

**Univerzita Karlova**

**Právnická fakulta**



**Jaroslav Jelínek**

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum uzavření rukopisu práce: leden 2018

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

---

Jaroslav Jelínek

## **Prohlášení o počtu znaků**

Prohlašuji, že souhrnný počet znaků vlastního textu a poznámek pod čarou včetně mezer vlastního textu této diplomové práce dostatečně přesahuje požadovaný rozsah textu diplomové práce, tj. 108 000 znaků.

---

Jaroslav Jelínek

## **Poděkování**

Děkuji za rady, zkušenosti, připomínky a čas doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., jakožto vedoucímu této mé diplomové práce.

Dále děkuji za pomoc s přípravou materiálů a tvorbou této práce týmu Carolina – středisku digitalizace studijních zdrojů IPSC RUK, jmenovitě Mgr. Miloši Šmídovi a Bc. Anně Kaiserové, bez jejichž služeb bych se, jako zrakově postižený, s touto prací, ale i s celým svým studiem jen těžko potýkal.

Opomenout nemohu ani bohemistu Bc. Jiřího Hubáčka, který se uvolil k závěrečné korektuře této mé práce.

## Obsah

Úvod	6
Základní pojmy	7
Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením	7
Vada, postižení, znevýhodnění a choroba	7
Koncepce zdravotního postižení	8
Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů mezinárodních organizací	11
Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Mezinárodní organizace práce	11
Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Světové zdravotnické organizace	12
Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Organizace spojených národů	13
Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Rady Evropy	15
Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Evropské unie	15
Osoba se zdravotním postižením dle zákonů České republiky	17
Invalidita dle zákona o důchodovém pojištění	18
Osoba se zdravotním postižením dle zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením	23
Osoba se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti	25
Osoba, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby dle zákona o sociálních službách	27
Zdravotní postižení dle zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací	28
Instituty zaměstnávání osob se zdravotním postižením a další související nástroje v právu České republiky	30
Nástroje dle zákona o zaměstnanosti	32
Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání	33
Pracovní rehabilitace	33
Chráněné pracovní místo	37
Povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením	41
Zákoník práce	45
Rovné zacházení a zákaz diskriminace	45
Vybraná ustanovení významná pro zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením	47
Antidiskriminační zákon	50
Slevy na daních z příjmu	53
Kontrolní závěr NKÚ k vynaloženým prostředkům státu určeným na vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením	56

Závěr	59
Odborná literatura	63
Právní předpisy	64
Další zdroje	67
Abstrakt	68
Abstract	70
Název / Title	71
Klíčová slova / Keywords	71

## Úvod

Téma své diplomové práce jsem si zvolil předně z toho důvodu, že jsem sám osobou se zdravotním postižením, konkrétně zrakovým. Jedná se o v dětství získané zrakové postižení s progresivním výhledem. Aspektem onemocnění, který mi přináší nejvíce starostí, je jeho nepředvídatelnost, nesoucí s sebou nejistotu, jak bude můj zdravotní stav vypadat za rok, dva a déle. V současnosti je mé zrakové postižení dle klasifikace Světové zdravotnické organizace<sup>1</sup> klasifikováno jako monokulární slepota se středně těžkou vadou zraku.

Očekávaje horší zdravotní stav se zajímám o to, v jakém rozsahu, jakými způsoby a zda vůbec mohu očekávat pomoc státu při svém budoucím pracovním uplatnění. Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je ze strany zaměstnavatelů spojeno jistě mnoho oprávněných i neoprávněných předsudků. Společnost si je tohoto postoje zaměstnavatelů vůči osobám se zdravotním postižením a obtíží při jejich zaměstnávání vědoma a prostřednictvím státu a jeho zákonných prostředků vyvíjí snahu zvýšit jejich pracovní uplatnění.

Cílem této práce je především představit již zmíněná opatření, která mají snahu zvýšit zaměstnanost v této nedobrovolné skupině obyvatel. Jak tyto nástroje, které mají za účel zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením, fungují v praxi a zdali vůbec motivují zaměstnavatele k jejich zaměstnávání a v jakých pracovních pozicích, je předmětem této práce také.

---

<sup>1</sup> *MKN – 10: Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů*: desátá revize. aktualizované vydání k 1.4.2014, Ženeva: Světová zdravotnická organizace, 2008, položka H54

## Základní pojmy

### Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

Česká legislativa tento pojem nevymezuje uceleným způsobem.<sup>2</sup> Současný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen jako „zákoník práce“), pouze odkazuje v tomto ohledu na další právní předpis v části desáté, hlavě IV, díl první „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“. Předpisem, na nějž je odkazováno a který podrobněji specifikuje pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Vedle podmínek, které zákon o zaměstnanosti a další právní předpisy výslovně upravují, spadá do širšího pojetí významu tohoto pojmu řada obecných podmínek, které zaměstnávání osob se zdravotním postižením výrazně ovlivňují. Významnými faktory jsou například přístupnost budov a dopravních prostředků, ať už veřejné hromadné dopravy či dopravy individuální, přístup k informačním a komunikačním technologiím a ke vzdělávání.<sup>3</sup>

### Vada, postižení, znevýhodnění a choroba

Výše uvedené pojmy se při běžném používání často zaměňují, jelikož se z hlediska obsahového částečně překrývají. Jasno do významu těchto pojmů vnesl především dokument Světové zdravotnické organizace zvaný *Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění z roku 1980*. Tento dokument jako jeden z prvních přinesl definici zdravotního postižení zahrnující rovněž společenské aspekty tohoto postižení. Ve smyslu této klasifikace je třeba chápat:

- vadu, poruchu (angl. impairment) jako „*jakoukoliv ztrátu nebo abnormalitu psychologické, fyziologické nebo anatomické struktury stavby či těla*“. Jde o vnější projev bez ohledu na skutečný dopad na funkční schopnosti postiženého či jeho začlenění do běžného sociálního a pracovního prostředí.
- postižení, změněnou schopnost (angl. disability) jako „*jakékoliv omezení nebo ztrátu schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo v rozsahu, které je pro člověka považováno za normální*“. Termínem postižení je označován profil zachovalých

---

<sup>2</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 12.

<sup>3</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 12.



funkčních schopností postiženého, určený na základě funkčních vyšetření tak, aby následná specifikace prostředí umožnila přizpůsobení ke schopnostem člověka.

- znevýhodnění (angl. handicap) jako „omezení vyplývající pro daného jedince z jeho vady nebo postižení, které ztěžuje nebo znemožňuje, aby naplnil roli, která je pro něj (s přihlédnutím k jeho věku, pohlaví a sociálním a kulturním činitelům) normální“. Handicap je manifestací vztahu mezi zdravotně postiženými a jejich okolím. Stává se zřejmým v případech, kdy dochází ke střetu s kulturními, fyzickými nebo sociálními bariérami, které postiženým brání účastnit se normálního života společnosti na stejné úrovni jako ostatní.<sup>4</sup>
- chorobu, onemocnění (angl. disorder) jako výlučně medicínský pojem označující poruchu zdraví, např. tělesnou či smyslovou.

### Koncepce zdravotního postižení

Zdravotní postižení bylo nazíráno v průběhu věků velmi různorodě a odlišně s ohledem na příslušnou dobu, stupeň vývoje lidstva, ideologické pozadí, kulturní vývoj či geografickou polohu.

V současnosti existují v zásadě dva hlavní okruhy koncepcí, ze kterých lze na zdravotní postižení nahlížet. Vývojově starším konceptem je tzv. medicínský, který považuje zdravotní postižení za čistě biomedicínskou odchylku od normy, diagnózu, čili zdravotní vadu nebo poruchu, ať už vrozenou či získanou. V souladu s touto koncepcí je rovněž řešení zdravotního postižení dle této koncepce, která stojí výlučně na léčbě předmětné vady, neboť jen a pouze v nápravě medicínské vady tkví možnost uvedení osoby se zdravotním postižením do stavu, který jí nekomplikuje nebo alespoň usnadňuje denní rutinu.

V případě, že bychom nahlédli do temnějších dob lidské historie, kdy medicínská věda nebyla ještě dostatečně rozvinuta, museli bychom konstatovat, že zdravotní postižení bylo vnímáno společností výlučně jako lidská tragédie bez možnosti nápravy, neuvažujeme-li rozporuplné snahy pokoutných šarlatánů, spasitelů a mastičkářů, zneužívajících zoufalé zdravotní situace osob se zdravotním postižením ve svůj ať již hmotný či sociální prospěch, s čímž se můžeme bohužel setkat i v současnosti.<sup>5</sup> Jediným řešením v těchto dobách byl ze

---

<sup>4</sup> Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, str. 23, 24.

<sup>5</sup> Např. podvodník Benny Hinn, který pořádá léčící show na stadionech a prostřednictvím televize; vyšší moc neléčí samozřejmě pro nic za nic, a tak si za toto „zprostředkování naděje“ účtuje provizi.

strany společnosti milodar či jiná hmotná kompenzace, která držela dotčené osoby nad propastí smrti.

Vývojově novější a dnes v praxi mnohem častěji aplikovanou koncepcí je pojetí zdravotního postižení jako sociálního fenoménu, který spočívá na vzájemném působení zdravotního stavu osoby se zdravotním postižením a jejího okolí, sociálních a kulturních procesů.

V duchu této koncepce je hlavním hlediskem, dle kterého můžeme osobu označit přízviskem „se zdravotním postižením“, výskyt překážek či bariér, které osoba pocítuje v interakci s okolím, zapříčiněných jejím zdravotním postižením.<sup>6</sup>

V souladu s hlavními principy tohoto pojetí zdravotního postižení je rovněž kýžené řešení následků zdravotního postižení, které spočívá nikoliv na samotném léčení zdravotních vad jedince, jak je tomu u koncepce medicínské, nýbrž převážně v odstraňování oněch bariér, které vznikají při interakci s okolím. Výhody při odstraňování překážek přizpůsobováním okolí a nikoliv jen léčbou vad jsou nablíže. Zprv, současná medicína, běžně dostupná v relativně bohatých zemích, jakou jsme i my, je sice vzhledem k minulosti na bezprecedentním stupni znalosti a je schopna spoustu chorob a zranění, která by dříve byla branou k invaliditě, vyléčit či kompenzovat, zdaleka se to však netýká všech druhů možných problémů. V takových případech nezbyvá, než přizpůsobit okolí podmínkám vyhovujícím osobě se zdravotním postižením, které mají za následek odstranění sociálních, dopravních, pracovních, vzdělávacích či jiných překážek. Úsilí vyvinuté k přizpůsobení daných podmínek je zpravidla nemalé, a tak se zde neobejdeme bez aktivní podpory státu formou subvencování činností směřujících k očekávanému cíli.

Nevýhodou, jež je sociálnímu pojetí zdravotního postižení vrozená, je neodstranitelný relativismus, ať již ve fázi posuzování zdravotního stavu dané osoby, či při následném odstraňování bariér v okolním prostředí. Podkladem pro rozhodnutí, kterým je osoba shledána osobou se zdravotním postižením, tak nestačí pouhý lékařský posudek s diagnózou, nýbrž je k rozhodnutí třeba připojit další podklady v různých formách sociálního šetření, které jsou jakousi momentkou ze života dané osoby, která má však pro daného člověka poměrně dlouhodobé a dalekosáhlé důsledky.<sup>7</sup> Sociální pracovníci zjišťují, většinou formou pouhého dotazování, jak je daná osoba schopna působit a reagovat s okolím.

---

<sup>6</sup> Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, str. 23.

<sup>7</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 6 Ads 11/2013-20; lékařský posudek správní soud nepřezkoumává, pouze jeho úplnost, přesvědčivost či způsobilost osoby, jež posudek vydala.

Dotazovaným osobám je tak ponecháno víceméně na jejich svědomí, jak pravdivě či nepravdivě odpoví, s vědomím, že osoba, která se v této situaci prezentuje jako méně dovedná či obratná, je od státu intenzivněji kompenzována. To v praxi vede u některých jedinců k přehánění a zveličování údajných bariér, které, nevymykají-li se zcela zjevně diagnóze, není možné vyvrátit a je třeba je zohlednit v daném rozhodnutí. Vytváří se zde tak prostor nejen pro záměrné lhaní posuzovaných osob, ale i jejich vědomí, že v případě tohoto posuzování umět méně znamená ve výsledku více. Např. v posuzování výše příspěvku na péči je v současnosti prostor pro uvádění zkreslených informací veliký, a tak jsou mi z praxe známy případy, kdy člověk zcela nevidomý je kompenzován částkou druhého stupně příspěvku a člověk s diagnózou těžce slabozraký (tedy mírnější forma ztráty zraku) je kompenzován částkou třetího stupně příspěvku na péči.

Tyto příklady z praxe tak vedou k zamyšlení nad otázkami, zdali např. současný systém hodnocení potřebnosti získání příspěvku na péči je spravedlivý, v relaci jednotlivých příjemců, a zdali příliš nestrání osobám, které se nezdráhají počet a intenzitu překážek, které jim vznikly v souvislosti se zdravotním postižením, úmyslně zveličovat.

## Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů mezinárodních organizací

Aby bylo možno zabývat se pracovními podmínkami osob se zdravotním postižením, je nejprve nutno tuto skupinu osob vymezit. Nejrelevantnější vymezení, z hlediska aplikace práva a podpůrných nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, obsahuje český právní řád. Avšak definice osob se zdravotním postižením či zdravotního postižení samotného obsahují také rozličné dokumenty na mezinárodní úrovni, které nedefinují osoby s fyzickým, mentálním či smyslovým postižením jednotně. Pro úplnost uvedu přehled těch nejvýznamnějších.

### Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále také jako „MOP“) je přidruženou organizací k Organizaci spojených národů. Gros činnosti MOP spočívá v přípravě mezinárodních pracovních úmluv, na které se podílí orgán MOP zvaný Mezinárodní úřad práce za součinnosti členských států. Konečný text dále schvaluje výkonný orgán MOP, tzv. Generální konference. Takto schválený finální text úmluvy je předložen vládám členských států, které jej buď přijmou (ratifikují), nebo jej odmítnou, a tudíž nejsou danou úmluvou vázány.<sup>8</sup>

Vůbec prvním dokumentem na mezinárodní úrovni, který definoval zdravotně postiženou osobu, je doporučení MOP č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením ze dne 22. června 1955, kdy jej přijala Generální konference MOP. Zdravotně postižená osoba je zde vymezena jako *„jednotlivce, jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení“*.<sup>9</sup> Doporučení č. 99 však již blíže nespecifikuje, co je vhodným zaměstnáním, a neuvádí také podrobnosti ohledně výkonu práce zdravotně postižených.<sup>10</sup>

Z dílny MOP dále následovala dne 20. června 1983 úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů s navazujícím doporučením z téhož 69. zasedání Generální konference MOP, č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů. Tyto dokumenty blíže specifikovaly klíčový pojem invalida. Jako invalidní je definována *„každá osoba, jejíž vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou*

---

<sup>8</sup> Srov. ČEPELKA, Čestmír; ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: C.H. Beck, 2008. Beckovy právnické učebnice. Str. 191.

<sup>9</sup> Doporučení MOP č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, čl. 1 odst. 1 písm. b)

<sup>10</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 15.

*podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení*".<sup>11</sup> Oproti staršímu doporučení je v definici nově uveden znak náležitého ověření tělesného či duševního postižení, jehož konkrétní podoba je ponechána na vnitrostátní úpravě. Mimo nalezení a zachování si vhodného zaměstnání zahrnuje vymezení i postup v něm.<sup>12</sup>

Dalším dokumentem MOP, týkajícím se daného tématu, je *Praktický kodex MOP* upravující zdravotní postižení na pracovišti z roku 2001 (dále jen „*Pracovní kodex*“). Ten vymezuje osobu se zdravotním postižením jako „*jednotlivce, jehož vyhlídky nalézt a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postupu a vrátit se do tohoto zaměstnání jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného, smyslového, intelektového nebo duševního postižení*“.<sup>13</sup> Předešlá definice opět zpřesňuje vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením, jelikož rozeznává smyslové, fyzické, intelektové a mentální postižení. Samotným postižením je míněna „*ztráta nebo abnormalita psychické, fyziologické nebo fyzické funkce*“. Vymezen je rovněž pojem zachování si vhodného zaměstnání, který je formulován jako „*setrvání u stejného zaměstnavatele, se stejnými nebo i odlišnými povinnostmi, za stejných nebo i odlišných podmínek zaměstnání, včetně návratu po uplynutí placené nebo neplacené doby nepřítomnosti v práci*“. Oproti předcházejícím dokumentům MOP počítá *Praktický kodex* také s návratem do práce, čímž je míněn „*proces podporující pracovníka v tom, aby znovu začal pracovat po uplynutí doby nepřítomnosti v práci způsobené zraněním nebo nemocí*“.<sup>14</sup>

Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Světové zdravotnické organizace Světová zdravotnická organizace (dále také „SZO“) je stejně jako MOP přidruženou organizací k Organizaci spojených národů. Zakládací smlouva nabyla platnosti dne 7. dubna 1948, od té doby je tento den Světovým dnem zdraví. Nejvyšším orgánem SZO je Světové zdravotnické shromáždění, které se schází jednou ročně v Ženevě za přítomnosti ministrů zdravotnictví všech 194 členských států. V mezidobí zasedá Výkonná rada, složená z 32 odborníků vybraných z členských států SZO. Prvořadými cíli organizace je mezinárodní technická spolupráce v oblasti zdravotnictví, realizace programů na potírání a úplné odstranění některých nemocí a usiluje o celkové zlepšení kvality lidského života. Organizace

---

<sup>11</sup> Doporučení MOP č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, čl. 1 odst. 1; Úmluva MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, č. 72/1985 Sb. z., čl. 1 odst. 1

<sup>12</sup> Srov. KOMENDOŮVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 16.

<sup>13</sup> *Pracovní kodex MOP upravující zdravotní postižení na pracovišti*, čl. 1.4. - obsahuje i další definice uvedené v daném odstavci

<sup>14</sup> Srov. KOMENDOŮVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 17.

se hlavním dílem podílí na přípravě zdravotní politiky, poskytuje konzultace a odbornou pomoc členským státům při tvorbě politik a strategií aj.<sup>15</sup>

Dokumentem SZO s největším dopadem na dané téma je Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění z roku 1980.<sup>16</sup> Tento materiál měl dalekosáhlý dopad na další oblasti lidské činnosti, zejména pro účely statistiky, sociální politiky, pojištění, sociální zabezpečení, vzdělávání, výzkumu aj. Avšak pro svoji příliš lékařskou metodiku, zanedbávající vztahy mezi sociálními podmínkami a jednotlivcem, byla roku 2001 revidována pod názvem Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví.<sup>17</sup> Tato publikace se již mnohem více zaměřuje na způsob života a jeho zlepšení u lidí se stíženými zdravotními podmínkami. Na zdravotní postižení je zde nahlíženo z hlediska působení sociálních podmínek na jednotlivce. Ústřední tezí dokumentu je rovněž pojetí zdravotního postižení jako fenoménu, který během života postihne v nějaké podobě každého jedince.

Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Organizace spojených národů

Odlíšné vymezení osoby se zdravotním postižením nalezneme v Deklaraci práv osob se zdravotním postižením z roku 1975, přijaté Valným shromážděním Organizace spojených národů (dále také „OSN“). Tato deklarace vymezuje předmětný termín následovně: *„zdravotně postiženou osobou je jakákoliv osoba, která není plně nebo z části schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejích fyzických nebo duševních schopnostech“*.<sup>18</sup> Oproti definicím nalézajícím se v dokumentech MOP je zde osoba se zdravotním postižením vymezena obecněji. To je dáno rozdílným posláním obou organizací. MOP je se zaměřuje na ochranu osob se zdravotním postižením s ohledem na pracovní podmínky a vztahy s tím souvisejícími, kdežto OSN je zaměřena obecněji a dbá o ochranu lidských práv osob se zdravotním postižením obecně.

Terminologické rozmnožení pojmů a s tím související hlubší specifikace výrazů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením přinesl dokument OSN z roku 1993 zvaný Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Ten vymezuje postižení jako *„velké množství různých funkčních omezení, která se vyskytují v každé populaci ve všech zemích světa. Lidé mohou být postiženi fyzickou, mentální nebo*

---

<sup>15</sup> Oficiální webové stránky Světové zdravotnické organizace <<http://www.who.cz/zaklinfo.html>>

<sup>16</sup> *Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění*. Ženeva, Světová zdravotnická organizace, 1980

<sup>17</sup> *Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví*. Ženeva: Světová zdravotnická organizace, 2007. ISBN 978-92-4-154732-1

<sup>18</sup> Deklarace práv osob se zdravotním postižením z roku 1975, čl. 1

*smyslovou vadou, zdravotním stavem nebo duševním onemocněním. Takovéto vady, stavy nebo onemocnění mohou být trvalého nebo přechodného rázu*.<sup>19</sup>

Nově se zde můžeme setkat s termínem, který je v praxi často ztotožňován s pojem postižení, avšak významově se odlišuje, a tím je handicap. Ten je definován jako „*ztráta nebo omezení příležitosti účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako ostatní*“. Definice termínu dále vysvětluje, že se jedná o „*konflikt osoby se zdravotním postižením a prostředím*“.<sup>20</sup> Tento nový prvek v definování postižení osob a potíží s tím spojenými poukazuje na skutečnost, že ne každá postižená osoba musí být znevýhodněna, ba ani její znevýhodnění nemusí být jejímu okolí na první pohled zřejmé v případech, kdy jsou podmínky pro práci, vzdělávání, komunikaci či přístupnost budov nastaveny tak, že kompenzují osobám se zdravotním postižením jejich zdravotní znevýhodnění.

Nejvýznamnějším dokumentem v oblasti ochrany zdravotně postižených osob je Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, která byla přijata OSN teprve v roce 2006. V preambuli výše zmíněné úmluvy se již odráží přilnutí jejích autorů k novějšímu konceptu vymezení zdravotního postižení, který je založen na předpokladu, že předmětné vymezení a koncept pojmu zdravotního postižení je vždy spjat s danou dobou a místem na Zemi. Že se zde totiž projevuje momentální sociální a ekonomická úroveň dané společnosti, která je ze své podstaty dynamická a měnící se, a tudíž i daný koncept zdravotního postižení, který je založen na interakci mezi osobou se zdravotním postižením a okolním prostředím, nabývá rozličného obsahu právě v souvislosti s měnícími se podmínkami v prostředí, které na osoby se zdravotním postižením působí. V preambuli je psáno doslova, 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 plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními*“.<sup>21</sup>

V samotném textu úmluvy nalezneme vymezení osoby se zdravotním postižením stojící na třech prvcích - postižení fyzické, duševní, mentální, smyslové; dlouhodobost postižení a interakce s překážkami okolního prostředí, která brání rovnocennému zapojení do společnosti na rozdíl od osob bez zdravotního postižení. Dle úmluvy zahrnují osoby se zdravotním postižením „*osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové*

---

<sup>19</sup> Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, Úvod, odst. 17

<sup>20</sup> Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, Úvod, odst. 18

<sup>21</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, Preambule, písm. e)

*postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními*.<sup>22</sup>

Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Rady Evropy

K pojetí osob se zdravotním postižením v dokumentech této regionální mezinárodní organizace je třeba říci, že při jejich vytváření byly brány v úvahu, stejně jako u Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, mezinárodní klasifikace vytvořené Světovou zdravotnickou organizací. Proto se v pojetí konceptu postižení liší jen málo; ten je staven na konfrontaci osoby se zdravotním postižením s překážkami okolního prostředí.<sup>23</sup> Dokumentem, který definuje postižení, je doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy 1185 z roku 1992. Zde je postižení charakterizováno jako *„omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními nebo právními překážkami, které postižené osobě brání, aby se integrovala a účastnila se rodinného života a života společnosti na stejné úrovni jako kdokoli jiný. Společnost má povinnost přizpůsobit své standardy specifickým potřebám lidí se zdravotním postižením, aby jim zajistila možnost vést nezávislý život*“.<sup>24</sup>

Osoba se zdravotním postižením dle dokumentů Evropské unie

Legislativa Evropské unie bohužel neobsahuje legální definici pojmu osoby se zdravotním postižením. To má za následek rozdílný přístup členských států k definování znaků těchto osob. Jistý náznak lze spatřit v doporučení Rady 86/379/EHS z roku 1996 o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství. V úvodních ustanoveních doporučení je konstatováno, kdo se pro účely tohoto doporučení rozumí osobou se zdravotním postižením. Jsou jimi *„všechny osoby s vážným zdravotním postižením, které je výsledkem fyzických, mentálních a psychologických vad*“.<sup>25</sup> Tato definice je vzhledem k době svého vzniku stavěna ještě na čistě lékařském pojetí postižení a nezohledňuje vlivy okolního prostředí, které pro osobu se zdravotním postižením tvoří bariéry ve způsobu života.

S absencí vymezení pojmu zdravotního postižení na úrovni Evropské unie nastala obtíž při aplikaci směrnice Rady 78/2000/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Nepřítomnost definice musel nahradit Evropský soudní dvůr svým judikátem ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c - 13/05). Dle tohoto rozhodnutí je pojem zdravotní postižení v rámci výše uvedené antidiskriminační směrnice

<sup>22</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, čl. 1 odst. 2

<sup>23</sup> Srov. KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 20.

<sup>24</sup> Doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy 1185, odst. 3



třeba vykládat jako „*znamení omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby v profesním životě*“.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 21.

## Osoba se zdravotním postižením dle zákonů České republiky

V legislativě České republiky nalezneme hned několik různých předpisů, které definují jednotlivé znaky osob se zdravotním postižením pro specifické účely daných předpisů. O jednotlivých předpisech a jejich relevantním obsahu se rozepíší dopodrobna níže.

Základní úroveň, na níž v České republice stojí ochrana osob se zdravotním postižením a vymezení jejich určitých pracovních podmínek, je úroveň ústavní. Primárním předpisem v této oblasti je usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále také „*Listina*“). Osoby zdravotně postižené jsou již tradičně, spolu s ženami (hlavně těhotnými a kojícími) a mladistvými, považovány dle úmluv MOP, Evropské sociální charty a dalších dokumentů EU za osoby, které jsou v pracovněprávních vztazích zranitelnější.<sup>26</sup> Tuto skutečnost reflektují i ustanovení Listiny.

Mimo obecné ustanovení čl. 28 Listiny, v němž je zakotveno právo každého zaměstnance na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky, týkají se pracovních podmínek osob se zdravotním postižením speciálně ustanovení čl. 29 odst. 1 a 2. Listiny. Zmíněný odst. 1 zaručuje osobám se zdravotním postižením právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Následující odst. 2 nadto zajišťuje právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Odst. 3 obligatorně uvádí, že podrobnosti stanoví zákon. Ve společných ustanoveních Listiny v čl. 41 odst. 1 je vymezena podmínka, že práv uvedených v čl. 28 je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí.

Na okraj v souvislosti se zdravotním postižením lze uvést, že dle čl. 30 odst. 1 Listiny náleží občanům při nezpůsobilosti k práci právo na přiměřené hmotné zabezpečení, kterého se lze domáhat také pouze v mezích prováděcích zákonů.

Výše zmíněná práva jsou upravena v rámci IV. hlavy Listiny nazvané „Hospodářská, sociální a kulturní práva“. Jedná se o práva ze skupiny tzv. pozitivních základních práv, která jsou charakteristická tím, že ke svému uskutečnění potřebují aktivní plnění ze strany státu, na rozdíl od negativních základních práv, která stát pouze ve svém konání omezují, např. svoboda projevu. Výše plnění, které je stát schopen a ochoten poskytnout pro realizaci

---

<sup>26</sup> Srov. KLÍMA, Karel. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, str. 1218.

pozitivních základních práv, je odvislá na ekonomické úrovni, stabilitě a vyspělosti daného hospodářství, proto se jejich úroveň napříč jednotlivými státy výrazně liší.<sup>27</sup>

Dle názoru autora je velice podstatné, že výše uvedená práva a zvýšená ochrana osob se zdravotním postižením je součástí ústavního pořádku České republiky<sup>28</sup>. Stát tím vyjadřuje svůj postoj k podpoře osob se zdravotním postižením a je si vědom, že se jedná o podstatnou otázku z pohledu společnosti. Osobou se zdravotním postižením je zhruba každá desátá osoba a z toho téměř 60 % osob je starších 60 let.<sup>29</sup>

### Invalidita dle zákona o důchodovém pojištění

Za nejpodstatnější předpis s ohledem na definice v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze označit zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále také jen „*zákon o důchodovém pojištění*“). Tento předpis vymezuje pojem invalidity, který je klíčový i v souvislosti se skutečností, že je základním termínem pro vymezení osoby se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti. Z teoretického hlediska je invalidita odbornou literaturou charakterizována jako dlouhodobá změna zdravotního stavu s poměrně ustáleným průběhem.<sup>30</sup>

Pojem invalidity je v zákoně o důchodovém pojištění vymezen v § 39. Nutno podotknout, že doslovné znění zákona hovoří nikoliv o fyzických osobách, nýbrž o pojištěncích ve smyslu ustanovení zákona o důchodovém pojištění, což je z hlediska předmětu této diplomové práce irelevantní.

Odst. 1 a 2 výše zmiňovaného paragrafu zákona o důchodovém pojištění stanovuje podmínky, kdy je pojištěnec shledán invalidním. Jedná se podmínku poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % za předpokladu, že příčinou onoho poklesu pracovní schopnosti je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Následující druhý odstavce rozlišuje mezi třemi stupni invalidity v závislosti na procentuálním poklesu pracovní schopnosti.

---

<sup>27</sup> Srov. KOMENDO VÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009, str. 84.

<sup>28</sup> Rovněž je podstatné, že se Česká republika přihlásila k ideálům Evropské sociální charty (sdělení MZV č. 14/2000 Sb. m. s.). Srov. část 1 odst. 15, část 2 čl. 9, čl. 10, čl. 15.

<sup>29</sup> Srov. KOTÝNEK, Josef. *V ČR byl zdravotně postižený každý desátý* (online), statistikaamy.cz, 2014.

<sup>30</sup> Srov. TOMEŠ, Igor, KOLDINSKÁ, Kristina. *Právní a organizační aspekty posuzování zdravotního stavu v sociální oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. Vodnář, 2011, str. 10.

*(1) Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.*

*(2) 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.*

Tato národní úprava je již mnohem specifičtější nežli definice osob se zdravotním postižením obsažené v dokumentech mezinárodních organizací. Odstavec třetí definuje pojmy pracovní schopnost a pokles pracovní schopnosti.

*(3) Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. 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 dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*

Čtvrtý odstavec hovoří o aspektech, které se zohledňují při určování pracovní schopnosti - trvalosti, stabilizovanosti, adaptaci, schopnosti rekvalifikace na jiný druh výdělečné činnosti, schopnosti využití zachovalé pracovní schopnosti a schopnosti výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, jestliže se jedná o invaliditu třetího stupně. Ze zmíněných kritérií jasně plyne, že zde máme co do činění se sociálním pojetím zdravotního postižení, které bere v úvahu i velmi subjektivní kritéria, jako je zejména adaptace na své zdravotní postižení či schopnost rekvalifikace na jiný druh výdělečné činnosti. O tom, jak jsou tato kritéria zohledněna konkrétně při vytváření posudku o invaliditě, se rozepíší níže.

*(4) Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce doloženého výsledky funkčních vyšetření; přitom se bere v úvahu,*

*a) zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,*

*b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,*

*c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován,*

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

e) schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 %,

f) v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Další tři odstavce definují obecné pojmy, jako je zdravotní postižení (pro účely tohoto zákona), stabilizovaný zdravotní stav a adaptování se na své zdravotní postižení.

(5) Za zdravotní postižení se pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti považuje soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí.

(6) Za stabilizovaný zdravotní stav [odstavec 4 písm. b)] se považuje takový zdravotní stav, který se ustálil na úrovni, která umožňuje pojištěnci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti; udržení stabilizace zdravotního stavu může být přitom podmíněno dodržováním určité léčby nebo pracovních omezení.

(7) Pojištěnec je adaptován na své zdravotní postižení [odstavec 4 písm. c)], jestliže nabyl, popřípadě znovu nabyl schopností a dovedností, které mu spolu se zachovanými tělesnými, smyslovými a duševními schopnostmi umožňují vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti.

Poslední odstavec obsahuje instrukci pro zaokrouhlování procentní míry poklesu pracovní schopnosti na celá čísla.

(8) Procentní míra poklesu pracovní schopnosti se určuje v celých číslech.<sup>31</sup>

Prováděcím právním předpisem výše zmíněného zákona v oblasti invalidity je vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (dále také „vyhláška o posuzování invalidity“).

Vyhláška o posuzování invalidity upravuje způsob posouzení poklesu pracovní schopnosti, kde je předně nutno zjistit dlouhodobé příčiny nepříznivého zdravotního stavu a jejich vliv na

---

<sup>31</sup> Srov. § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

pokles pracovní schopnosti fyzické osoby. Pokud se jedná o zdravotní postižení, jehož povaha je nestálá, a dochází k výkyvům, jež mají funkční projev, určuje se procentní míra poklesu pracovní schopnosti tak, aby odpovídala průměrnému poklesu pracovní schopnosti.

K této vyhlášce je připojena příloha, jež obsahuje procentní rozmezí poklesu pracovní schopnosti u jednotlivých druhů postižení. Posudkový lékař tak má pro určování procentní míry poklesu pracovní schopnosti omezeno své rozhodování dolní a horní sazbou ke každému druhu zdravotního postižení.

Pokud osoba trpí více zdravotními postiženími, procentní sazby těchto postižení se nesčítají, nýbrž se určí to zdravotní postižení, které je pro příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu rozhodující, a procentní míra poklesu pracovní schopnosti je stanovena v rozmezí náležité sazby. K ostatním zdravotním postižením se přihlíží se zřetelem, zda zvyšují pokles pracovní schopnosti nad rámec sazby rozhodujícího zdravotního postižení, pokud tomu tak je, je možno tuto procentní míru navýšit nanejvýš o 10 procentních bodů. V případě, že dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav fyzické osoby má takový vliv na její schopnost využívat dosažené vzdělání, zkušenosti a znalosti, na schopnost pokračovat v předchozí výdělečné činnosti nebo na schopnost rekvalifikace, je možno zvýšit procentní míru poklesu pracovní schopnosti rovněž o 10 procentních bodů. Celkově lze navýšit horní hranici procentní sazby pouze o 10 procentních bodů.

Faktory, které mohou naopak přivodit snížení poklesu pracovní schopnosti pod dolní hranici rozhodujícího zdravotního postižení, v souhrnu nanejvýš o 10 procentních bodů, jsou stabilita a adaptace<sup>32</sup> na zdravotní postižení či případ, kdy dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav fyzické osoby nemá vliv, případně jen nepodstatný, na schopnost využívat dosažené vzdělání, zkušenosti, znalosti a na schopnost pokračovat v předchozí výdělečné činnosti.

Z výše uvedeného plyne, že posuzování poklesu pracovní schopnosti, neboli rozhodování o invaliditě, dle dikce současného zákona o důchodovém pojištění, je založeno na konceptu sociálního pojetí zdravotního postižení. Toto pojetí, jak již bylo uvedeno výše, zohledňuje při stanovování stupně invalidity fyzické osoby nejen medicínské hledisko, tedy samotnou diagnózu, ale i další sociální aspekty, které působí ve společnosti a mají vliv na konečné uplatnění dané osoby v pracovním životě.

---

<sup>32</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 3 Ads 7/2003-42.

Pohlížíme-li na sociální pojetí určování stupně invalidity fyzické osoby z hlediska rovnosti, což je jeden z atributů širšího pojmu spravedlnosti, lze v tomto případě hovořit přímo o sociální spravedlnosti jakožto ideálu, ke kterému byla jistě snaha zákonodárce se co nejvíce přiblížit.

Předně je nutné vymezit si dva teoretické koncepty, které se pod pojmem rovnosti nejčastěji skrývají. Těmito koncepty se rozumí rovnost šancí a rovnost výsledků.<sup>33</sup> Tato dvě pojetí se podstatně liší z hlediska důrazu kladeného na skutečnost, kdy má rovnost recipientů dané normy nastat, to jest v jaké fázi vynaloženého úsilí recipientů. Zda-li v době, kdy invalidní osoba dosud nevyvinula žádné úsilí k dosažení či navýšení dosahované mzdy, platu či jiných materiálních požitků prací (kterážto snaha je právě zákonem o důchodovém pojištění z důvodu zdravotního postižení fyzické osoby kompenzována), Nebo ve fázi, kdy invalidní osoba již aktivně usilovala o navýšení svého osobního kapitálu a vlastním přičiněním se zasadila o své vyšší vzdělání, adaptovala se na nevýhody spojené se svým zdravotním stavem.

V prvním případě hovoříme o tzv. rovnosti šancí, jejíž hlavní myšlenkou je důraz na svobodnou vůli člověka a za ideál je považován stav, kdy je každý zdravotně postižený motivován k osobnímu přičinění se na svém blahu svou vlastní činností. Toto pojetí rovnosti motivuje osoby se zdravotním postižením k vlastní aktivitě a odrazuje od nečinnosti či zahálky. To však v konečném důsledku přináší faktickou příjmovou nerovnost osob se zdravotním postižením, jelikož je empiricky zjištěno, že ne každý je schopen či ochoten vyvinout shodné úsilí jako ti nejpříčinnivější, a tak ti méně aktivní, s nižším vzděláním, méně adaptovaní na své zdravotní znevýhodnění, budou mít v důsledku méně prostředků.

Toto pojetí rovnosti jako rovnosti šancí však nezohledňuje velice specifickou situaci, kterou zákon o důchodovém pojištění a další související zákony řeší. Situaci, kdy zdravotní znevýhodnění přichází zčistajasna, v jakékoliv podobě, intenzitě a rozsahu. V takovýchto případech člověk nemá dostatek času, prostředků a energie, aby se s touto situací vyrovnal sám za pomoci svého odhodlání a vůle, jako např. když si student vybírá vysokou školu a hodlá věnovat budoucí úsilí svému vzdělávání, a tak i navyšování svého osobního kapitálu.

V případě, že člověku vstoupí do života zdravotní znevýhodnění, což je samo o sobě velmi frustrující a depresivní skutečnost, spolu se zhoršením postavení ve společnosti (zpravidla jak pro samotného jedince, tak i pro jeho okolí a nejbližší) je dle mého názoru nutno spíše

---

<sup>33</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 43.

vzhlížet k pojetí rovnosti jako rovnosti výsledků, kterou se v některých aspektech řídí i duch a smysl zákona o důchodovém pojištění. Zákon, jak již bylo výše zmíněno, zohledňuje při posuzování stupně invalidity adaptaci na zdravotní postižení, schopnost uplatnění dosaženého vzdělání, zkušeností a znalostí, či možnost pokračovat ve výkonu dosavadní výdělečné činnosti.

Takovéto rozdělení konceptů souvisí s mnohem širšími filozofickými koncepcemi, jako je svobodná vůle a determinismus. Avšak již sám rozbor těchto pojmů by vydal nejméně na další diplomovou práci, a proto jej ponechávám stranou.

Toto víceméně teoretické vymezení nyní vysvětlím na konkrétním příkladě. Máme IT pracovníka Pavla a kovoobráběče Kamila. Oba ztratí ve věku 35 let zrak. IT pracovník Pavel může za pomoci hlasového výstupu počítače i nadále s poměrně malým úsilím po určité době adaptace na nově nastalou situaci dále využívat své dříve nabyté schopnosti a vědomosti, a dokonce si může udržet i své předešlé zaměstnání. Naproti tomu kovoobráběč Kamil si v případě ztráty zraku nebude moci na současném stupni rozvoje techniky své zaměstnání udržet a totéž platí i o většině jím nabytých zkušeností a znalostí; nejspíše se s vysokou mírou úsilí bude muset překvalifikovat např. na operátora call-centra nebo pletače košíků. V takovéto situaci je jistě spravedlivější institut invalidity založený na principu rovnosti výsledků nežli rovnosti šancí a v mezních situacích může být hypoteticky Pavlovi přidělen nižší stupeň invalidity a s tím spojená nižší finanční kompenzace za pokles pracovní schopnosti nežli Kamilovi.

Osoba se zdravotním postižením dle zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením

Smyslem a účelem tohoto zákona je úprava poskytování osobám se zdravotním postižením peněžitých dávek určených ke zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a k podpoře jejich sociálního začleňování a udělení průkazu osoby se zdravotním postižením.<sup>34</sup> Konkrétně se pod tímto víceméně abstraktním úvodem skrývá dávka na mobilitu, dávka na zvláštní pomůcku a průkazy TP, ZTP a ZTP/P.

Jen v tomto samotném zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů (dále také jako „zákon o poskytování dávek OZP“) je zdravotní postižení posuzováno hned nadvakrát, jak ve smyslu sociálním, tak ve smyslu medicínském.

---

<sup>34</sup> Srov. § 1 zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.



Za účelem přiznání příspěvku na zvláštní pomůcku je zákonem užitě medicínského pojetí zdravotního postižení a v příloze k tomuto zákonu jsou vyjmenovány zdravotní diagnózy, které jsou považovány za zdravotní postižení ve smyslu tohoto institutu.

Naproti tomu pro účely přiznání průkazu TP, ZTP a ZTP/P, stejně jako na tento průkaz navázaného příspěvku na mobilitu (pouze pro průkazy ZTP a ZTP/P), je zákonem užitě sociálního pojetí zdravotního postižení, které zohledňuje schopnost orientace a pohyblivosti osoby v interiéru a exteriéru v návaznosti na lékařskou diagnózu.

Průkaz osoby se zdravotním postižením<sup>35</sup> je veřejnou listinou, na který má nárok osoba starší jednoho roku, kterážto trpí tělesným, smyslovým či duševním postižením nebo poruchou autistického spektra. Nepříznivý zdravotní stav musí být dlouhodobého charakteru, tedy takový, který má trvat déle než jeden rok. Nárok na průkaz TP (těžké postižení) mají osoby se středně těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Průkaz ZTP (zvláště těžké postižení) náleží osobám s těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Osobám se zvláště těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti či orientace s potřebou průvodce, včetně osob s poruchou autistického spektra náleží průkaz ZTP/P (zvláště těžké postižení s průvodcem).<sup>36</sup>

Držitelům výše uvedených průkazů jsou zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením poskytnuty mimořádné výhody podle druhu průkazu.<sup>37</sup> Držitelé průkazu TP mají nárok na vyhrazené místo k sedění ve veřejných dopravních prostředcích (mimo místenkových míst) a na přednostní projednání své záležitosti v případech delšího čekání, zejm. na úřadech. Toto přednostní projednání se výslovně netýká záležitostí v obchodech, komerčních služeb či zdravotního vyšetření.

Všechny mimořádné výhody držitelů průkazu TP náleží i držitelům průkazu ZTP, nadto bezplatná doprava prostředky místní veřejné dopravy osob, sleva 75 % z jízdného v pravidelných vnitrostátních spojích autobusové dopravy a rovněž sleva 75 % z jízdného vnitrostátní vlakové přepravy druhé vozové třídy.

---

<sup>35</sup> Srov. vyhlášku č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, který mj. upravuje vzor průkazů TP, ZTP a ZTP/P.

<sup>36</sup> Srov. § 34 zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>37</sup> Srov. § 36 zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

Držitelé průkazu ZTP/P mají mimo všechny výše uvedené mimořádné výhody nárok na bezplatnou dopravu průvodce veřejnými hromadnými dopravními prostředky v pravidelné vnitrostátní osobní hromadné dopravě. Osoby nevidomé mohou místo průvodce bezplatně doprovázet vodící psi.

A konečně držitelům průkazů ZTP, ZTP/P a jejich průvodcům může být poskytnuta sleva ze vstupného na sportovní a kulturní akce. Další zákony přiznávají držitelům průkazů ZTP a ZTP/P další mimořádné výhody jako např. parkovací průkaz pro osobu se zdravotním postižením, bezplatné zapsání vozidla do registru vozidel či bezplatné ověření podpisu (legalizace), pokud jej neprovádí notář nebo Česká pošta.

Autor je toho názoru, že řízení o přidělení průkazu osoby se zdravotním postižením by nemuselo být zvláštním řízením, ale mohlo by probíhat současně např. s řízením v němž se rozhoduje o přiznání invalidního důchodu. To by korespondovalo rovněž se základní zásadou správního řízení, kterou je zásada hospodárnosti.<sup>38</sup> Z pohledu zaměstnávání osob se zdravotním postižením má průkaz osoby se zdravotním postižením význam především v usnadnění a zpřístupnění dopravy do zaměstnání.

#### Osoba se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také jen jako „zákon o zaměstnanosti“), který je klíčovým z pohledu instrumentů státu, směřujících k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich začleňování do společnosti,<sup>39</sup> využívá pro své potřeby k definování osob se zdravotním postižením definic zákona o důchodovém pojištění. O tom, kdo je osobou se zdravotním postižením, tudíž rozhoduje orgán sociálního zabezpečení, tedy Česká správa sociálního zabezpečení (dále také jen „ČSSZ“). Nadto zákon o zaměstnanosti přináší dodatečnou kategorii osoby se zdravotním postižením, kterou pojmenovává jako osobu se zdravotním znevýhodněním.

Osoba se zdravotním znevýhodněním je osobou, která má zachovanou 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. To však neplatí, dosahuje-li stupeň poklesu její pracovní

---

<sup>38</sup> Srov. § 6 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění.

<sup>39</sup> Srov. § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

schopnosti úrovně, která ji činí invalidní v jakémkoliv stupni dle zákona o důchodovém pojištění.

Pro úplnost nutno dodat, že součástí tohoto institutu je fikce, díky níž je za osobu se zdravotním postižením (invalidní v prvním nebo druhém stupni) pro účely tohoto zákona považována také fyzická osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již není osobou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.<sup>40</sup>

*(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.*

*(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány*

*a) invalidními ve třetím stupni) (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),*

*b) invalidními v prvním nebo druhém stupni<sup>88</sup>), nebo*

*c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).*

*(3) Osobou zdravotně znevýhodněnou je 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).*

*(4) Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje 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.*

*(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba*

*a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) nebo b),*

*b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c).*

*(6) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.<sup>41</sup>*

---

<sup>40</sup> Srov. § 67 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>41</sup> Srov. § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Instituty, které zákon o zaměstnanosti upravuje k dosažení svého záměru deklarovaného v § 1, podrobně rozeberu ve zvláštní kapitole.

Osoba, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby dle zákona o sociálních službách

Pomocí zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (dále také jen „zákon o sociálních službách“) stát upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči.<sup>42</sup> Zákon dělí osoby se zdravotním postižením, v dikci zákona jako osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby při zvládnání základních životních potřeb z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, do čtyř skupin podle stupně závislosti na lehkou závislost, středně těžkou závislost, těžkou závislost a úplnou závislost.<sup>43</sup> Toto dělení má význam především pro určení výše příspěvku na péči, který narůstá se stupněm postižení.

*Osoba starší 18 let věku se považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve*

*a) stupni I (lehká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat tři nebo čtyři základní životní potřeby,*

*b) stupni II (středně těžká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat pět nebo šest základních životních potřeb,*

*c) stupni III (těžká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat sedm nebo osm základních životních potřeb,*

*d) stupni IV (úplná závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat devět nebo deset základních životních potřeb,*

*a vyžaduje každodenní pomoc, dohled nebo péči jiné fyzické osoby.<sup>44</sup>*

Při posuzování stupně závislosti se hodnotí schopnost zvládat následujících deset životních potřeb - mobility, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesné hygieny, výkonu fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity a péče o domácnost.<sup>45</sup>

Co se týče bližších podmínek posuzování schopnosti zvládat základní životní potřeby a způsob jejich hodnocení, zákon v tomto bodě odkazuje na prováděcí právní předpis, kterým

---

<sup>42</sup> Srov. § 1 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

<sup>43</sup> Srov. § 7 odst. 2 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

<sup>44</sup> Srov. § 8 odst. 2 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

<sup>45</sup> Srov. § 9 odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

je vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Z dikce zákona a jeho prováděcího předpisu je patrné, že zdravotní postižení je zde postaveno silně na sociálním konceptu. Tedy že pro rozhodnutí o stupni závislosti fyzické osoby na pomoci jiné fyzické osoby je určujícím znakem posuzování schopnosti posuzované osoby zvládat vzájemné působení s vnějším světem a okolními podmínkami. To však může vést, jak jsem již zmínil výše, k značnému rozdílu v určování stupně závislosti, způsobenému rozličnými faktory - úsilím posuzované osoby po svépomoci, pravdivosti výpovědí posuzované osoby při sociálním šetření či vůbec schopnosti sociálních pracovníků postihnout během krátkého časového úseku předmětné skutečnosti.

Stejně jako u průkazu osoby se zdravotním postižením, napomáhá zákon o sociálních službách při zaměstnávání osob se zdravotním postižením nikoli napřímo, ale vytvářením komplexních podmínek a usnadněním těžké sociální situace mimo zaměstnání pro zaměstnávání těchto osob.

Zdravotní postižení dle zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

Jedná se o klíčovou normou pro soukromoprávní ochranu osob se zdravotním postižením v zaměstnání. Smyslem a účelem tohoto zákona (celým názvem zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, známý rovněž pod kratším názvem jako antidiskriminační zákon, je vymezit právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace osob na základě celé řady vlastností, tedy i zdravotního postižení, v širokém okruhu společenských vztahů, mj. i v přístupu k zaměstnání či v pracovním poměru.<sup>46</sup>

Výše zmíněným předpisem je realizována jedna ze základních zásad pracovního práva, a to zásada zákazu diskriminace.<sup>47</sup> Tato zásada je rovněž zakotvena v zákoníku práce.<sup>48</sup>

Zdravotní postižení je v pojetí antidiskriminačního zákona upraveno jakožto koncept převážně medicínský, avšak s prvky sociálními.

---

<sup>46</sup> Srov. § 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>47</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 18.

<sup>48</sup> Srov. § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

*Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.<sup>49</sup>*

Pro případnou aplikaci této normy není potřebné žádné rozhodnutí orgánu veřejné moci, které by deklarovalo, zdali se jedná o osobu se zdravotním postižením dle tohoto zákona. Tato otázka by byla samostatně řešena soudem v rámci civilního řízení.

---

<sup>49</sup> Srov. § 5 odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

## Instituty zaměstnávání osob se zdravotním postižením a další související nástroje v právu České republiky

Nejprve si dovolím krátkou úvahu k motivům zákonodárce a k tomu, jaké důvody jej vedly k přijetí celé řady právních nástrojů, které souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (tzv. pozitivní opatření).

V literatuře se můžeme setkat se čtyřmi hlavními příčinami a důvody, proč je pozitivních opatření obecně užíváno, nejen v případech zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale i dalších jedinců, na které je z pohledu státu nahlíženo spíše než na jednotlivce, jako na příslušníky určité skupiny osob, podle různorodého spektra charakteristických znaků. Těmi důvody jsou náprava předchozích křivd, redistribuce statků, větší reprezentace menšinových skupin (argument diverzitou) a větší sociální soudržnost (snižování společenského napětí).<sup>50</sup>

V případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením se argument o nápravě předchozích křivd neuplatňuje. Naproti tomu redistribuci statků vnímám z hlediska jednotlivce jako argument nejpádnejší. Tvrzení o prospěšnosti větší reprezentace menšinové skupiny bych zařadil spíše k pozicím rozhodovacím, kde je možno, aby zástupci menšinových skupin upozorňovali a hájili právě zájmy těchto skupin, např. v legislativě. A v posledku, argument o větší sociální soudržnosti či společenského napětí vnímám velice rozporuplně. Jak jsem již uvedl na začátku této práce, sám jsem osobou se zdravotním postižením. Tvrzení o sociální soudržnosti, tak jak je dnes pojímáno, vnímám jako jakousi idealistickou představu nezúčastněných osob, že pouhý fakt přítomnosti osob se zdravotním postižením v širším kolektivu je jaksi přínosný a obohacující z globálního pohledu pro všechny zúčastněné a pro společnost. Z vlastní zkušenosti vím, že tento imperativ je jen velice těžko dosažitelný. Rozmanitost kolektivu sama o sobě k takovému cíli nevede, záleží vždy na přístupu jednotlivců tvořících kolektiv. Představa, že si nucenou diverzitou vybudujeme pocit sociální soudržnosti, mi přijde naprosto lichá.

Nastupoval jsem na gymnázium ještě jako student se zanedbatelným zrakovým postižením, jež jsem zvládal kompenzovat pomocí brýlí či jiných zvětšovacích zařízení. Mohl jsem se tedy účastnit plně sociálního života, včetně sportování, chození do kina apod. Během třetího ročníku však došlo ke značnému zhoršení mého zraku a s tím nastaly i další problémy týkající se společenského života. I přes snahu školy o pomoc při výuce jsem se ocitl v situaci, kdy jsem se nemohl naplno účastnit společenského života. Někdo by mohl říci, že

---

<sup>50</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 44–45.

jsem byl prvkem, který vytvářel sociální soudržnost, ale já jsem vnímal sama sebe spíše jako někoho, kdo se nemůže plnohodnotně zapojit do dění v tomto kolektivu. Nevzpomínám si, že bych byl z pohledu ostatních vnímán pro své postižení jako přínos a cítil jsem se velmi nešťastně. To se změnilo s přestupem na gymnázium pro osoby se zrakovým postižením, kde byl kolektiv jednodušší a pomohl mi najít spoustu dnešních přátel a umožnil se lépe vyrovnat s vlastními potížemi. Obecně mi přijde přirozené, že se lidé shlukují, protože je něco spojuje, mají společný zájem. Představa nucené diverzity mi přijde naopak kontraproduktivní a dle mého vede ke zvyšování společenského napětí.

Dalším podstatným důvodem pro zavedení pozitivních opatření je (nahlíženo nikoliv z pohledu globálního, ale z pohledu jednotlivce) právě snaha pomoci konkrétním lidem v jejich již tak těžkém a složitém údělu bytí, zapříčiněném oním zdravotním postižením.

Dle mého názoru zákonodárce při zavádění pozitivních opatření vychází především ze statistikami ověřeného předpokladu,<sup>51</sup> že osoby se zdravotním postižením trpí z globálního pohledu větší nezaměstnaností, a snaží se jim pomoci. Příčiny nepoměrně vyšší nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením jsou přirozeně spjaté s poklesem pracovní schopnosti dané fyzické osoby (tj. že jsou schopny danou práci vykonávat s menší efektivitou než zaměstnanci bez zdravotního postižení, či vůbec). Při vhodné konstelaci postižení a druhu práce nemusí mít zdravotní postižení na vykonávanou práci vliv žádný. Svoji roli jistě sehrává sociální systém, který je dnes schopen poskytnout osobám se zdravotním postižením takové finanční zajištění, že nejsou nuceny pracovat čistě pro potřebu obstarání si příjmu nutného k uspokojení základních životních potřeb.

Při rozhodování zaměstnavatele o přijetí uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením hraje roli mnoho faktorů, mezi nimiž je i zaměstnavatelovo vnímání zdravotního postižení a jeho vliv na výkon zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele s tím mohou být často spojeny neoprávněné předsudky a zaměstnavatel si následně pragmaticky vyhodnotí, že se z časových důvodů zkrátka nebude tímto uchazečem zabývat a jeho životopis z hromádky potenciálních zaměstnanců vyřadí. Proto stát uzákonil jako vyvažovací faktor několik motivačních nástrojů, které mají zaměstnavatele motivovat k přijímání pracovníků se zdravotním postižením. Tyto nástroje motivují buď pozitivně (např. daňová zvýhodnění za zaměstnance se zdravotním postižením) nebo negativně (např. odvod do státní kasy za

---

<sup>51</sup> Srov. statistiku nezaměstnanosti OZP EUROSTAT. Dostupné na [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability\\_statistics\\_-\\_labour\\_market\\_access](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access).



nenaplnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením ve společnostech s více jak 25 zaměstnanci).

K ambicím a efektivitě těchto nástrojů se vyjádřím v kapitole, která rozpracovává kontrolní závěr Nejvyššího kontrolního úřadu, který se věnoval efektivitě vynaložených peněžních prostředků určených na vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

Vedle veřejnoprávních institutů jsou dále popsány i nástroje práva soukromého, které pomáhají osobám se zdravotním postižením bojovat především proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

### Nástroje dle zákona o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je stěžejním předpisem státu, prostřednictvím něhož státní moc usiluje o kýžený cíl plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti,<sup>52</sup> či alespoň věří, že k dosažení tohoto cíle napomáhá. K tomuto cíli je zákon vybaven několika skupinami nástrojů. Jsou to především nástroje zprostředkování zaměstnání v druhé části zákona, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v části páté a zákon obsahuje rovněž část, která se obsahově věnuje výhradně zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tj. část třetí.

Odhlédneme-li na chvíli od textu zákona, můžeme rozdělit zákonné nástroje do dvou teoretických skupin, a to na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a nástroje pasivní politiky zaměstnanosti.

*Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje především poskytování dávek, kdežto aktivní politika zaměstnanosti u nás zahrnuje řadu v zákoně o zaměstnanosti definovaných opatření související s aktivní tvorbou nových pracovních příležitostí a aktivizací pracovních sil, které se obrátily na stát se žádostí o pomoc při získání nové možnosti pracovat - v pojetí našeho právního řádu je aktivní politika zaměstnanosti chápána především ve smyslu pracovních příležitostí vytvářených ze strany státu pro jednotlivce, nikoliv jako podpora zaměstnavatelů a jejich aktivit.<sup>53</sup>*

Vrátíme-li se k textu zákona o zaměstnanosti, shledáme, že garantem za státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce

---

<sup>52</sup> Srov. § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>53</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 4.

České republiky,<sup>54</sup> jakožto správní úřad s celostátní působností, který se vnitřně člení na generální ředitelství a krajské pobočky (včetně pobočky pro hlavní město Prahu), jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště.<sup>55</sup> Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby dle zákona o zaměstnanosti, za účelem pomoci a udržení osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. V této evidenci jsou po dobu poskytování služeb zaznamenány údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.<sup>56</sup>

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti upravuje, stejně jako je tomu i v dalších pracovněprávních předpisech, zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, s ohledem na celou řadu hledisek a vlastností osob, mezi něž patří i zdravotní postižení. Odlišností od ostatních úprav této zásady je ustanovení zákona, které jednání proti danému zakazu normuje jako správní delikt.<sup>57</sup>

*Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít 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 jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.*<sup>58</sup>

Pracovní rehabilitace

Každá osoba se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti, za určitých podmínek i osoby v dočasné pracovní neschopnosti či osoby, které na základě kontrolní lékařské prohlídky přestaly být osobami invalidními, má právo na to, aby jí byla místně příslušným Úřadem práce dle bydliště zdravotně postiženého poskytnuta pracovní rehabilitace.<sup>59</sup> Úřad práce zajišťuje pracovní rehabilitace v součinnosti s pracovními rehabilitačními středisky

<sup>54</sup> Srov. § 2 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>55</sup> Srov. § 2 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>56</sup> Srov. § 68 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>57</sup> Srov. § 139 a § 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>58</sup> Srov. § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>59</sup> Srov. § 69 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

nebo může na základě písemné dohody pověřit jinou právnickou či fyzickou osobu.<sup>60</sup> Dle dikce zákona se za pracovní rehabilitaci skrývá souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, často se skládající z více forem pracovní rehabilitace.<sup>61</sup> Žadatel o pracovní rehabilitaci je povinen doložit, že je osobou se zdravotním postižením.<sup>62</sup>

Formy pracovní rehabilitace jsou dle znění zákona následující:

1. poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti;
2. teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost;
3. zprostředkování, udržení a změna zaměstnání či povolání;
4. vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.<sup>63</sup>

Stěžejním dokumentem je individuální plán pracovní rehabilitace, který udává směr celého procesu pracovní rehabilitace. Ten obsahuje cíle pracovní rehabilitace, užití formy pracovní rehabilitace, jejich časovou posloupnost a termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.<sup>64</sup> Na tvorbě individuálního plánu pracovní rehabilitace se podílí za součinnosti osoby se zdravotním postižením také odborná pracovní skupina, která je ustavena na každém Úřadu práce. Tato odborná pracovní skupina se skládá ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. Individuální plán zohledňuje především zdravotní stav, schopnosti, znalosti, kvalifikaci a možnost uplatnění zdravotně postiženého na trhu práce.<sup>65</sup>

Prováděcím právním předpisem pro zákon o zaměstnanosti je vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten se věnuje formám pracovní rehabilitace v několika bodech. Především, jak již bylo zmíněno výše, stanovuje náležitosti individuálního plánu pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením a dále určuje druhy nákladů, které se poskytují v souvislosti s plněním pracovní rehabilitace, hrazených

---

<sup>60</sup> Srov. § 69 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>61</sup> Srov. § 69 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>62</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 95.

<sup>63</sup> Srov. § 69 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>64</sup> Srov. § 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>65</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 95.

Úřadem práce a způsob jejich úhrady.<sup>66</sup> Vyhláška obsahuje instrukce pro poskytování poradenství osobám se zdravotním postižením v oblasti volby přípravy k práci - zaměřuje se na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.<sup>67</sup>

Formy poradenství vyhláška rozlišuje na skupinové a individuální; dále také stanovuje metody posuzování osobnostních předpokladů na pracovní a bilanční diagnostiku a tyto metody vysvětluje. Pod formu poradenství jsou rovněž zahrnuty i poradenské programy zaměřené na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce.<sup>68</sup> Obligatorně jsou zde upravena ustanovení, která se věnují druhům nákladů hrazených Úřadem práce.<sup>69</sup> Jako náklady lze dle tohoto ustanovení uvést například přímé náklady na poradenství, materiál, mzdy a odměny zaměstnanců či přiměřený zisk, který může činit nejvýše 15 % vynaložených nákladů.

Další formou pracovní rehabilitace po poradenství je teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením. Ta je zákonem specifikována jako:

1. příprava na budoucí povolání;
2. příprava na práci;
3. specializované rekvalifikační kurzy.<sup>70</sup>

Zákon o zaměstnanosti se přípravě na budoucí povolání nikterak nevěnuje a je třeba jej chápat širěji v kontextu celé vzdělávací soustavy, zejména pak v kontextu zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).<sup>71</sup>

Podstatou přípravy k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro

---

<sup>66</sup> Srov. § 2 až § 5 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>67</sup> Srov. § 21 odst. 4 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>68</sup> Srov. § 22 odst. 4 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>69</sup> Srov. § 23 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>70</sup> Srov. § 71 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>71</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 99.

výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.<sup>72</sup> Jako jediná forma pracovní rehabilitace je příprava k práci omezena pouze na 24 měsíců. Takováto příprava k práci může probíhat jak v pracovněprávním poměru, tak i mimo něj, jak plyne z výčtu možných míst, kde může být příprava k práci uskutečněna - na pracovištích zaměstnavatele, na chráněném pracovním místě či ve vzdělávacích zařízeních, bez ohledu na zřizovatele.<sup>73</sup> Pro případy, kdy se zaměstnanec stane osobou se zdravotním postižením v průběhu pracovněprávního vztahu, může vykonávat přípravu u svého zaměstnavatele za předpokladu, že mu k tomu zaměstnavatel vytvoří příhodné podmínky. Podobným způsobem se nejčastěji uplatňuje možnost realizace pracovní rehabilitace za trvání pracovní neschopnosti.<sup>74</sup>

Příprava k práci u osob se zdravotním postižením může být činností náročnější, která si vyžaduje pomoci služeb asistenta, náklady na něž jsou počítány jako náklady vynaložené v souvislosti s pracovní rehabilitací, a jako takové je hradí Úřad práce. Asistenty nemusí zaměstnávat přímo zaměstnavatel, ale jako službu si je lze i pronajmout od třetí osoby.<sup>75</sup>

Předpokladem pro realizaci přípravy k práci je třeba uzavřít písemnou dohodu mezi Úřadem práce a osobou se zdravotním postižením<sup>76</sup> a rovněž i mezi Úřadem práce a osobou, která pracovní rehabilitaci zajišťuje.<sup>77</sup> Po dobu účasti na přípravě k práci náleží osobě se zdravotním postižením podpora při rekvalifikaci, o níž rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce za podmínky, že daná osoba nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu). Osoba se zdravotním postižením nemusí být rovněž vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.<sup>78</sup> Jako doklad o absolvování přípravy k práci vydá osoba, u níž byla příprava k práci provedena, osvědčení.<sup>79</sup>

Poslední formou přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost je organizování specializovaných rekvalifikačních kurzů. Tyto kurzy jsou realizovány za stejných zákonných podmínek jako obvyčejné rekvalifikace dle zákona o zaměstnanosti s tím specifickým, že lektoři a zařízení, v nichž rekvalifikace probíhá, jsou uzpůsobeny potřebám dané osoby a věnují se činnosti, kterou může daná osoba vzhledem ke svému zdravotnímu postižení

---

<sup>72</sup> Srov. § 72 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>73</sup> Srov. § 72 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>74</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 101.

<sup>75</sup> Srov. § 73 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>76</sup> Srov. § 72 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>77</sup> Srov. § 70 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>78</sup> Srov. § 72 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>79</sup> Srov. § 72 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

vykonávat. Osobám účastnícím se takové rekvalifikace náleží podpora při rekvalifikaci za stejných zákonných podmínek jako u výše zmíněné přípravy na práci.<sup>80</sup>

#### Chráněné pracovní místo

Myšlenka chráněného pracovního místa vychází z předpokladu, že ne každá osoba se zdravotním postižením obstojí v konkurenci na volném trhu práce se zdravou populací, a tudíž je třeba vytvářet tzv. chráněný trh práce, kde je zaměstnávání takovýchto osob se zdravotním postižením subvencováno ze strany státu, potažmo Úřadu práce. V souvislosti s chráněným pracovním místem může zaměstnavatel od Úřadu práce získat tři druhy příspěvků:

1. příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením;
2. příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa;
3. příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

Chráněné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením může být zaměstnavatelem založeno dvěma způsoby - může být buď zřízeno nebo vymezeno. Rozdíl mezi oběma způsoby založení chráněného pracovního místa spočívá v rozdílném okamžiku uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce v poměru k době, kdy je takové místo obsazeno osobou se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo je zaměstnavatelem zřízeno dříve, než je obsazeno osobou se zdravotním postižením. Takto zřízené chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu nejméně tří let, nemusí se však jednat o tutéž osobu, postačí, je-li dané místo obsazeno osobou se zdravotním postižením. V jaké lhůtě musí být tato tříletá podmínka obsazenosti místa splněna, je stanoveno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce.<sup>81</sup>

Při vymezení pracovního místa se písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce uzavírá až poté, co je dané místo obsazeno osobou se zdravotním postižením. Z toho plyne, že osoba se zdravotním postižením na daném místě je schopna práci vykonávat bez dalšího uzpůsobení pracovního místa, a zaměstnavatel tak nemá možnost požádat o příspěvek na

---

<sup>80</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 106.

<sup>81</sup> Srov. § 75 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

zřízení chráněného pracovního místa, jako je tomu v případě, je-li takové chráněné pracovní místo zřízeno před jeho obsazením.<sup>82</sup>

Z možnosti uzavření takové písemné dohody s Úřadem práce jsou samozřejmě vyloučeni ti nepoctiví zaměstnavatelé, kteří v období 12 měsíců před podáním žádosti porušili některou z podmínek stanovenou § 75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti.

Za účelem zřízení chráněného pracovního místa může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (invalidní v I. a II. stupni dle zákona o důchodovém pojištění a osoby zdravotně znevýhodněné) v nejvyšší možné výši osminásobku a v případě osob s těžším zdravotním postižením v nejvyšší možné výši dvanásobku měsíční průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel těchto míst minimálně deset, maximální výše příspěvků se navyšuje o dvě průměrné měsíční mzdy na desetinásobek, resp. čtrnáctinásobek.<sup>83</sup>

Základní podmínkou pro přidělení příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením je skutečnost, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách, a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Úřad práce neposkytne příspěvek také v případě, že byl zaměstnavatel v posledních 3 letech usvědčen pravomocným rozhodnutím o uložení pokuty z umožnění výkonu nelegální práce.<sup>84</sup>

Zřídit či vymežit chráněné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením může nejen zaměstnavatel, ale i osoba samostatně výdělečně činná, která je osobou se zdravotním postižením, za obdobných podmínek.<sup>85</sup>

Dalším příspěvkem, který Úřad práce poskytuje jak na zřízená, tak i na vymezená chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tento příspěvek se poskytuje

---

<sup>82</sup> Srov. § 75 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>83</sup> Srov. § 75 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>84</sup> Srov. § 75 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>85</sup> Srov. § 75 odst. 12 a 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

zaměstnavatelům a rovněž osobám samostatně výdělečně činným, jsou-li osobami se zdravotním postižením. Nejvyšší možná výše tohoto příspěvku je 48.000 Kč. Příspěvek se neposkytuje za obdobných podmínek jako výše zmíněný příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Nadto se příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa neposkytne na zaměstnance, který je pouze osobou zdravotně znevýhodněnou, nebo je-li chráněné pracovní místo zřízeno nebo vymezeno mimo pracoviště zaměstnavatele, nebo agenturám práce, které by zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, dále dočasně přidělily k výkonu práce k uživateli.<sup>86</sup>

Charakteristika chráněného pracovního místa a druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa nezbytných k provozování chráněného pracovního místa jsou stanoveny v § 6, § 8 a § 9 prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti. Tento příspěvek, není-li dohodnuto jinak, se poskytuje zálohově čtvrtletně se splatností nejpozději poslední den prvního měsíce příslušného čtvrtletí nebo jiného dohodnutého období.<sup>87</sup> Výše průměrné mzdy vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.<sup>88</sup>

Posledním z řady příspěvků poskytovaných v souvislosti s chráněnými pracovními místy je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Tento příspěvek poskytuje na základě písemné žádosti zaměstnavatele krajská pobočka Úřadu práce, která o takové žádosti vydá rozhodnutí. Příspěvek je formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců, kterými jsou osoby se zdravotním postižením. Takovýchto zaměstnanců musí zaměstnavatel zaměstnávat na chráněných pracovních místech více než 50 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se určuje dle sídla nebo bydliště zaměstnavatele.<sup>89</sup>

Příspěvek slouží k úhradě skutečně vynaložených prostředků na mzdy či platy v maximální poměrné výši 75 %. Zbýlých 25 % nákladů na mzdu musí hradit zaměstnavatel, což má za následek snížení rizika účelově vytvářených chráněných pracovních míst, která jsou vytvářena pouze s úmyslem vyinkasování prostředků státní podpory bez jakékoliv pozitivní

---

<sup>86</sup> Srov. § 76 odst. 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>87</sup> Srov. § 10 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>88</sup> Srov. § 77 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>89</sup> Srov. § 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.



externality, již mají právě tyto prostředky ve společnosti vyvolat. Do nákladů na mzdy jsou zahrnuty i výdaje na pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Nejvyšší možná nominální hodnota příspěvku činí měsíčně 9.500 Kč v případě osob se zdravotním postižením, které jsou invalidní v jakémkoli stupni dle zákona o důchodovém pojištění, a 5.000 Kč, jde-li o osoby zdravotně znevýhodněné. V tomto bodě se zákon se stanovením výše příspěvků vypořádává poměrně podrobně i s ohledem na případné snížení výše příspěvku.<sup>90</sup>

Pro překonání nejvyšší možné výše příspěvku existuje zákonná možnost, která umožňuje navýšit dané nejvyšší částky na žádost zaměstnavatele, a to o 2.700 Kč, resp. 1.000 Kč. Příspěvky tedy mohou po mimořádném zvýšení dosahovat výše 12.200 Kč u osob se zdravotním postižením, které jsou uznány v jakémkoliv stupni invalidity dle zákona o důchodovém pojištění, a 6.000 Kč u osob zdravotně znevýhodněných.<sup>91</sup>

Příspěvek se vyplácí čtvrtletně zpětně. O poskytnutí příspěvku rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce na písemnou žádost zaměstnavatele, kterou musí zaměstnavatel doručit nejpozději do konce následujícího měsíce, který následuje po čtvrtletí, za něž žádá příspěvek. A pochopitelně i zde je omezeno poskytnutí příspěvku těm zaměstnavatelům, kteří mají k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zachycen nedoplatek v evidenci daní příslušným daňovým nebo celním úřadem, mají nedoplatek či penále na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, nebo mají nedoplatek či penále na pojistném na veřejné zdravotní pojištění s výjimkou několika zákonem upravených případů.<sup>92</sup>

Podrobnosti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě upravuje v § 11 až § 14a prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podrobně je zde např. upraven výpočet průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.<sup>93</sup>

Institut chráněného pracovního místa považuji za účinný nástroj podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Při uvažování o tomto právním nástroji je třeba mít na mysli, že napomáhá k zaměstnávání především osobám s těžším zdravotním

<sup>90</sup> Srov. § 78 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>91</sup> Srov. § 78 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>92</sup> Srov. § 78 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>93</sup> Srov. § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

postižením. V průměru takové osoby hledají uplatnění na volném trhu práce velmi obtížně a zároveň jsou v základní míře státem finančně zabezpečeny. Z toho důvodu dochází v praxi k případům, kdy zaměstnavatelé využívají těžké životní situace těchto osob a nechovají se při jejich zaměstnávání právě eticky. Zaměstnavatelé nutí zaměstnance vrátet část vyplacené mzdy tak, aby všechny náklady na zaměstnance pokryl stát ze svých příspěvků, a je tak obcházena povinná účast zaměstnavatele při vyplácení příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Zaměstnavatel tak tvoří svůj zisk pomocí inkasování části příspěvků sloužících k naprosto jinému účelu.

Výše popsanému zneužívání příspěvků by se dle mého názoru dalo lépe zabránit, kdyby jednou z podmínek poskytnutí příspěvků byla povinná účast osoby zatupující Úřad práce v kontrolních orgánech zaměstnavatele. Tato osoba by tak mohla průběžně kontrolovat směřování příspěvků poskytnutých Úřadem práce a zároveň by mohla efektivně dohlížet na celkovou finanční a obchodní situaci zaměstnavatele, která je v současnosti zkoumána pouze při posuzování žádosti o příspěvky.

Povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením

Nástrojem negativní motivace pro zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat alespoň 4 % osob se zdravotním postižením v podobě povinného podílu.<sup>94</sup> Nadto je v zákoně formulován kategorický imperativ, jehož nedodržení nemá za následek sankci, aby každý zaměstnavatel rozšiřoval podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.<sup>95</sup>

U agentur práce se mezi zaměstnance započítávané do povinného podílu neřadí zaměstnanci, které agentura práce poskytuje uživatelům k výkonu práce.<sup>96</sup>

Výše uvedenou povinnost zaměstnávání povinného podílu osob se zdravotním postižením může zaměstnavatel splnit dle zákona třemi způsoby, které lze vzájemně kombinovat:

#### *1. zaměstnáváním v pracovním poměru,*

---

<sup>94</sup> Srov. § 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>95</sup> Srov. § 80 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>96</sup> Srov. § 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

2. *odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo*
3. *odvodem do státního rozpočtu.*<sup>97</sup>

Povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením se vztahuje i na služební úřady podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, nikoliv však již na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie, občanských zaměstnanců ozbrojených sil České republiky, zaměstnanců Českého báňského úřadu a obvodních báňských úřadů, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů, zaměstnávání členů výjezdových skupin, pokud jde o poskytovatele zdravotnické záchranné služby.<sup>98</sup>

Pro plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je nutno stanovit pravidla zjišťování celkového počtu zaměstnanců a celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, u zaměstnavatele, tzv. průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.<sup>99</sup> Způsob výpočtu je stanoven prováděcí vyhláškou č. 518/2004 Sb. Pro účely výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze ti, kteří jsou zaměstnáni v pracovním poměru.<sup>100</sup> Princip výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců je založen na počítání odpracovaných hodin v daném kalendářním roce, je stanoven jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin a celkové stanovené týdenní pracovní doby. Vyhláška také upravuje způsob započítávání neodpracovaných hodin a svátků.<sup>101</sup> Z takto určeného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se určuje povinný podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.<sup>102</sup>

---

<sup>97</sup> Srov. § 81 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>98</sup> Srov. § 147 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>99</sup> Srov. § 81 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>100</sup> Srov. § 15 odst. 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>101</sup> Srov. § 15 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>102</sup> Srov. § 16 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Druhým způsobem, kterým může zaměstnavatel svoji povinnost splnit, je odebrání zboží či služeb, či zadávání zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo osobám samostatně výdělečně činným, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

U tohoto způsobu plnění povinného podílu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, jsou stanovena některá omezení, která mají zabránit snadnému obcházení tohoto institutu ze strany zaměstnavatelů. Proti tzv. praxi „přefakturování“, kdy docházelo pouze k účelovému prodeji a nákupu zboží a služeb mateřskou firmou přes společnost, která zaměstnávala mezi svými zaměstnanci více než 50 % osob se zdravotním postižením, aby byla naplněna litera zákona, ale jeho smysl nebyl naplněn, obsahuje zákon ustanovení, které stanovuje, že daná společnost musí prodávat „své“ výrobky a služby.<sup>103</sup> Je tedy nutné, aby dané služby a výrobky obsahovaly také přidanou hodnotu, kterou do nich svou prací vložili právě zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

Nadto obsahuje zákon omezení dotýkající se možného objemu plnění, které lze započítat ku splnění dané povinnosti. Zaměstnavatelé, kteří mezi svými zaměstnanci zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, a osoby samostatně výdělečně činné, které jsou osobami se zdravotním postižením a nezaměstnávají žádné zaměstnance, mohou pro účely splnění povinnosti povinného podílu poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do výše odpovídající třicetišestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce, za předpokladu, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí.<sup>104</sup>

Posledním možným způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je odvod do státního rozpočtu. Výše povinného podílu, kterou je zaměstnavatel povinen splnit, se určuje jako rozdíl mezi počtem zaměstnanců se zdravotním postižením, které má zaměstnavatel zaměstnat, a mezi splněním povinného podílu jedním ze dvou výše uvedených způsobů, tedy zaměstnáním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru nebo odběrem zboží či služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 %

---

<sup>103</sup> Srov. § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>104</sup> Srov. § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

osob se zdravotním postižením mezi svými zaměstnanci.<sup>105</sup> Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.<sup>106</sup> Autoritativně je výše průměrné mzdy vyhlášena jako sdělení ve Sbírce zákonů Ministerstvem práce a sociálních věcí dle údajů Českého statistického úřadu.<sup>107</sup> Zaměstnavatel poukazuje odvod do státního rozpočtu nejpozději 15. února následujícího roku prostřednictvím Úřadu práce.<sup>108</sup> Nesplní-li zaměstnavatel danou povinnost dobrovolně, rozhodne dle daňového řádu o této povinnosti krajská pobočka Úřadu práce.<sup>109</sup> Následné vymáhání odvodu do státního rozpočtu přísluší místně příslušnému celnímu úřadu dle sídla zaměstnavatele.<sup>110</sup>

Způsob plnění povinnosti povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou zaměstnavatelé povinni písemně oznámit místně příslušné (dle sídla zaměstnavatele) krajské pobočce Úřadu práce do 15. února následujícího roku.<sup>111</sup>

V případě nesplnění povinnosti zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu nebo povinnosti vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením může pro zaměstnavatele znamenat sankci ze strany Úřadu práce ve formě pokuty, která může činit až 1 000 000 Kč.<sup>112</sup>

Dle názoru autora, se nejedná, podíváme-li se na institut povinného podílu v kontextu zatížení zaměstnavatelů, kontroly ze strany státu a efektivity pomoci osobám se zdravotním postižením, o vhodný nástroj. Namísto uvalení plošné povinnosti na všechny zaměstnavatele zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením, by měl stát a potažmo celý veřejný sektor začít naplňovat tuto ideu sám. Ve veřejném sektoru je v Česku zaměstnána zhruba jedna pětina zaměstnanců.<sup>113</sup> Bylo by tedy přínosnější, kdyby se stát a

---

<sup>105</sup> Srov. § 19 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>106</sup> Srov. § 82 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>107</sup> Srov. § 82 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>108</sup> Srov. § 82 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>109</sup> Srov. § 82 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>110</sup> Srov. § 82 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>111</sup> Srov. § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>112</sup> Srov. § 139 odst. 2 písm. a), b) a § 140 odst. 2 písm. a), b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>113</sup> Srov. BOUCHAL, Petr; JANSKÝ, Petr. *Státní úředníci: Kolik jich vlastně je, kde a za jaké platy pracují?* - Studie 4/2014 (online), Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu.

celý veřejný sektor v roli zaměstnavatele rozhodl k pozitivní diskriminaci osob se zdravotním postižením při získávání zaměstnání. Zajisté je k naplňování této myšlenky vhodněji metodicky, strukturálně a finančně vybaven.

### Zákoník práce

Současný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, neobsahuje žádná speciální ustanovení, která by upravovala zvláštní druh pracovněprávního vztahu s ohledem na zdravotní postižení zaměstnanců. Vykonal-li osoba se zdravotním postižením osobně pro svého zaměstnavatele závislou práci dle jeho pokynů a jeho jménem, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, řídí se tento pracovněprávní vztah stejnými ustanoveními, která platí pro zdravé zaměstnance.<sup>114</sup> Zákoník práce obsahuje pouze omezené množství ustanovení, která se útržkovitě snaží kompenzovat znevýhodnění, která jsou v pracovním procesu imanentně spjata se zdravotním postižením.

### Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Tato zákonná konkretizace ústavní zásady dle čl. 1 a čl. 3 Listiny, jejíž obsah je zároveň implementací unijního práva,<sup>115</sup> povazuje zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek, odměňování, odborné přípravy a postupu v zaměstnání.<sup>116</sup> V demonstrativním výčtu zakázaných diskriminačních kritérií figuruje i zdravotní stav.<sup>117</sup>

Zásada rovnosti zacházení a zákazu diskriminace je však prolomena, jedná-li se o rozdílné zacházení, které plyne z povahy pracovní činnosti opodstatněné požadavkem nezbytným pro výkon práce, za podmínky oprávněnosti požadavku a přiměřenosti. Za diskriminační nejsou rovněž považována kompenzační opatření, která slouží k předcházení nebo vyrovnávání nevýhod, plynoucích z příslušnosti fyzické osoby ke skupině, vyznačující se vlastností uvedenou v antidiskriminačním zákoně;<sup>118</sup> mezi těmito vlastnostmi je i zdravotní postižení.<sup>119</sup> Toto prolomení zásady umožňuje zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, aby byly jejich nevýhody kompenzovány opatřeními, která mají za cíl dostat je na stejnou startovní čáru jako zaměstnance bez zdravotního postižení. V případě takovýchto opatření se tedy nejedná o poskytování výhod, nýbrž o eliminaci nevýhod.

<sup>114</sup> Srov. § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>115</sup> Zejm. směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, v platném znění.

<sup>116</sup> Srov. § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>117</sup> Srov. § 16 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>118</sup> Srov. § 16 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>119</sup> Srov. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

Zákoník práce s ohledem na zásadu rovnosti a zákazu diskriminace víceméně odkazuje na antidiskriminační zákon, který tuto zásadu rozpracovává podrobněji a obsahuje i právní prostředky ochrany před diskriminací.<sup>120</sup>

Porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace má následky nejen soukromoprávní, ale zaměstnavateli hrozí za porušení této zásady také správní postih dle § 11 a § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Příkladem porušení této zásady přímo vládou je nařízení vlády 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, které ve svém znění účinném do 31. prosince 2016 obsahovalo rozdílnou sazbu minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy založenou na přímé diskriminaci z důvodu pobírání<sup>121</sup> invalidního důchodu, tedy zdravotního postižení. Vláda tento nedostatek nižších sazeb minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy u osob se zdravotním postižením odstranila až po tlaku veřejné ochránkyně práv, jež se musela uchýlit až k podání návrhu na zrušení příslušných ustanovení nařízení u Ústavního soudu dne 19. února 2016.<sup>122</sup>

Motivací, proč vláda po dlouhou dobu svým nařízením určovala nižší úroveň minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy pro zaměstnance s omezeným pracovním uplatněním, je ekonomický fakt, že zaměstnavatel mnohem pravděpodobněji přijme pro výkon práce levnějšího zaměstnance. Zaměstnancům se zdravotním postižením, se tak na nejnižších mzdových úrovních zvýšila šance, že budou zaměstnáni.

Druhým faktorem je interpretace, že invalidní důchod je částečnou náhradou mzdy a poživatel invalidního důchodu již vlastně část odměny za vykonanou práci dostane ve formě invalidního důchodu.

---

<sup>120</sup> Srov. § 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>121</sup> Nařízení vlády zmiňuje výslovně poživatele invalidního důchodu, tato nižší sazba minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy se tedy nevztahuje na osoby, které byly invalidními uznány, avšak invalidní důchod nepobírají.

<sup>122</sup> Srov. návrh veřejné ochránkyně práv ze dne 19. února 2016 na zrušení příslušných ustanovení nařízení vlády 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; dostupné na

<[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Zvlastni\\_opravneni/ustavni\\_soud/SZD\\_16-2015-minimalni-mzda.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Zvlastni_opravneni/ustavni_soud/SZD_16-2015-minimalni-mzda.pdf)>.

Dle názoru autora výše uvedené argumenty, podporující rozdílnou výši sazeb minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy, neobstojí a jsou v rozporu rovněž se zásadou za stejnou práci stejná odměna.<sup>123</sup> Vláda se rozhodla svým nařízením učinit každou práci, která nedosahuje hodnoty minimální mzdy, protizákonnou, ve snaze zvýšit příjmy nízkopříjmových zaměstnanců. Ve skutečnosti jsou dopady tohoto nařízení rozdílné. Části zaměstnanců pracujících za minimální mzdu se tímto příjem zvýší, část bude zaměstnána ilegálně za nižší mzdu a část nebude zaměstnána vůbec. Rozdílnou výši sazby minimální mzdy vláda tuto skutečnost reflektuje, ale na druhé straně chce před voliči vypadat sociálně přívětivě. Proto je celý princip minimální mzdy, byť „vylepšený“ přímou diskriminací osob pobírajících invalidní důchod, pro zaměstnávání a zvláště pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením škodlivý a zaměstnanost pouze snižuje. Nutno dodat, že za minimální mzdu pracují zhruba 3 % zaměstnanců.<sup>124</sup> Namísto normativní minimální mzdy by jistě měl reálnější dopad na růst mezd v soukromém sektoru nárůst platů ve veřejném sektoru, který by přirozeně tlačil na růst mezd v sektoru soukromém.

Argument, že invalidní důchod je částečnou náhradou odměny za vykonanou práci, nemůže dle názoru autora obstát. Odměna za vykonanou práci plyne ze soukromoprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Invalidní důchod je kompenzace ze strany státu, vztah mezi státem a invalidním důchodcem je upraven právem veřejným. Uplatňování práva soukromého je na uplatňování práva veřejného nezávislé.<sup>125</sup> Zaměstnavatel tudíž nemůže zaměstnanci za vykonanou práci hradit nižší odměnu s tím, že část již dostal ve formě invalidního důchodu od státu.

Vybraná ustanovení významná pro zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením

Autor textu je toho názoru, že ačkoli to ze samotné dikce zákoníku práce neplyne, zvláštní pracovní podmínky v oblasti úpravy kratší pracovní doby či jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby v případech, kdy o to požádá zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby<sup>126</sup>, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, se vztahují i na zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Tedy, že zaměstnavatel je podle § 241 odst. 2

---

<sup>123</sup> Srov. § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>124</sup> Srov. ČTK. Za minimální mzdu pracuje 115 000 lidí, zhruba tři procenta zaměstnanců (online), aktualne.cz, 2016 <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/za-minimalni-mzdu-pracuje-115-tisic-lidi-zhruba-tri-procenta/r~5f3c592c530d11e6888a0025900fea04/>>.

<sup>125</sup> Srov. § 1 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.

<sup>126</sup> Osoby ve II., III. a IV. stupni závislosti podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.



zákoníku práce povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu v zásadě dvěma skupinám zaměstnanců. První skupinou jsou zaměstnanci, kteří pečují o třetí osobu a druhou skupinou jsou osoby, které v okamžiku posuzování žádosti o nikoho nepečují, ale pro jejich zvláštní postavení je třeba těmto osobám poskytnout ochranu a mezi tyto osoby patří mimo těhotné zaměstnankyně dle mého názoru i zaměstnanci se zdravotním postižením.

Výše uvedené tvrzení o rozšíření okruhu oprávněných osob opírám o výklad § 10 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který se aplikuje subsidiárně vůči zákoníku práce.<sup>127</sup> Smyslem § 10 občanského zákoníku je, aby se případ, kdy nelze aplikovat výslovné ustanovení, posoudil podle ustanovení, které se týká právního případu co do obsahu a účelu posuzovanému právnímu případu nejbližšího.

Pokud daný případ zaměstnance zdravotním postižením není možné z provozních důvodů řešit přizpůsobením pracovní doby, přichází na řadu institut převedení zaměstnance na jinou práci, případně může zaměstnavatel takovému zaměstnanci dát výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce.

Pozbyde-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo nesmí-li dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, je zaměstnavatel podle § 41 odst. 1 písm. a) a b) povinen jej převést na jinou práci s ohledem na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.<sup>128</sup> Pakliže výše zmíněného účelu převedení není možné dosáhnout v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, může zaměstnavatel zaměstnance převést i bez jeho souhlasu na jiný druh práce, než který byl sjednán v pracovní smlouvě.<sup>129</sup>

Není-li možné případ zaměstnance úspěšně řešit ani převedením na jinou práci podle § 42 odst. 1 písm. a), b) a odst. 3 zákoníku práce, může mu dát zaměstnavatel výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Tato subsidiární povaha výpovědi podle § 52 písm. d), e) vůči převedení na jinou práci plyne z výkladu ustanovení § 80 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Tento stanoví, že *„zaměstnavatelé jsou povinni rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních*

---

<sup>127</sup> Srov. § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>128</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3806/2010; odmítne-li zaměstnanec vykonávat práci, pro jejíž výkon není zdravotně způsobilý, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, nejedná se o porušení povinnosti zaměstnance.

<sup>129</sup> Srov. § 41 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

*podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.*<sup>130</sup> Takovému výkladu svědčí rovněž ústavně konformní interpretace čl. 29 odst. 2 Listiny, jenž zakládá právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích osobám se zdravotním postižením.

Výše zmíněné instituty umožňují zaměstnavateli realizovat jeho zákonnou povinnost podle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, „*nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.*“

V souvislosti s výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) a e), tedy kvůli zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, je nutno dodat, že zaměstnanci v takovém případě náleží odstupné podle § 67 zákoníku práce pouze v případě, byl-li pracovní poměr ukončen výpovědí nebo dohodou podle § 52 písm. d), tedy jako následek pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Dle názoru autora, by mělo odstupné náležet i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl ukončen podle § 52 písm. e), tedy pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost. Odstupné je koncipováno jako finanční kompenzace poskytovaná zaměstnanci při skončení jeho pracovního poměru z důvodu, který nespočívá na vůli zaměstnance.<sup>131</sup> Z toho důvodu náleží odstupné také zaměstnancům, kterým byla dána výpověď ze všech organizačních důvodů podle § 52 písm. a), b) a c). Zaměstnanci, který dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost následkem právní události (nemoci či úrazu), nikoliv však v souvislosti s výkonem práce, a byla mu dána výpověď podle § 52 písm. e), by tak měl podle výše uvedeného principu vzniknout rovněž nárok na odstupné.

Ve výše uvedených případech je zdravotní stav autoritativně vyhodnocen lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Na výše uvedenou povinnost zaměstnavatele v § 103 odst. 1 navazuje povinnost podle odst. 5 téhož paragrafu. „*Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných*

<sup>130</sup> Srov. VOJÁČKOVÁ, Sylva; PRUNNER, Petr. *Kratší pracovní doba zaměstnance se zdravotním postižením* (online), epravo.cz, 2016 (cit. 23.11.2017).

<sup>131</sup> Srov. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, str. 207.

*pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.*“ Tato povinnost zaměstnavatele je zákonným projevem ústavního práva na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní pomůcky náležející osobám se zdravotním postižením podle čl. 29 odst. 1 Listiny. Pro další specifika povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek odkazuje zákoník práce v § 237 na zvláštní zákon, kterým je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

V souvislosti s opatřeními k vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele projednat tato opatření s odborovou organizací podle § 287 odst. 2 písm. f). Přestože účelem projednání dané věci, na rozdíl od pouhého informování, je dosažení shody pomocí dialogu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, případná neshoda v jednáních nebrání zaměstnavateli prosadit svoji vůli.<sup>132</sup>

#### Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je ústředním zákonem, který konkretizuje ústavní zásadu<sup>133</sup> rovného zacházení a zákazu diskriminace. Působnost zákona se vztahuje nejen na oblast práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, ale pro účely této práce budu však v této části textu pojednávat o této normě pouze v tomto kontextu.<sup>134</sup>

Tento předpis poskytuje osobám se zdravotním postižením ochranu před přímou a nepřímou diskriminací a zároveň vymezuje pro své účely, co je zdravotním postižením, jak již bylo zmíněno v jedné z předešlých kapitol.<sup>135</sup>

*Přímou diskriminací se rozumí takové 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, národnosti, pohlaví,*

---

<sup>132</sup> Srov. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, str. 206.

<sup>133</sup> Srov. čl. 1 a 3 Listiny a čl. 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie, v platném znění.

<sup>134</sup> Srov. § 1 odst. 1 písm. a) zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>135</sup> Srov. § 5 odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.<sup>136</sup>

*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3<sup>137</sup> 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.<sup>138</sup>*

Přítom kritérium zdravotního postižení má mezi ostatními diskriminačními hledisky specifické postavení, jelikož zákon stanovuje následující přípustné formy rozdílného zacházení:

*Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo 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.<sup>139</sup>*

Nedodržování výše citované povinnosti přijmout přiměřená opatření směřující k tomu, aby osoby se zdravotním postižením měly přístup k zaměstnání a výkonu práce, často zdůrazňuje i Veřejný ochránce práv ve svých zprávách o šetření.<sup>140</sup>

Při určování výše uvedeného nepřiměřeného zatížení stanovuje zákon následující kritéria, ke kterým je nutno přihlídnout:

1. míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
2. finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
3. dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a

---

<sup>136</sup> Srov. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>137</sup> Jedná se o kritéria, která jsou vymezena v předcházejícím odstavci, mezi nimiž je i kritérium zdravotního postižení.

<sup>138</sup> Srov. § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>139</sup> Srov. § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>140</sup> Srov. např. VOP, Zpráva o šetření: Diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení; sp. zn. 85/2011/DIS/JŠK (ASPI)

4. způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.<sup>141</sup>

Je zde rovněž stanovena nevyvratitelná domněnka, že opatření, které je osoba povinna dle zvláštního předpisu uskutečnit, se nepovažuje za nepřiměřené zatížení.<sup>142</sup>

O diskriminaci se rovněž nejedná v případě, že k rozdílnému zacházení dochází za účelem ochrany osob se zdravotním postižením nad rámec stanovené zvláštními právními předpisy, za předpokladu přiměřenosti a nezbytnosti prostředků k dosažení uvedených cílů.<sup>143</sup>

Pro úplnost je třeba zmínit ustanovení, které umožňuje předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby k některé z výše uvedených skupin opatřeními, aniž by se jednalo o diskriminaci.<sup>144</sup>

Dojde-li k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele, může zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, podat proti tomuto zaměstnavateli tzv. antidiskriminační žalobu dle § 10 antidiskriminačního zákona. Touto žalobou je možno se u soudu domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřeného zadostiučinění. Subsidiárně se lze domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích (nepostačí-li morální satisfakce, musí přijít materiální).<sup>145</sup> Nárok může být úspěšný, pokud se naplní tři předpoklady:

1. podmínka existence protiprávního diskriminačního jednání, které vyvolalo
2. určitou újmu na straně diskriminované osoby, přičemž zde musí existovat
3. příčinná souvislost mezi zásahem a újmou.<sup>146</sup>

---

<sup>141</sup> Srov. § 3 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>142</sup> Srov. § 3 odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>143</sup> Srov. § 6 odst. 5 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>144</sup> Srov. § 7 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>145</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. str. 295.

<sup>146</sup> Srov. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. str. 291.

Je-li žalobce ve sporu úspěšný a domáhal-li se náhrady nemajetkové újmy v penězích, určí soud výši náhrady s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.<sup>147</sup>

Specifikem řízení o antidiskriminační žalobě je převrácení důkazního břemene z žalobce na žalovaného dané ustanovením § 133a zákona č. 99/1963, občanský soudní řád. Z ústavně konformního výkladu je však patrné,<sup>148</sup> že žalobci nestačí pouze tvrdit skutečnost, že s ním bylo zacházeno jinak než obvykle (pouhý pocit), ale musí tato svá tvrzení prokázat, aby měl v řízení úspěch. Musí zároveň tvrdit, že důvodem k tomuto neobvyklému jednání byla diskriminace právě na základě např. zdravotního postižení, a tento důvod je již zákonem předpokládán jako pravdivý, neprokáže-li se opak.

V této souvislosti je vhodné doplnit, že metodickou pomocí obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace je povinován Veřejný ochránce práv.<sup>149</sup>

### Slevy na daních z příjmu

Nástrojem pozitivní motivace k zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů jsou tzv. slevy na dani pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením dle § 35.

Výše slevy je rozdělena do dvou kategorií podle stupně zdravotního postižení daného zaměstnance. Sleva na dani ve výši 18.000 Kč za kalendářní rok či poměrná část získaná přepočtem průměrného ročního počtu těchto zaměstnanců náleží zaměstnavateli za každého zaměstnance se zdravotním postižením s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením, tj. za zaměstnance invalidní v prvním a ve druhém stupni invalidity dle zákona o důchodovém pojištění a za zaměstnance, kteří jsou osobami zdravotně znevýhodněnými. Za zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením, tj. ve

---

<sup>147</sup> Srov. § 10 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

<sup>148</sup> Nález Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb. „Výkladem (...) nelze dovodit, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak (...)“

<sup>149</sup> Srov. § 21b odst. a) zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění.

třetím stupni invalidity dle zákona o důchodovém pojištění, náleží zaměstnavateli ze zákona sleva na dani ve výši 60.000 Kč za kalendářní rok nebo jeho přepočtenou část.<sup>150</sup>

Totožný paragraf obsahuje poměrně rozsáhlá ustanovení o výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, významná pro určení výše slevy na dani, založené na podílu celkového počtu hodin, který těmto zaměstnancům vyplývá z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby po dobu trvání pracovního poměru v období, za které se podává daňové přiznání, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními právními předpisy.<sup>151</sup>

Další slevou na dani, kterou zákon o daních z příjmů spojuje se zdravotním postižením, je sleva na držitele průkazu ZTP/P ve výši 16 140 Kč, je-li poplatníkovi přiznán nárok na průkaz ZTP/P.<sup>152</sup> Tato sleva se poskytuje poplatníkům daně z příjmů fyzických osob, nemotivuje tudíž zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nýbrž motivuje samotné osoby se zdravotním postižením k výdělečné činnosti, ať už jako zaměstnanec, nebo jako osoba samostatně výdělečně činná.

Nárok na průkaz ZTP/P vzniká osobě se zvlášť těžkým zdravotním postižením dle zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, jak o tom bylo pojednáno v jedné z dřívějších kapitol. V praxi dochází často u držitelů průkazů ZTP/P k souběhu s invaliditou třetího stupně dle zákona o důchodovém pojištění.

U obou výše uvedených slev na dani dochází k odečtu až od vypočtené daňové povinnosti, nikoliv od pouhého základu daně, což je pro poplatníka mnohem výhodnější.<sup>153</sup>

Autor textu je přesvědčen, že sleva na dani zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, je vhodným nebyrokratickým nástrojem k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. Ke zvýšení účinnosti tohoto nástroje by přispělo navýšení slevy zejména za zaměstnance invalidní v první a druhém stupni. Ačkoliv je sleva na dani pro zaměstnavatele zaměstnávajícího zaměstnance ve třetím stupni téměř čtyřnásobně vyšší, nedomnívám se, že v praxi napomáhá k vyšší zaměstnanosti

---

<sup>150</sup> Srov. § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v platném znění.

<sup>151</sup> Srov. § 35 odst. 2 a 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v platném znění.

<sup>152</sup> Srov. § 35ba odst. 1 písm. e) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v platném znění.

<sup>153</sup> Srov. PELC, Vladimír. *Zákon o daních z příjmů: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 922.

těchto osob na volném trhu práce, poněvadž vzhledem ke stupni snížení pracovního výkonu je většina těchto osob odkázána na chráněný trh práce.



## Kontrolní závěr NKÚ k vynaloženým prostředkům státu určeným na vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením

Během roku 2016 provedl Nejvyšší kontrolní úřad kontrolu, jejímž cílem bylo zejména prověřit systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením během let 2010 – 2015 u Úřadu práce ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí (dále také „MPSV“).

Kontrolní závěr vyznívá v celkovém pohledu velice kriticky s ohledem na aktivity státu, potažmo MPSV, ve snahách zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením na volném trhu práce.<sup>154</sup>

I přesto, že primárním smyslem politiky zaměstnanosti a všech druhů podpor v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je podpora přístupu těchto osob na volný trh práce, byla v období do roku 2010 do roku 2015 velká část peněžních prostředků (96 %) vyplacena zaměstnavatelům působícím na chráněném trhu práce.<sup>155</sup>

Hlavním institutem, který má navzdory proklamovanému cíli, totiž pomoci získat a udržet osobám se zdravotním postižením pracovní místo na volném trhu práce, za následek vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů v chráněném pracovním trhu, je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě dle § 78 zákona o zaměstnanosti.

Velice často stále v praxi dochází při plnění povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením k výše zmíněnému přefakturování výrobků a služeb. Z kontrolního vzorku 21 společností poskytovalo pouze 42 % náhradní plnění výhradně na základě vlastní činnosti a vlastními zaměstnanci. Kontrolní závěr NKÚ zdůrazňuje, že jeden ze základních principů podpory chráněného trhu práce, zajištění odbytu výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, tak není naplněn.<sup>156</sup>

Pouze velice okrajově, z pohledu čerpaných prostředků vynaložených na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je využíván nástroj pracovní rehabilitace,

---

<sup>154</sup> Chráněný trh práce tvoří zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Ostatní zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné jsou označovány jako volný trh práce.

<sup>155</sup> NKÚ Kontrolní akce č. 16/11 - Peněžní prostředky státu určené na vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, str. 5.

<sup>156</sup> Srov. NKÚ Kontrolní akce č. 16/11 - Peněžní prostředky státu určené na vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, str. 6.

který slouží k usnadnění vstupu na volný pracovní trh. Z vynaložených prostředků šlo na tento nástroj pouze 0,09 % výdajů. Podíl se začal zvyšovat až od roku 2016, kdy byla na krajských pobočkách Úřadu práce ČR zřízena pozice poradce pro pracovní rehabilitaci.<sup>157</sup>

Jedním z příznačných rysů koncepčních materiálů vytvářených ústředními správními orgány je absence konkrétních měřitelných cílů těchto koncepcí. To s sebou nese neefektivnost celé koncepce a vynaloženého úsilí, poněvadž obecně a vágně formulované cíle lze následně rovněž obecně a vágně konfrontovat s dosaženými výsledky a vydávat je za úspěch či neúspěch, jak je zrovna potřeba je prezentovat.

*Koncepce politiky zaměstnanosti 2013–2020 ani navazující Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 nemají pro oblast zaměstnávání OZP stanoveny žádné konkrétní a měřitelné cíle, podle kterých by bylo možné hodnotit míru jejich plnění.*<sup>158</sup>

Kontrolní závěr rovněž vytyká nedostatečnou četnost podkladových statistických údajů, týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pořizovaných Českým statistickým úřadem.

Z výše prezentovaného kontrolního závěru NKÚ je patrné, že chce-li stát podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením finančními příspěvky, tyto skončí na chráněném trhu práce. Je tedy zřejmé, že hodlá-li stát pomoci osobám se zdravotním postižením ke vstupu na volný trh práce, nemůže tak činit přímou finanční podporou soukromým zaměstnavatelům, jejichž hlavním cílem je tvorba zisku a věnování se byznysu ve svém oboru. Taková finanční podpora totiž v praxi vede ke specializaci zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a závislosti na finanční podpoře státu, dochází tedy k samovolnému imanentnímu vzniku chráněného pracovního trhu.

Dle mého názoru jsou vhodnějšími nástroji k dosažení vyšší míry zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na volném trhu práce především vhodné vzdělávání osob se zdravotním postižením, slevy na dani pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením a pozitivní diskriminace osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru při získávání zaměstnání.

---

<sup>157</sup> Srov. NKÚ Kontrolní akce č. 16/11 - Peněžní prostředky státu určené na vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, str. 6.

<sup>158</sup> Srov. NKÚ Kontrolní akce č. 16/11 - Peněžní prostředky státu určené na vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, str. 5.

Výše zmíněná opatření jsou dle mého názoru přímější a efektivnější nástroje, vedoucí k vyšší zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. Nemají negativní zatěžující vliv pro soukromé zaměstnavatele ve smyslu byrokratickém a ve smyslu vynakládání peněžních prostředků pro účely, které nejsou jejich primárním cílem. Zároveň tato opatření nikterak nezatěžují veřejné rozpočty státu a územních samosprávných celků. V případě pozitivní diskriminace osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru při získávání zaměstnání by zároveň došlo k pozitivnímu dopadu pro soukromý sektor, který by získal část potenciálních zaměstnanců, kteří nejsou osobami se zdravotním postižením, pro pracovní pozice, k nimž nejsou osoby se zdravotním postižením zdravotně způsobilé.

## Závěr

Samotný pojem osoby se zdravotním postižením, který je v dnešní době roztržěn mezi několik prepisů, z té příčiny, že každý předpis sleduje odlišný cíl a prostředky jeho uskutečnění, by bylo vhodné sjednotit. Každý předpis je založen na odlišném způsobu hodnocení zdravotního postižení, ať už na medicínské nebo sociální koncepci. Z pohledu člověka, který již měl s tímto systémem i vlastní zkušenosti, se mi jeví jako příhodnější pohled medicínský, kdy je s každým zdravotním znevýhodněním již předem spjato z toho vyplývající typické znevýhodnění pro danou osobu, jako je tomu například při posuzování invalidity dle zákona o důchodovém pojištění. Sociální model neshledávám v praxi příliš šťastným, jak jsem již uvedl výše v textu. Při aplikaci tohoto pojetí zdravotního postižení za účelem získání příspěvku na péči pro osoby závislé na péči jiné fyzické osoby dochází dle mého názoru k velice nežádoucím odchýlkám. Posouzení je odvislé od šetření, které provádí pracovník kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce České republiky a dle mého názoru je velice subjektivní, převážně závislé na připravených výpovědích šetřených osob, jejichž výroky lze jen těžko konfrontovat s realitou. Člověk, který je v tomto směru zbláhlost a nikterak ho netíží svědomí v uvádění zkreslených a jemu přilepšujících informací, dosáhne zpravidla na příspěvek vyššího stupně než ostatní posuzované osoby. Značnou roli hraje rovněž přístup úředníků, kteří ve správním řízení nezřídka důsledně vyžadují plnění ze strany účastníků a nedbají přitom o ochranu jejich zájmů.<sup>159</sup>

Z výše uvedených důvodů se tedy přikláním spíše k propracovanému medicínskému modelu zdravotního postižení. Rovněž bych shledal vhodným, v duchu zásady hospodárnosti ve státní správě, sloučit do jedné vícero finančních subvencí od státu, jako je invalidní důchod, příspěvek na mobilitu a příspěvek na péči. Tyto peněžní tituly se v praxi u příjemců zpravidla překrývají a jistě by nebylo náročné provést jakousi syntézu do jedné dávky, tak aby nemuselo probíhat zvláštní řízení k přiznání každé z nich zvlášť, přičemž některá se i v pravidelných intervalech opakují. S tímto by bylo možné zároveň spojit v jedno řízení i přiznání průkazu zdravotně postižené osoby.

Co se týče zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho aktivní finanční podpora ze strany státu, vyjdeme-li z výše citovaného kontrolního závěru Nejvyššího kontrolního úřadu, je zřejmé, že prakticky většina finanční podpory putuje na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu, tj. k zaměstnavatelům, kteří se na zaměstnávání osob se zdravotním postižením specializují, ať už je jejich etika podnikání jakákoliv. Z toho by měl zákonodárce dle mého názoru dovodit, že běžného soukromého zaměstnavatele tyto

---

<sup>159</sup> Srov. nález III. ÚS 188/04.

příspěvky, jež jsou spojeny s poměrně vysokým byrokratickým zatížením, nikterak nemotivují k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Primárním smyslem soukromých obchodních společností je tvorba zisku, dobročinnost jejich prioritou není. Pro běžného zaměstnavatele je v praxi nesmírně nákladné - ať už finančně, časově či z pohledu vynaloženého úsilí - zaměstnat osobu se zdravotním postižením, která potřebuje přizpůsobit pracovní prostředí a její pracovní výkon je snížen. Je-li cílem zákonodárce zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením, mohl by např. zavést pozitivní diskriminaci těchto osob při výběrů uchazečů ve veřejném sektoru, tj. při stejné kvalifikaci a splnění pracovních předpokladů by byl přijat ten uchazeč, který je osobou se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé ve veřejném sektoru jistě disponují personálem, který by mohl poskytovat kvalifikovanou metodickou podporu při jejich zaměstnávání. Veřejný sektor nabízí mnoho kancelářských pozic, které jsou vhodné pro osoby se sníženou schopností pohybu. Budovy veřejných institucí mají nadto povinnost danou vyhláškou,<sup>160</sup> aby byly bezbariérové, zaměstnavateli tedy vznikají případně mnohem nižší náklady na úpravu pracovního místa. Domnívám se, že by toto opatření mělo při zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce větší efektivitu, než aktivní finanční podpora státu zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé veřejného sektoru zaměstnávají zhruba pětinu pracovní síly (zhruba 900 000 pracovních míst) v Česku<sup>161</sup>, i z toho důvodu se domnívám, že cílený zájem těchto zaměstnavatelů o osoby se zdravotním postižením může mít v úhrnu příznivější dopad na zaměstnanost osob se zdravotním postižením i na soukromé zaměstnavatele.

Vedlejším příznivým dopadem výše zmíněné pozitivní diskriminace osob se zdravotním postižením při ucházení se o pracovní místo ve veřejném sektoru by byla uvolněná pracovní síla pro soukromý sektor v oblastech, kde je pro výkon práce nutná zdravotní způsobilost. Část současných zaměstnanců veřejného sektoru, kteří nejsou osobami se zdravotním postižením by tak byla postupně nahrazována na svých pozicích osobami se zdravotním postižením a uvolněná pracovní síla by pomohla soukromému sektoru v hledání kvalifikovaných a zdravotně způsobilých zaměstnanců.

---

<sup>160</sup> Srov. vyhlášku č. 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb, v platném znění.

<sup>161</sup> Srov. BOUCHAL, Petr; JANSKÝ, Petr. *Státní úředníci: Kolik jich vlastně je, kde a za jaké platy pracují?* - Studie 4/2014 (online), Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu.

Chráněný trh práce, který je primárně určen pro osoby s těžkým zdravotním postižením, jejichž pracovní uplatnění je značně omezeno, je samozřejmě na státní finanční podpoře zcela závislý a zde vynaložené prostředky jsou víceméně prostředky na dobročinnost.

Vhodným nástrojem státu pro vytvoření chráněného pracovního trhu jsou chráněná pracovní místa a na ně navázané finanční příspěvky. Jak jsem již zmínil výše v textu, vzhledem k možnému zneužívání těchto příspěvků zaměstnavateli na úkor zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, bylo by vhodné stávající předpoklady pro získání příspěvků doplnit o podmínku členství pověřené osoby Úřadu práce v kontrolních orgánech žádajícího zaměstnavatele. Takto by byla zajištěna nejen počáteční, ale i průběžná kontrola plnění podmínek pro získání příspěvků spojených s chráněným pracovním místem a zároveň vyšší ochrana před zneužíváním finančních příspěvků.

S výše uvedeným souvisí také povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením či se této povinnosti zhostit náhradním plněním. Celý tento systém neshledávám nikterak šťastným. Stát vnucuje tuto povinnost soukromým zaměstnavatelům, ačkoliv by ji mohl dobrovolně a s větší mírou a efektivitou převzít sám, jak jsem uvedl výše. Jednak je tento systém dalším finančním zatížením státu a úřednictva, ale hlavně je to povinnost, na kterou musejí pamatovat zaměstnavatelé, ačkoliv by se měli věnovat primárně chodu své společnosti a jejím cílům. Jak již bylo uvedeno v kontrolním závěru NKÚ, tento systém je opět z velké části obcházen tzv. přefakturováním, nebo zaměstnavatel raději odvede peníze státu, jelikož je to spjato s nejnižší námahou. Rovněž to hraje roli při rozhodování firem, zdali mají překročit hranici 25 zaměstnanců či to opět řešit nějakým obcházením zákona v podobě zakládání nových společností apod.

Dle mého názoru, se nejedná o systém, který by přinesl mnoho užitku, ať už osobám se zdravotním postižením, zaměstnavatelům či státu. Mnohem pozitivněji by se projevila skutečnost, kdyby stát více investoval do vzdělání osob se zdravotním postižením. Základním předpokladem k získání zaměstnání je mít znalosti, schopnosti a dovednosti, které zaměstnavatel potřebuje, a čím více se člověk v těchto oblastech profesionalizuje, tím je pro zaměstnavatele atraktivnější. U osob se zdravotním postižením záleží převážně na charakteru znevýhodnění, je-li člověk omezen v pohybu vozíkem, není to v dnešní „digitální společnosti“ téměř žádná překážka, pokud disponujete správnými znalostmi a dovednostmi. Pokud je člověk hluchoslepý, je situace na volném trhu práce neřešitelná.

Za vhodný nástroj pro soukromý sektor považuji daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, a byl bych pro jeho zvýšení, zejména pokud

jde o osoby s invaliditou prvního a druhého stupně, kde je roční sleva nyní pouze 16.000 Kč. Jedná se o pozitivní motivaci, která zaměstnavatele nikterak byrokraticky nezatěžuje, a její implikací může být efekt srovnatelný s pozitivní diskriminací uchazečů o zaměstnání ve veřejné sféře, jak jsem jej popsal výše.

Osobou se zdravotním postižením je v Česku zhruba každý desátý obyvatel. Nejvíce osob se zdravotním postižením je zastoupeno ve věkové kategorii 60+, jedná se přibližně o 59 % z celkového počtu osob se zdravotním postižením. Lidé v této věkové kategorii jsou již převážně mimo pracovní trh a jejich příjem je zabezpečen důchodovým systémem. Zbývá tedy asi 400 000 tisíc osob věkové kategorie 59- s lehkým (30 %), středně těžkým (41 %), těžkým (23 %) a velmi těžkým (6 %) zdravotním postižením.<sup>162</sup> Většina osob s lehkým zdravotním postižením je uplatnitelná na volném trhu práce bez jakékoliv podpory. Lidé s velmi těžkým zdravotním postižením a velká část osob s těžkým zdravotním postižením jsou na finanční podpoře státu existenčně závislí. Zbývá tedy zhruba asi 200 000 osob s převážně těžkým zdravotním postižením, kteří potřebují při hledání pracovního místa na volném trhu práce podpořit. Jsem toho názoru, že mnou výše uvedená opatření mají dostatečný potenciál takovému počtu lidí pomoci. Především pozitivní diskriminace osob se zdravotním postižením v zaměstnávání ve veřejném sektoru, kde je zaměstnáno zhruba 900 000 osob, by byla nenákladným efektivním řešením.

---

<sup>162</sup> Srov. KOTÝNEK, Josef. *V ČR byl zdravotně postižený každý desátý* (online), statistikaamy.cz, 2014.

## Odborná literatura

BOUČKOVÁ, Pavla a kol., *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.

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

KLÍMA, Karel. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-140-3.

ČEPELKA, Čestmír; ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: C.H. Beck, 2008. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7179-728-9.

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

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

TOMEŠ, Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. *Právní a organizační aspekty posuzování zdravotního stavu v sociální oblasti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. Vodnář, 2011. ISBN 978-80-87146-46-0.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

PELC, Vladimír. *Zákon o daních z příjmů: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-517-6.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.



## Právní předpisy

Zákon č. 262/2004 Sb., zákoník práce, v platném znění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění

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

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění

Zákon č. 99/1963 občanský soudní řád, v platném znění

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Vyhláška č. 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb

Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity)

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách

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

Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě

Listina základních práv Evropské unie; Dostupné na <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=OJ:C:2016:202:TOC>>

Doporučení MOP č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením; Dostupné na <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,en,R099,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R099,%2FDocument)>

Doporučení MOP č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů; Dostupné na <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R168](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R168)>

Úmluva MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, č. 72/1985 Sb. z.; Dostupné na <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C159](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)>

Pracovní kodex MOP upravující zdravotní postižení na pracovišti; Dostupné na <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>>

Deklarace práv osob se zdravotním postižením z roku 1975; Dostupné na <<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RightsOfDisabledPersons.aspx>>

*MKN – 10: Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů*: desátá revize. Aktualizované vydání k 1.4.2014. Ženeva: Světová zdravotnická organizace, 2008, ISBN 92 4 154654 9. Dostupné na <<http://www.uzis.cz/zpravy/aktualni-verze-mkn-10-cr>>

*Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění*, Ženeva, Světová zdravotnická organizace, 1980. ISBN 92-4-154126-1; Dostupné na [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf)

*Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví*, Ženeva: Světová zdravotnická organizace, 2007. ISBN 978-92-4-154732-1; Dostupné na [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43737/1/9789241547321\\_eng.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43737/1/9789241547321_eng.pdf?ua=1)

Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením; Dostupné na <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r096.htm>

Doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy 1185; Dostupné na <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=15219&lang=en>

Doporučení Rady 86/379/EHS o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenství; Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31986H0379>

## Další zdroje

Statistika nezaměstnanosti OZP EUROSTAT; Dostupné na

<[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability\\_statistics\\_-\\_labour\\_market\\_access](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access)>

Návrh veřejné ochránčyně práv ze dne 19. února 2016 na zrušení příslušných ustanovení nařízení vlády 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; Dostupné na

<[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Zvlastni\\_opravneni/ustavni\\_soud/SZD\\_16-2015-minimalni-mzda.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Zvlastni_opravneni/ustavni_soud/SZD_16-2015-minimalni-mzda.pdf)>

Nález ÚS Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb.

Nález III. ÚS 188/04

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 6 Ads 11/2013-20

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 3 Ads 7/2003-42

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3806/2010

NKÚ Kontrolní akce č. 16/11 - Peněžní prostředky státu určené na vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením; Dostupné na <<https://www.nku.cz/scripts/rka/detail.asp?cisloakce=16/11&rok=0&sestava=0>>

Oficiální webové stránky Světové zdravotnické organizace; Dostupné na: <<http://www.who.cz/zaklinfo.html>>

BOUCHAL, Petr; JANSKÝ, Petr. *Státní úředníci: Kolik jich vlastně je, kde a za jaké platy pracují?* - Studie 4/2014 (online), Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu; Dostupné na <[https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_studie\\_4\\_2014.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_studie_4_2014.pdf)>

VOJÁČKOVÁ, Sylva; PRUNNER, Petr. *Kratší pracovní doba zaměstnance se zdravotním postižením* (online), epravo.cz, 2016 (cit. 23.11.2017); Dostupné na

<<https://www.epravo.cz/top/clanky/kratsi-pracovni-doba-zamestnance-se-zdravotnim-postizenim-101376.html>>

ČTK. Za minimální mzdu pracuje 115 000 lidí, zhruba tři procenta zaměstnanců (online), aktualne.cz, 2016 (cit. 18.12.2017); Dostupné na <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/za-minimalni-mzdu-pracuje-115-tisic-lidi-zhruba-tri-procenta/r~5f3c592c530d11e6888a0025900fea04/>>

KOTÝNEK, Josef. *V ČR byl zdravotně postižený každý desátý* (online), statistikaamy.cz, 2014 (cit. 18.12.2017); Dostupné na <<http://www.statistikaamy.cz/2014/04/v-cr-byl-zdravotne-postizeny-kazdy-desaty/>>

Veřejný ochránce práv. Zpráva o šetření: Diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení; sp. zn. 85/2011/DIS/JŠK (ASPI)

## Abstrakt

Předmětem této diplomové práce je představení některých právních aspektů zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato práce se věnuje tématu zejména s ohledem na státní politiku zaměstnanosti a individuální pracovněprávní vztahy. Nejvíce prostoru je v textu věnováno snahám státu o vyšší zaměstnanost osob se zdravotním postižením a kompenzaci přirozených znevýhodnění.

Práce je členěna do sedmi tematických částí. Po úvodu následuje část vymezující základní pojmy zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které nejsou legislativně vymezeny. Jedná se o pojmy, jež jsou v běžné řeči často zaměňovány, např. postižení a znevýhodnění.

Třetí část tvoří přehled nejpodstatnějších dokumentů významných mezinárodních organizací, jejichž obsahem je vymezení osob se zdravotním postižením. Těmito nejvýznamnějšími organizacemi jsou Mezinárodní organizace práce, Světová zdravotnická organizace, Organizace spojených národů, Rada Evropy a Evropská unie.

Čtvrtá část obsahuje vymezení osoby se zdravotním postižením dle pěti zákonů české legislativy. Každý ze zákonů používá jiný legální termín pro osoby se zdravotním postižením a jinak je definuje. Některé zákony vlastní definice neobsahují a osoby se zdravotním postižením definují za použití jiných předpisů. Tak je tomu u zákona o zaměstnanosti, který se odkazuje na zákon o důchodovém pojištění.

Pátá část se věnuje zákonným institutům, jejichž účelem je motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto nástroje motivují jak pozitivně, tak negativně. Rovněž jsou zde popsány právní prostředky uplatňované v individuálních pracovněprávních vztazích. Tyto právní nástroje jsou obsaženy převážně v zákoníku práce, ale i v antidiskriminačním zákoně.

Následuje část hodnotící účinnost státem vynaložených prostředků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podkladem pro tuto část práce je kontrolní závěr Nejvyššího kontrolního úřadu. Závěr práce shrnuje a hodnotí předmětné téma z pohledu autora.

## Abstract

The subject of this Master's Thesis is to present some legal aspects of employment of persons with disabilities. This thesis deals with the subject particularly with respect to national policy of employment and individual labour-law relations. The largest part of text is devoted to the efforts of the state to reach higher employment rate of persons with disabilities and to compensate their inherent handicaps.

This thesis is divided into seven thematic parts. The introduction is followed by part that defines basic terms of employment of people with disabilities which are not legally defined. The issue concerns the terms which are regularly mistaken in common conversation such as disability and handicap.

The third part contains an overview of the most important documents, of significant international organizations, which contain the definition of persons with disabilities. These most significant international organizations are the International Labour Organisation, the World Health Organization, the United Nations, the Council of Europe and the European Union.

The fourth part contains the definitions of person with disabilities according to five acts of Czech legislation. Every act uses different legal term for persons with disabilities and it defines them in different way. Some acts do not contain own definitions and persons with disabilities are defined using definitions of other acts. For example the Employment Act refers to the definition contained in the Pension Scheme Act.

The fifth part deals with legal institutes that motivate employers to employ persons with disabilities. These legal tools motivate both positively and negatively. There are also described legal tools which are used in individual labour-law relations. These legal tools are contained mostly in the Labour Code but also in the Anti-Discrimination Act.

Then follows part which evaluates efficiency of state funds invested in support of employment of persons with disabilities. Materials for this part of this thesis is the report of the Supreme Audit Office. The closing part of this thesis summarizes and evaluates subject matter from the point of view of the author.

## Název / Title

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením / Employment of persons with disabilities

## Klíčová slova / Keywords

zaměstnávání / employment

osoba se zdravotním postižením / person with disabilities

vada, znevýhodnění, porucha / impairment, handicap, disorder