jako diskriminační, je žalovaný povinen prokázat, že k takovému jednání nedošlo. Žalobce je tedy v tomto případě osvobozen od povinnosti důkazního břemene, která plně přechází na žalovaného.[94] Touto problematikou se zabýval i Ústavní soud v nálezu Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006.[95]

Antidiskriminační zákon byl velkým posunem vpřed pro celý právní rámec České republiky. Díky sjednocení a inspiraci směrnicemi Evropské unie došlo k jasnému vymezení možného chování a byly vymezeny nutné mantinely ve společnosti.

5 Nástroje na podporu osob se zdravotním postižením

OZP jsou osoby, které jsou znevýhodněné, a to jak na bázi běžného života, tak samozřejmě i na trhu práce. Česká republika i Evropská unie usilují o zmírnění nerovností, ke kterým na pracovním trhu dochází. Jak již bylo výše zmíněno, Česká republika se snaží skrze státní politiku

[93] ČERNÁ, J., KVASNICOVÁ, J., OBROVSKÁ, L., ONDRŮJOVÁ, Z., POSPÍŠIL, I., STRUPEK, D., ŠAMÁNEK, J., ŠTĚPÁNKOVÁ, M.*Antidiskriminační zákon: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-11-20]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

[94] Právní prostor, *Dokazování v civilním řízení a obrácení důkazního břemene,* [online], [cit. 21. 11. 2022]. Dostupné z https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/ht-dokazovani-v-civilnim-rizeni-a-obraceni-dukazniho-bremene

[95] Nález Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb. *„Ústavní soud je toho názoru, že specifická zákonná úprava dokazování v řízeních podle ustanovení § 133a o. s. ř., v nichž žalující strana tvrdí, že byla přímo či nepřímo diskriminována (zpravidla při současném tvrzení porušení práv zakotvených v občanském zákoníku, resp. zákoníku práce, a uplatňování odpovědnosti z toho vyplývající), je výjimkou z výše uvedených obecných principů dokazování. Svojí povahou se jedná o vyvratitelnou právní domněnku specifikující, že důkaz opaku je povinností strany žalované. Od obecných standardů dokazování v ustanovení § 120 o. s. ř. se zjevně liší tím, že do určité míry zvýhodňuje stranu žalující na úkor strany žalované, která se před obecnými soudy ničeho nedomáhá, přesto však má dokazovat něco, co netvrdila. Z tohoto ryze formálního pohledu lze tvrdit, že strana žalovaná je v řízení, kde se aplikuje ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř., ve srovnání se stranou žalující do určité míry znevýhodněna. Přenesení důkazního břemene na stranu žalovanou však není ani úplné ani automatické. Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace, byť to ze slovního znění ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. dostatečně jasně nevyplývá. Tento závěr je shodný s právním názorem Evropského soudního dvora vyjádřeným v rozsudku Soudu první instance ze dne 16. 3. 2004 v případu Afari v. Evropská centrální banka (T-11/03)..“*

zaměstnanosti o vyrovnání nabídky a poptávky na trhu zaměstnanosti, vytvořila i nástroje, které jsou vhodné k vyrovnání rozdílů u OZP. Cílem zákonodárce bylo vytvoření institutů, jež zvýší zájem a tím i konkurenceschopnost OZP.

5.1 **Aktivní politika zaměstnanosti**

Pojem aktivní politika zaměstnanosti byl již výše zmíněn v podkapitole pojednávající o ZoZ. Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření, která směřují k dosažení maximálně možné úrovně zaměstnanosti. ZoZ nepoužívá spojení maximální, nebo plnou zaměstnanost, protože tato situace není díky sociální realitě možná.[96]

Cílem této politiky je snaha o nalezení fyzickým osobám nejvíce vyhovující, přiléhavé, výstižné zaměstnání, odstraňovat disharmonii mezi poptávkou a nabídkou, dosáhnout zvýšení kvalifikace, napomoci zkvalitnění osobního a pracovního života. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou přednostně určené pro uchazeče, kteří jsou dlouhodobě evidovaní jako uchazeči o zaměstnání, absolventy bez praxe, osoby starší 50 let věku, OZP, rodiče dětí do 10 let věku.[97] Nástroje, které aktivní politiku zaměstnanosti primárně zajišťují, jsou dle § 104 odst. 2 ZoZ rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.[98]

5.1.1 Rekvalifikace

Nejvíce využívaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace – je definována v § 108 ZoZ jako „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*“

[96] Úřad práce, *Aktivní politika zaměstnanosti,* [online], [cit. 23. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace
[97] Úřad práce, *Aktivní politika zaměstnanosti,* [online], [cit. 23. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace
[98] ŠTANGOVÁ, Věra a Roman LANG. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2021, str. 187

Pro určení obsahu a rozsahu rekvalifikace se musí zhodnotit dosavadní zkušenosti, kvalifikace, zdravotní stav, vzdělání osoby, která má být rekvalifikovaná. Rekvalifikaci dle ZoZ mohou provádět pouze ta zařízení, která jsou k tomu v zákoně vymezená, popřípadě vymezený útvar zaměstnavatele. Jde o akreditovaná vzdělávací, zdravotnická zařízení, která mají akreditované vzdělávací programy schválené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem zdravotnictví. Rekvalifikační zařízení si může na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce požádat o náhradu nákladů, které jsou s tímto procesem spojeny. Rekvalifikace uchazečů, zájemců o zaměstnání se provádí na základě dohody, a to mezi jednotlivcem a Úřadem práce. Rekvalifikace bývá zpoplatněna takzvaným kurzovným. Tento poplatek může za účastníka uhradit Úřad práce.[99] Dohoda mezi Úřadem práce a zařízením zajišťující rekvalifikaci musí být písemná a musí v ní být uvedeny náležitosti dle § 108 odst. 7) ZoZ:

a. identifikační údaje účastníků dohody,
b. pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání či zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
c. základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
d. rozsah teoretické a praktické přípravy,
e. místo a způsob provedení rekvalifikace,
f. doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
g. náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
h. závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
i. závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
j. ujednání o vypovězení dohody.

Již od roku 2012 se uchazeči a zájemci o zaměstnání nemusejí spoléhat jen na rekvalifikační kurzy, které jsou vázané na Úřad práce, a přesněji tedy na rekvalifikační kurzy, jež jim krajská pobočka Úřadu práce nabídne, ale mohou si svou rekvalifikaci zajistit samostatně. Musí si jen zvolit druh pracovní činnosti, kterou hodlají vykonávat, na kterou se tedy potřebují rekvalifikovat, a vhodné rekvalifikační zařízení, jež splňuje všechny parametry dané zákonem. Pokud se jedná o rekvalifikaci, kterou si uchazeč o zaměstnání, nebo zájemce o zaměstnání vybral sám, a zvolená rekvalifikace přispěje k získání zaměstnání a je pro něj vhodná i po stránce zdravotního stavu,

[99] KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, str. 238

může Úřad práce po jejím celkovém absolvování uhradit celou částku za rekvalifikační kurz provozovateli rekvalifikačního zařízení.[100]

V ZoZ je zakotven ještě jeden druh rekvalifikace – rekvalifikace zaměstnanců. Tato rekvalifikace je prováděna u zaměstnavatele z důvodu dalšího, popřípadě i lepšího pracovního využití. Tento způsob rekvalifikace je realizován na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. I v tomto případě musí být řešena u rekvalifikačního zařízení, které vyhovuje výše zmíněným standardům, může být také provedena přímo u zaměstnavatele, a to za předpokladu, že u něj existuje útvar, jenž je určený ke vzdělávání, nebo má vlastní vzdělávací zařízení, která jsou akreditována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky.[101]

5.1.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou také jedním z institutů aktivní politiky zaměstnanosti. Upravuje je ZoZ ve svém § 112 odst. 2, jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají primárně v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo těmto podobných činnostech, jedná se tedy o méně kvalifikované práce ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních či jiných obecně prospěšných institucí. Tyto příležitosti vytváří zaměstnavatel 24 měsíců, a to i opakovaně, k umístění uchazečů o zaměstnání. Tyto příležitosti se vytvářejí prostřednictvím dohody s Úřadem práce. Na institut veřejně prospěšných prací může být poskytnut příspěvek, ten se vydává v souladu, s již výše zmíněným § 112 ZoZ, a to po podání písemné žádosti o úhradu nákladů na mzdu nebo plat zaměstnance, jenž je vybrán z evidence Úřadu práce pro činnost, která je určena k naplnění veřejného zájmu. Příspěvek nepokrývá plně náklady, ale je určen k jejich částečnému pokrytí. Příspěvek je tedy proplácen na základě písemné dohody, která je uzavřená s Úřadem práce. Podmínky jsou však nastaveny poměrně striktně a při jejich porušení nedojde k vyplacení příspěvku, nebo bude vyplacen jen částečně.[102]

[100] KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, str. 238
[101] KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, str. 239
[102] KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, str. 239

5.1.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou opět nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jenž je upraven v § 113 ZoZ. Jedná se pracovní místa, která jsou záměrně zřízena na základě dohody s Úřadem práce a jsou obsazena uchazeči o zaměstnání, jež nelze zaměstnat jiným způsobem. Po dohodě s Úřadem práce je možné uznat za společensky účelné pracovní místo i místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Má-li dojít ke zřízení více než pěti pracovních míst, je nutné, aby byl vydán odborný posudek. I na společensky účelná místa se poskytuje příspěvek, a to na pořízení nutného vybavení pracovního místa zaměstnance, jenž je vybrán z evidence uchazečů na Úřadu práce. Tito jedinci jsou těžko umístitelní na trhu práce a nástup musí být odsouhlasen Úřadem práce.

5.2 **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a následně i na udržení vyhovujícího zaměstnání OZP. Pracovní rehabilitaci zajišťují na základě žádosti OZP krajské pobočky Úřadu práce a hradí s tímto spojené náklady. Pracovní rehabilitace je tvořena zejména poradenskou činností pro vhodný výběr povolání, zaměstnání, nebo jinou formu výdělečné činnosti. Dále se skládá z teoretické a praktické přípravy na zaměstnání, zprostředkování, udržení a změny povolání a realizace nejpříznivějších podmínek pro vykonávání zaměstnání. Zaměstnavateli, jenž provádí na svých pracovištích rehabilitaci pro OZP, vznikají náklady, které následně může uhradit Úřad práce.[103]

Pracovní rehabilitace je určena pro OZP, které dodají posudek, nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení. Pracovní rehabilitace však může být určena i pro fyzické osoby, které jsou uznány jen dočasně práce neschopné, a to díky doporučení jejich ošetřujícího lékaře. Je dokonce i možné, aby se pracovní rehabilitace účastnily i fyzické osoby, které již nejsou invalidními, tyto osoby získají od okresní správy sociálního zabezpečení doporučení, jež bylo vydáno na kontrolní lékařské prohlídce.[104]

[103] BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, str. 410
[104] Úřad práce, *Pracovní rehabilitace,* [online], [cit. 23. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-5

Pracovní rehabilitace probíhá na základě spolupráce Úřadu práce a OZP. Tyto subjekty spolu sestaví plán pracovní rehabilitace. Tento plán musí zahrnout dle § 69 odst. 4 ZoZ *„zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny.“* Odborná pracovní skupina dle definice v § 7 odst. 3 ZoZ je uskupení, které vytvořil Úřad práce *„za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.“*

Pracovní rehabilitace tedy probíhá na základě plánu. Tento plán je blíže definován v § 1 v prováděcí vyhlášce č. 518/ 2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Individuální plán pracovní rehabilitace obsahuje cíl rehabilitace, formu dle toho, jak byla stanovena pro OZP, časový harmonogram, termíny a hodnocení účinnosti forem pracovní rehabilitace.

Součástí pracovní rehabilitace je i ergodiagnostika. Jedná se o odborné lékařské vyšetření, které má za cíl zjistit momentální pracovní potenciál OZP, a to po zdravotní stránce. Cílem je správné vyhodnocení psychosenzomotorického potenciálu OZP pro účely pracovní rehabilitace a další integraci OZP na trhu práce. Ergodiagnostika se cíleně zaměřuje na pozitivní výčet vlastností OZP.[105] Důležitá je pro OZP díky tomu, že lidé získávají ucelený obraz o své zdravotní způsobilosti a vědí, s ohledem na svůj zdravotní stav, co mohou vykonávat. Dále může obsahovat doporučení pro zaměstnavatele k úpravě pracoviště a využití kompenzačních pomůcek. Ergodiagnostika je složena ze série vyšetření, která probíhají během dvou dnů, OZP musí zvedat předměty, tlačit, stát na jednom místě, sedět, zkoumá se i jemná motorika jedinců. Na základě výsledků těchto testů OZP obdrží doporučení pro své budoucí zaměstnavatele.[106]

[105] Asociace pracovní rehabilitace české republiky, *Pracovní rehabilitace,* [online], [cit. 28. 11. 2022]. Dostupné z http://www.aprcr.cz/pracovni-rehabilitace/
[106] Úřad práce, *Ergodiagnostika,* [online], [cit. 28. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/ergodiagnostika

Závěr

Cílem této práce bylo přiblížit primárně českou právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a poukázat na nástroje pro podporu těchto osob. To by však nebylo možné bez vymezení si základních pojmů zaměstnávání a zdravotního postižení, jelikož se jedná o zcela zásadní materii pro pochopení a následné dělení. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v českém právním řádu upraveno poměrně komplexně, je však nutné podotknout, že inspirace byla hledána v předpisech mezinárodních organizací. V této práci byly představeny ty zcela prvořadé dokumenty Mezinárodní organizace práce, Světové obchodní organizace, Organizace spojených národů, Rady Evropy a Evropské unie. Byla vybrána dle mého nejdůležitější a nejvýznamnější materie a porovnána z obsahového hlediska a vývoje v čase.

Nejdůležitější část práce je však věnována české právní úpravě. Začátek byl věnován ústavnímu pořádku a základním ustanovením z Listiny základních práv a svobod, obojí je stěžejní pro uvědomění si rovnosti a rovnoprávnosti jednotlivých občanů. Listina je však příliš obecná, a proto musí být dále prováděna jednotlivými zákony, jako je Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti anebo například Antidiskriminační zákon, což jsou též názvy hlavních kapitol. V rámci Zákona o zaměstnanosti bylo ještě blíže rozpracováno téma v kapitolách: Úřad práce, Chráněný trh práce, Chráněné pracovní místo a Povinný díl osob se zdravotním postižením.

V poslední části jsem se zabývala nástroji, které podporují zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tuto kapitolu jsem si rozdělila na dva hlavní okruhy: Aktivní politiku zaměstnanosti a Pracovní rehabilitaci. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje mnoho možností, jak pomoci osobám, které trpí zdravotním postižením, k většímu uplatnění na trhu práce.

České republika má snahu měnit pohled na zdravotní postižení celkově a pokouší se zmírňovat rozdíly mezi zdravými občany a těmi, kteří takové štěstí neměli. V posledních letech už není nutné vést diskusi na téma odstraňování bariér těch pomyslných i těch opravdových. Dnešní společnost chápe, že zdravotní postižení není „ovládnutí ďáblem“. Česká republika má velkou snahu na odstranění diskriminace osob se zdravotním postižením, a to jak nepřímé, tak té přímé. Přesto jsou osoby se zdravotním postižením považovány za jednu z nejzranitelnějších skupin na trhu práce, a to kvůli nižší poptávce po zaměstnancích oproti nabídce a omezené konkurence schopnosti.

Česká právní úprava má však i několik nedokonalostí. Termín osob se zdravotním postižením je upravován v několika předpisech a vzhledem k tomu, že každý z těchto právních předpisů má jiný cíl a snaží se o naplnění tohoto cíle jinými prostředky, myslím si, že by bylo vhodné sjednocení. Koncepce, které nám usnadňují definici dělíme dnes do dvou hlavních kategorií, a to medicínské, sociální. Domnívám se, že by bylo vhodné tyto koncepce sjednotit a využívat spíše té medicínské. Z pohledu na legální definici myslím, že z výše zmíněného textu dojdeme k závěru, že by bylo vhodné trochu více ji propracovat. Za nejvhodnější variantu považuji doplnění definice dle Zákona o zaměstnanosti o požadavky Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, což bylo i uvedeno v doporučení Výboru OSN pro práva osob se zdravotním postižením. Dále se jeví problematické vymáhání povinného dílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Domnívám se, že pokud zaměstnavatel nebude tento podíl dodržovat, měly by další alternativy být více kontrolované. Naopak velmi dobrým nástrojem na uplatnění osob se zdravotním postižením se jeví pracovní rehabilitace.

Celkově se domnívám, že v České republice je patrná snaha o maximální možné začlenění OZP do běžného života, a to jak života osobního, tak pracovního. Společnost má snahu o zmírnění sociálních rozdílů mezi zdravými a zdravotně postiženými. Je vidět, že každý z nás si uvědomuje křehkost zdraví a riziko jeho náhlé ztráty, a proto bychom se měli co nejvíce snažit o ulehčení života těm, kteří se narodili se zdravotním handicapem nebo jimž jeden nešťastný okamžik navždy změnil život.

Seznam použitých zdrojů

1 Seznam použité literatury

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelstvíí a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, 139 s. ISBN 80-246-0057-9.

SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 160 s. ISBN 978-80-247-1733-3.

JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontogogika handicapovaných.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 354 s. ISBN 80-7184-823-9. s.

KOMENDOVÁ, Jana. Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů. *Právní rádce*. 2008. roč. 16, č. 12

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.*Brno, 2009. Disertační práce. Masarykova univerzita Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová.

BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara aj. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010.

KLÍMA, Karel. Komentář k Ústavě a Listině. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009.

ŠTEFKO, Martin. § 16 [*Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace*]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 80, marg. č. 8.

BOGNÁROVÁ, Věra. § 237 [*Zákon o zaměstnanosti*]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 934, marg. č. 1.

PICHRT, Jan. § 287 [*Informování a projednání*]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1126, marg. č. 2.

STEINICHOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 6.11.2022]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. Předmluva. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0.

ŠTANGOVÁ, Věra a Roman LANG. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2021.

KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018.

BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014.

ČERNÁ, J., KVASNICOVÁ, J., OBROVSKÁ, L., ONDRŮJOVÁ, Z., POSPÍŠIL, I., STRUPEK, D., ŠAMÁNEK, J., ŠTĚPÁNKOVÁ, M.*Antidiskriminační zákon: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-11-20]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

2 Seznam použitých právních předpisů

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách,
zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
vyhláška 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti
zákon ČNR č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb.
zákon ČNR č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION*, R099 Vocational rehabilitation (Disabled) Recommendation,* dostupné z
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312437

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *R168 Vocational rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendatio,* dostupné z
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R168

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA,*Managing disability in the workplace: ILO code of practice*. Geneva: International Labour Office, dostupné z https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf

ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ, *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*, dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8

UNITED NATIONS, *Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons* dostupné z http://www.un-documents.net/a26r2856.htm

UNITED NATIONS, *Declaration on the Rights of Disabled Persons,* dostupné z http://www.un-documents.net/a30r3447.htm

Recommendation No. 1885. Council of Europe

Směrnice Rady 78/2000/ES, dostupné z https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078

Důvodová zpráva k zákonu č. 387/2004 Sb.

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací

Důvodová zpráva k zákon č. 435/2004 Sb.

3 Seznam použitých elektronických zdrojů

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Posuzování stupně invalidity,* [online], [cit.15.10.2022] dostupné z https://www.cssz.cz/posuzovani-stupne-invalidity

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, oficiální internetové stránky, [online], [cit. 15. 10. 2022], http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, oficiální internetové stránky. [online], [cit. 15. 10. 2022] dostupné z https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C15

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, *Světová zdravotnická organizace*, [online], cit. [16.10.2022] dostupné z https://www.mzcr.cz/svetova-zdravotnicka-organizace/

WORLD HEALTH ORGANISATION, *The Triple Billion targets: A visual summary of methods to deliver impact,* [online], cit. [16.10.2022] dostupné z https://www.who.int/data/stories/the-triple-billion-targets-a-visual-summary-of-methods-to-deliver-impact

OSN, *Historie*, [online]. [cit. 17. 10.2022] dostupné z: https://www.osn.cz/osn/historie/

Česká republika a OSN. Ministerstvo zahraničních věcí ČR [online]. [cit. 17. 10. 2022]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/un.newyork/cz/ceska_re- publika_a_osn_1/index.html

UNITED NATIONS, History *of the United Nations*, [online]. [cit. 17. 10. 2022]. Dostupné z http://www.un.org/en/sections/history/history-united-na- tions/index.html

UNITED NATIONS, *International Year of Disabled Persons*, [online], [cit. 17. 10. 2022]. dostupné z http://www.un-documents.net/a31r123.htm

RADA EVROPY, *Rada Evropy,* [online], [cit. 18.10. 2022]. dostupné z http://www.radaevropy.cz

Evropská Unie, *Cíle a hodnoty*, [online], [cit. 19. 10. 2022]. Dostupné z https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_cs

Český statistický úřad, *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením – 2018*, [online], [cit. 31. 10. 2022]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018

Návrh veřejné ochránkyně práv ze dne 19. února 2016; dostupné na z https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Zvlastni_opravneni/ustavni_soud/SZD_16-2015- minimalni-mzda.pdf

Úřad práce, *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

Úřad práce, *O Úřadu práce,* [online], [cit. 7. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP,* [online], [cit. 1. 12. 2022]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp

Úřad práce, *Ergodiagnostika,* [online], [cit. 28. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/ergodiagnostika

Právní prostor, *Dokazování v civilním řízení a obrácení důkazního břemene,* [online], [cit. 21. 11. 2022]. Dostupné z https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/ht-dokazovani-v-civilnim-rizeni-a-obraceni-dukazniho-bremene

Úřad práce, *Aktivní politika zaměstnanosti,* [online], [cit. 23. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

Úřad práce, *Pracovní rehabilitace,* [online], [cit. 23. 11. 2022]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-5

Asociace pracovní rehabilitace české republiky, *Pracovní rehabilitace,* [online], [cit. 28. 11. 2022]. Dostupné z http://www.aprcr.cz/pracovni-rehabilitace/

4 Seznam použité judikatury

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 7. 2006 Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05)

Nejvyšší soud, 21 Cdo 1424/2014, 26. 5. 2015

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. prosince 2012, Odar, C-152/11

Nejvyšší správní soud, 2 Afs 173/2006-77, 19. 9. 2007

Ústavní soud, Pl. ÚS 37/04, 26. 4. 2006

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Abstrakt

Cílem této diplomové práce bylo co nejuceleněji si představit problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v českém právní řádu. Díky tomu, že osoby se zdravotním postižením tvoří dle Českého statistického úřadu již více než 10% obyvatel a jejich počet stoupá, má Česká republika tuto problematiku poměrně zevrubně obsáhlou. Vyjma českého právního řádu se v této práce přibližují i nejdůležitější předpisy pro vymezení osob, které jsou stiženy zdravotním postižením v mezinárodní úpravě.

Obsah této diplomové práce je postupně řazen do pěti kapitol.

První kapitola představuje základní pojmy, bez kterých není možné se touto problematiku zaobírat, jedná se o pojem zaměstnávání a zdravotní postižení.

V druhé kapitole dojde k vymezení kategorie osob se zdravotním postižením v českém právním řádu, a to do dvou kategorií, kterými jsou osoby invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné.

Třetí kapitola představuje základní vymezení osob se zdravotním postižením v nejdůležitějších předpisech Mezinárodních organizací. Jedná se o Mezinárodní organizaci práce, Světovou obchodní společnost, Organizaci spojených národů, Radu Evropy a Evropskou unii.

Čtvrtá kapitola je stěžejní kapitolou celé práce, zabývá se úpravou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v české právní úpravě. V jednotlivých zákonech poukazuje na definici a další s tím související otázky. Zákony, které jsou v této kapitole blíže probírány, jsou zákony ústavního pořádku, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a antidiskriminační zákon.

Pátá a konečná kapitola se snaží přiblížit, jaké Česká republika dělá kroky k lepšímu přístupu k zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením v rámci nástrojů na podporu osob zdravotně postižených. Je rozdělena do dvou tematických bloků: Aktivní politika zaměstnanosti a Pracovní rehabilitace.

V závěru dojde k zhodnocení stávající právní úpravy, zamyšlení se nad možným zlepšením a uznáním správných opatření.

Employment of persons with disabilities

Abstract

The aim of this thesis was to present the issue of employment of persons with disabilities in the Czech legal system as comprehensively as possible. Thanks to the fact that persons with disabilities constitute, according to the Czech Statistical Office, more than 10% of the population and their number is increasing, the Czech Republic has this issue quite comprehensive. Apart from the Czech legal system, this thesis also approaches the most important regulations for defining persons with disabilities in international regulation.

The content of this thesis is arranged in five chapters.

The first chapter introduces the basic concepts without which it is impossible to deal with this issue, namely the concept of employment and disability.

The second chapter defines the category of persons with disabilities in the Czech legal system into two categories, namely disabled persons and persons with disabilities.

The third chapter presents the basic definition of persons with disabilities in the most important regulations of the International Organisations. These are the International Labour Organisation, the World Trade Organization, the United Nations, the Council of Europe and the European Union.

The fourth chapter is the key chapter of the whole thesis dealing with the regulation of Employment of Persons with Disabilities in Czech legislation. It highlights the definition and other related issues in the individual laws. The laws that are discussed in this chapter are the laws of the constitutional order, the Labour Code, the Employment Act and the Anti-Discrimination Act.

The fifth and final chapter seeks to outline what steps the Czech Republic is taking to improve access to employment for persons with disabilities under the Disability Support Instruments. It is divided into two thematic blocks, Active Employment Policy and Vocational Rehabilitation.

It concludes with an assessment of the existing legislation, a reflection on possible improvements and an acknowledgement of the right measures.

Klíčová slova/ Key words

Osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání

Person with disabilities, employment