

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Patricie Filipková**

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2017**

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

**V Olomouci dne 14.3.2017**

.....  
**Patricie Filipková**

## **Poděkování**

Děkuji touto cestou vedoucímu své diplomové práce panu JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za jeho pomoc, cenné rady a především trpělivost, vstřícnost a ochotu, s nimiž významně napomohl k dokončení této práce.

# Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ</b> .....	<b>9</b>
1.1. ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	9
1.2. OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	10
1.3. INVALIDITA TŘETÍHO, DRUHÉHO NEBO PRVNÍHO STUPNĚ.....	11
1.4. ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÁ OSOBA.....	12
1.5. POVINNÝ PODÍL.....	15
<b>2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY</b> .....	<b>18</b>
2.1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY.....	18
2.1.1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PO ROCE 1918–1948.....	18
2.1.2. SITUACE V ČESKOSLOVENSKU PO ROCE 1948.....	20
2.2. ZAKOTVENÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY V SOUČASNÉ DOBĚ.....	22
2.2.1. LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD.....	23
2.2.2. ZÁKONÍK PRÁCE.....	24
2.2.3. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	25
2.2.4. DALŠÍ VÝZNAMNÉ PŘEDPISY.....	26
<b>3. PRACOVNÍ PODMÍNKY – POJEM, DRUHY, FUNKCE OBECNĚ</b> .....	<b>27</b>
3.1. PRACOVNÍ PODMÍNKY OBECNĚ.....	27
3.2. DRUHY PRACOVNÍCH PODMÍNEK.....	29
3.3. FUNKCE PRACOVNÍCH PODMÍNEK.....	30
3.4. PRACOVNÍ PODMÍNKY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	30
3.4.1. PRÁVO NA ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY.....	31
3.4.2. PRÁVO NA ZVÝŠENOU OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	32
3.4.3. PRÁVO NA ZVLÁŠTNÍ OCHRANU V PRACOVNÍCH VZTAZÍCH.....	33
3.4.4. PRÁVO NA SPRÁVEDLIVOU ODMĚNU PŘI PRÁCI.....	34
3.4.5. ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ.....	35
<b>4. CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO</b> .....	<b>38</b>
4.1. VYMEZENÍ.....	38
4.2. PŘÍSPĚVKY.....	40
<b>5. ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM U VYBRANÉHO ZAMĚSTNAVATELE</b> .....	<b>43</b>
5.1. PŘEDSTAVENÍ ZAMĚSTNAVATELE.....	43
5.2. ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V PRAXI.....	44
5.3. PROBLEMATICKÉ OKRUHY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	44
5.4. VÝHODY.....	46
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>48</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>50</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ</b> .....	<b>51</b>
<b>ANOTACE, ABSTRACT</b> .....	<b>56</b>
<b>KLÍČOVÉ SLOVA / KEY WORDS</b> .....	<b>57</b>

## Seznam zkratek

<b>ČR</b>	Česká republika
<b>EU</b>	Evropská Unie
<b>ČSSZ</b>	Česká správa sociálního zabezpečení
<b>OSSZ</b>	Okresní správa sociálního zabezpečení
<b>OZP</b>	Osoby se zdravotním postižením
<b>OZZ</b>	Osoby zdravotně znevýhodněné
<b>ÚP ČR</b>	Úřad práce České republiky
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>ZP</b>	Zákoník práce
<b>LZPS</b>	Listina základních práv a svobod
<b>NSS</b>	Nejvyšší správní soud

## Úvod

Tématem diplomové práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy tento výběr nebyl náhodný. Tato problematika je z autorčina pohledu velmi aktuální a zároveň důležitá, kdy je řešena právní úpravou jak na tuzemské půdě, tak i na té mezinárodní. Pro mnoho zajímavých lidských, ale především právních otázek by chtěla toto téma důkladněji prozkoumat a vytvořit přehled o tom, jaké podmínky je třeba splnit při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jaké nároky zaměstnavatel v těchto případech má a co je třeba takovému zaměstnancům umožnit. To vše s přihlédnutím k dosavadní judikatuře soudů a praxi zaměstnavatelů.

Jednou ze základních funkcí práce je získávání zdrojů obživy, zároveň prostřednictvím jejího výkonu dochází k naplňování základní lidské potřeby každého člověka, jako například potřeby seberealizace, úcty, respektu, prospěšnosti i úspěšnosti.<sup>1</sup> Zdravotní indispozice není důvod, aby osoby se zdravotním postižením byly o možnost naplnění těchto potřeb ochuzeny. Lidé se zdravotním postižením jsou samostatnou hendikepovanou skupinou na trhu práce, u které často převládá obava z předsudků a nepochopení druhých. Bojí se negativních důsledků svého zdravotního omezení stejně jako u řady zaměstnavatelů naopak mnohokrát panuje strach z jejich zaměstnávání. Právní rámec, státní podpora a neziskové organizace usilují o integraci takto znevýhodněných osob a jejich zapojení do běžného života, jehož součástí je i práce, avšak ne každému se vhodné pracovní místo podaří najít. Dokládá to skutečnost, že na konci roku 2016 bylo z celkového počtu nezaměstnaných 14,3 %<sup>2</sup> osob se zdravotním postižením, na konci roku 2015 OZP činily 12,93 %<sup>3</sup> a na konci roku 2014 to bylo 11,29 %<sup>4</sup>.

Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je povinnost, kterou ukládá zákon každému zaměstnavateli, který má více jak 25 zaměstnanců. Z toho vyvstává otázka, zda je vhodné, potřebné a přiměřené, aby byl takový požadavek na zaměstnavatele uvalen. Autorka práce se domnívá, že předpoklady splnění testu proporcionality jsou splněny, jelikož daná povinnost zvyšuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, daného cíle není možno dosáhnout mírnějším opatřením a zároveň jsou zaměstnavateli poskytnuty různé výhody, které toto omezení mají vyvážit. Přesto však, že je tato povinnost uvedena v zákoně, mnohdy

---

<sup>1</sup> TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vydání. Praha: Grada, 2004, s. 59.

<sup>2</sup> BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Nezaměstnanost v prosinci*. [online]. Statnisprava.cz, 9. ledna 2017 [cit. 13. ledna 2017]. Dostupné na [https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/nezamestnanost\\_v\\_prosinci\\_17010909\\_92838941](https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/nezamestnanost_v_prosinci_17010909_92838941).

<sup>3</sup> MPSV. *Statistická ročenka na trhu práce v České republice 2015*. Praha: MPSV, 2015, s. 41.

<sup>4</sup> MPSV. *Statistická ročenka na trhu práce v České republice 2014*. Praha: MPSV, 2014, s. 41.

je velkou částí zaměstnavatelů opomíjena a považována spíše jako dobročinnost. Rozhodně se jedná se o specifický problém, protože vedle existence zákonů je potřeba mít ve společnosti skutečně určitou míru solidarity, ochoty pomoci a pocit vcítění se do situace lidí, kteří jsou odlišní od zbytku společnosti. Této oblasti se věnuje sociální podnikání neboli podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí<sup>5</sup>, které jsou podrobněji rozebrány v poslední části práce. V této souvislosti zhodnotíme, nakolik se jedná opravdu o dobročinnost<sup>6</sup> ze strany zaměstnavatelů nebo zda výhody z toho plynoucí mohou převažovat. Jednou z výhod zaměstnávání osob se zdravotním postižením je rozhodně skutečnost, podle níž dané jednání může výrazným způsobem pozvednout prestiž firmě. Takové chování je veřejností velmi oceňováno, zvyšuje viditelnost a známost firmy a zároveň přináší řadu benefitů, jako jsou státní příspěvky, daňové úlevy či například status společensky odpovědného zaměstnavatele, který je znakem vyspělé korporace. Status společensky odpovědná firma (anglicky Corporate Social Responsibility – CSR) je rozhodně v zájmu podniku samotného, jelikož vede k loajalitě zaměstnanců, jakož i k produktivitě práce a rovněž zároveň zaměstnavatel poukazuje na jiné hodnoty než jenom maximalizace zisku.

Diplomová práce má za cíl podrobné studium vymezené oblasti, kterou se snaží uchopit v celé její komplexnosti včetně historického kontextu. Usiluje o zhodnocení české právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením reflektující přitom nedávné novelizace příslušných právních předpisů. Ta spočívá např. v novelizaci nařízení č.567/2006 Sb., o minimální mzdě, kterou došlo ke zrušení rozdílné sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy mezi zaměstnanci požívajícími invalidní důchod a jejich zdravými kolegy.

Tato práce rovněž vymezuje, jakými konkrétními způsoby je tato skupina osob chráněna, s čímž zcela jistě souvisí problematika tzv. flexicurity<sup>7</sup>. Uvedená politika směřuje k flexibilizaci trhu práce, pracovních vztahů a organizace práce a současně poskytuje potřebnou ochranu rizikovým skupinám na trhu práce. Daná ochrana zaměstnance spočívá zejména v ochraně příjmu, pracovního místa, zaměstnanosti, bezpečnosti a zdraví při práci a ochranu reprodukce znalostí a dovedností. Práce hodnotí, zda je ochrana osob se zdravotním postižením dostačující nebo naopak zda není příliš přehnaná. Usiluje rovněž o zhodnocení,

---

<sup>5</sup> CZUDKOVÁ, Dolores a kol. *Instituce a organizace podporující vývoj a socializaci mentálně postižených osob na území těšínského a karvinského okresu. 1. Vydání.* Český Těšín: Diakonický institut, 2011, s. 124.

<sup>6</sup> Dobročinností má autorka na mysli zejména to, zda zaměstnavatel zaměstná takovou skupinu zaměstnanců z pouhého smilování, slitování nad jejich znevýhodněným postavením, aniž by za tím sledoval nějaký jiný záměr, zejména zisk.

<sup>7</sup> Jedná se o výraz složený z dvou pojmů – flexibility a ochrany na trhu práce, tedy kombinace volnosti na jedné straně a ochrany na druhé straně, převážně o poskytování ochrany a jistoty slabší straně.

zda motivace zaměstnavatelů k zaměstnání osob se zdravotním postižením ze strany státu je postačující. Všechny tyto oblasti chce pokrýt zkušenostmi a znalostmi získanými na základě analýzy vybraného podnikatelského subjektu.

Text je rozdělen do pěti kapitol. První část se věnuje teoretickému vymezení klíčových pojmů, jako je osoba se zdravotním postižením, invalidita a osoba zdravotně znevýhodněná, přičemž je vysvětlena jejich vzájemná koexistence, jakož jejich odlišnosti. Zároveň je zde představen tzv. povinný podíl, který je základem úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejím nejvýznamnějším nástrojem. Pro účely uvedení do problematiky je ve druhém oddílu této práce popsán historický vývoj zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území ČR od roku 1918 až do současnosti.

Třetí kapitola se zabývá pracovními podmínkami, nejdříve jejich obecným vymezením, jako je objasnění pojmu, rozdělení a představení jejich funkcí, a na druhé straně zvláštními pracovními podmínkami osob se zdravotním postižením, které porovnává s podmínkami „obecnými“, čímž vymezuje jejich odlišnosti. Práce se jim věnuje proto, že je autorka práce považuje za jeden z nástrojů ochrany zaměstnanců obecně a u osob se zdravotním postižením se jedná ještě o intenzivnější ochranu. Zároveň osoby se zdravotním postižením by se bez úpravy pracovních podmínek do pracovního procesu mohly jen z těží zařadit, proto je tato část považována za podstatnou.

Čtvrtá kapitola vymezuje chráněné pracovní místo a příspěvky, které se s ním pojí.

Na tuto teoretickou část navazuje praktická, která analyzuje sociální podnikání. Na vybraném sociálním podniku, zabývajícím se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, jsou vymezeny negativní ale i pozitivní stránky této oblasti a zároveň přiblížena spolupráce zaměstnavatelů s Úřadem práce. Je rozebrána odlišnost tohoto sociálního podniku s běžným zaměstnavatelem. V odborné ale i v široké veřejnosti panuje diskuse, že sociální podnikání by nemělo být dotováno ze strany státu. Tato hypotéza by v závěru práce měla být potvrzena nebo naopak vyvrácena.



# 1. Vymezení základních pojmů

K tomu, abychom se mohli věnovat problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je třeba si v první řadě vymežit některé základní pojmy, což má za cíl tato první kapitola.

## 1.1. Zaměstnávání

Pojem zaměstnávání není v českém právním řádě nijak upraveno, proto je nutné podívat se na příbuzný pojem, kterým je závislá práce. Ta je vymezena v zákoníku práce, který ji vymezuje jako *"práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě."*<sup>8</sup> Následující paragraf na to navazuje a uvádí, že *závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu podle ZP, pokud není upravena zvláštními předpisy a její výkon může být prováděn buď v pracovním poměru, nebo v právním vztahu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce.*<sup>9</sup> Z toho vyplývá, že za závislou práci není možno považovat každý výkon pracovní činnosti, přičemž příkladem by mohla být dobrovolnická služba<sup>10</sup> nebo podnikání osob samostatně výdělečně činných. Zjednodušeně řečeno za závislou práci je možné považovat určitou pravidelnou činnost vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, z níž osobě plyne ekonomický prospěch.

Na základě výše uvedeného tedy můžeme pro účely této práce konstatovat, že za zaměstnávání je považována činnost zaměstnavatele, který se zaměstnancem uzavírá pracovněprávní vztah v rámci pracovní smlouvy či dohody o práci konané mimo pracovní poměr, na základě, které mu přiděluje práci, vymezuje úkoly a odměňuje. Tímto vzniká oboustranně výhodný vztah, neboť zaměstnanec si vydělává na živobytí a zaměstnavatel má někoho, kdo pracuje v jeho prospěch.

---

<sup>8</sup> §2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>9</sup> §3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>10</sup> Dobrovolnická služba je taková činnost, která je vykonávána bez nároku na odměnu a tím není naplněna jedna ze základních náležitostí závislé práce. Nutnost úplaty je natolik zásadní, že ačkoliv by dané jednání naplňovalo ostatní znaky a podmínky závislé práce, dotyčné aktivity nelze za ni považovat.

## 1.2. Osoba se zdravotním postižením

V českém právním řádu byl samotný pojem osoba se zdravotním postižením zaveden až zákonem o zaměstnanosti z roku 2004, kdy tato změna byla jistou reakcí na vstup ČR do Evropské unie. Toto označení nahradilo "občan se změněnou pracovní schopností", který se dle důvodové zprávy k návrhu současného zákona o zaměstnanosti terminologicky neslučoval s evropskými i mezinárodními standardy.<sup>11</sup>

Definovat pojem osoba se zdravotním postižením není vůbec jednoduché, a to vzhledem k tomu, že tito lidé netvoří jednotnou skupinu osob a zároveň z důvodu různorodosti legálních definic zdravotního postižení. Jedná se o osoby s různými typy fyzického, smyslového nebo mentálního postižení, přičemž v současné době se za zdravotně postižené uznávají i lidé s psychickými poruchami.<sup>12</sup>

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnuje 3. část zákona o zaměstnanosti, která reflektuje mezinárodně uznávaná hlediska a hned v úvodu této části je apelace na zvýšenou ochranu zdravotně postižených osob na trhu práce. Okruh osob, které jsou považovány za osoby se zdravotním postižením, vymezuje §67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, podle kterého jsou jimi fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoba s těžším zdravotním postižením", popř. OZP)
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen osoba zdravotně znevýhodněná)<sup>13</sup>.

Osobám invalidním a zdravotně znevýhodněným je věnována pozornost v dalších podkapitolách. Důležité je zmínit, že za osoby se zdravotním postižením se pro účely tohoto zákona považují i osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Jsou brány pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením stejně jako osoby invalidní v prvním a druhém stupni, a požívají tomu odpovídající zvýšenou ochranu na trhu práce. Pokud tedy posudková komise rozhodne například dne 1. února 2015, že osoba již není invalidní

---

<sup>11</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů. *Právní rádce*, 2008, roč. 16, č.12, s. 33.

<sup>12</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009. s14.

<sup>13</sup> §67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

v prvním nebo druhém stupni, do 1. února 2016 však bude pro účely zákon o zaměstnanosti jako invalidní započítávána.<sup>14</sup>

Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci OZP, včetně identifikačního údaje o osobě, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění a právních důvodů na základě kterých byla osoba uznána zdravotně postiženou a dle těchto informací se jim snaží najít vhodné pracovní místo.

### **1.3. Invalidita třetího, druhého nebo prvního stupně**

Pojem invalidita nebo také handicap je používán napříč obory, avšak opět nemá svou jedinou definici. Kořeny slova invalidita bychom mohli nalézt v latinském slově "*validus*", které označuje člověka zdravého, silného, přičemž jeho zápor znamená nezdravý, nemocný či také fyzicky neschopný. Invalidita je sociální událost, která je definována jako ztráta či snížení pracovní schopnosti obvykle vznikající v důsledku vážné nemoci jako je například rakovina nebo v důsledku úrazu např. u dopravní nehody, jejíž následkem je amputace končetiny.<sup>15</sup>

Podmínkou pro uznání osoby za invalidní je přítomnost dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který má za následek pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Pracovní schopnost je vymezena jako „*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.*“<sup>16</sup> Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je dle §67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti považován za zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění. Je tedy nezbytné splnit tři podmínky, kterými jsou časový úsek delší než jeden rok, přítomnost omezujícího zdravotního stavu a příčinná souvislost mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem

---

<sup>14</sup> ČERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. Vydání. Olomouc: ANAG, 2012. s. 16.

<sup>15</sup> ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing s.r.o., 2012. s. 113.

<sup>16</sup> §39 odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

a poklesem pracovní schopnosti.<sup>17</sup>

Při určování poklesu se bere v úvahu:

- a) zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost, přičemž trvalost musí být vyslovená na základě lékařské prognózy,
- b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,
- c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován, což znamená, zda nabyl opět schopnosti umožňující mu vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu,
- d) schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,
- e) schopnost využití zbytkové zachované pracovní schopnosti.<sup>18</sup>

V našem právním řádě rozlišujeme tři stupně invalidity rozlišené podle míry snížení pracovní schopnosti, která musí poklesnout minimálně o 35 %:

- a) osoby v prvním stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti dosahuje 35 až 49 %,
- b) osoby ve druhém stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti dosahuje 50 až 69 %,
- c) osoby ve třetím stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti dosahuje nejméně 70 %.

Lékaři OSSZ posuzují invaliditu, resp. změnu stupně invalidity a při posuzování zdravotního stavu vycházejí z informací poskytnutých ošetřujícím lékařem. V řízení o námitkách posuzuje zdravotní stav lékař ČSSZ a pro účely přezkumného řízení soudního je posudkovým orgánem komise MPSV.<sup>19</sup>

#### **1.4. Zdravotně znevýhodněná osoba**

V souladu s novelou zákona o zaměstnanosti je od 1. ledna 2015 znovu zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných, které spadají do skupiny osob se zdravotním postižením. Tento institut byl do našeho právního řádu zaveden již přijetím zákona

---

<sup>17</sup> KOMENDO VÁ, Jana. *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů*. Právní rádce, 2008, roč. 16, č.12, s. 33.

<sup>18</sup> §39 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>19</sup> MPSV. Posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých sociálních systémů od 1.1.2014. mpsv.cz, 2014 [cit. 26. října 2016]. Dostupné na: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani\\_zdravi\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani_zdravi_2014.pdf)>.

o zaměstnanosti v r. 2004, ale od 1. ledna 2012 byly tyto osoby z kategorie osob se zdravotním postižením vyňaty. Od 1. ledna 2015 se znovu vrací na své původní místo a jsou zakotveny v §67 zákona o zaměstnanosti. Znovu je tedy možné podat žádost o přiznání tohoto statusu u místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a pokud byla osoba před 31. prosincem 2011 uznána za OZZ trvale, má tento status i po 1. lednu 2015, není tedy povinna podávat novou žádost.<sup>20</sup>

Jedná se o osoby, které mohou pracovat, mají tedy zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale potřebují vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a jiné podmínky s ohledem na jejich dlouhodobě (minimálně 1 rok trvajících) nepříznivý zdravotní stav. Osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která již byla uznána za invalidní. Nicméně i zde, stejně jako u invalidity, musí existovat příčinná souvislost mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a omezeními limitujícími osobu vykonávat soustavné zaměstnání nebo získat kvalifikaci. Může se jednat např. o člověka s epilepsií, těžší formou astmatu či s poruchou zraku.<sup>21</sup>

V praxi to znamená, že těmto osobám bude ze strany Úřadu práce ČR věnována zvýšená péče nejenom při zprostředkování zaměstnání, ale i v rámci uplatňování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměstnavatel, který OZZ přijme do pracovního poměru, může dostávat příspěvky na zřízení pracovního místa či podporu při zaměstnávání těchto osob, dále tito zaměstnanci mohou být započítáni do povinného podílu zaměstnávání OZP a zároveň je s nimi také počítáno při náhradním plnění.

Řízení o uznání osoby jako zdravotně znevýhodněné lze zahájit dvěma způsoby, a to buď na základě žádosti fyzické osoby nebo z moci úřední (o odnětí tohoto statusu). Písemnou žádost podává občan (občan ČR ale i cizinec, který v ČR pracuje) starší 15 let, který ukončil povinnou školní docházku a má z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu omezenou schopnost pracovat. Dále musí být zřejmé, kdo ji podává (identifikace jménem, příjmením, datem narození, adresou a podpisem žadatele) a čeho se týká. Zároveň je třeba uvést údaje o ošetřujícím lékaři a jeho sídle. Žádost se podává na příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení, která o žádosti rozhodne na základě posudku zpracovaného

---

<sup>20</sup> ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné*[online]. cssz.cz, 2016 [cit. 19. října 2016]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>.

<sup>21</sup> BYZNYS PRO SPOLEČNOST. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - praktický průvodce pro firmy* [online]. lmc.eu, 2012 [cit. 19. října 2016]. Dostupné na: [https://www.lmc.eu/fileadmin/user\\_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf](https://www.lmc.eu/fileadmin/user_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf).

posudkovým lékařem OSSZ. Jak již bylo výše uvedeno, pokud však osoba byla uznána invalidní v jakémkoli stupni, nemůže se zároveň stát osobou zdravotně znevýhodněnou.<sup>22</sup>

OSSZ je oprávněná požadovat po žadateli vyšetření zdravotního stavu nebo jiného odborného vyšetření, může se dotazovat ohledně dosaženého vzdělání, zkušenostech a znalostech z předchozích výdělečných činností. Žadatel je povinen podřídit se OSSZ a na její výzvu informace sdělit. V opačném případě může být zahájené řízení i zastaveno.<sup>23</sup>

Pokud příjemce posudku vypracovaným v rámci daného řízení s jeho obsahem nesouhlasí, může proti tomu rozhodnutí podat odvolání a to do 15 dnů od jeho doručení. Podává se u OSSZ, která dané rozhodnutí vydala a rozhoduje o ní Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) do 30 dnů od doručení žádosti (tato lhůta se však opět prodlužuje o lhůtu stanovenou pro vydání posudku, která je 60 dní). Lhůta může být případně i prodloužena o dobu, po kterou se došetřují rozhodné skutečnosti. Odvolání proti samotnému posudku však možné není.<sup>24</sup>

Jestliže na základě posudku vyplyne, že se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, vzniká ji tento status ode dne nabytí právní moci rozhodnutí (tedy marným uplynutím 15denní lhůty pro podání odvolání nebo dřívějším dnem, pokud se žadatel vzdal práva na odvolání). Osobě je přidělen zpravidla na 3-5 let nebo na dobu neurčitou a vyznačuje se na posudku, resp. na rozhodnutí. Po uplynutí této doby je třeba o obnovení znovu žádat, neobnovuje se automaticky. Zároveň o tom nelze rozhodovat zpětně, proto se doporučuje podat žádost o jeho pokračování s dostatečným předstihem před termínem skončení jeho platnosti.<sup>25</sup>

Závěrem lze říci, že mezi osobou zdravotně znevýhodněnou a osobou se zdravotním postižením je rozdíl. Osoba se zdravotním postižením je fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni (kdy přiznání invalidity je spojeno s nárokem na pobírání invalidního důchodu), nebo uznána jako osoba zdravotně znevýhodněná. Osoby zdravotně znevýhodněné jsou tedy specifickou skupinou osob se zdravotním postižením, avšak nejsou invalidní. Z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu jsou omezeny ve schopnosti pracovního uplatnění, a proto potřebují vhodně upravit pracovní podmínky. Tyto zdravotní komplikace však nejsou natolik závažné, aby

---

<sup>22</sup> ČSSZ. Osoby zdravotně znevýhodněné a žádost o uznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné [online]. portal.gov.cz, 1. ledna 2016 [cit. 19. října 2016]. Dostupné na: <<http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/219/15189.html>>.

<sup>23</sup> zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

<sup>24</sup> ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné...*, Dostupné na: <<http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/219/15189.html>>.

<sup>25</sup> ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. cssz.cz [cit. 14. října 2016]. Dostupné na: <<http://www.cssz.cz/cz/ozz/>>.

jim byl přiznán nárok na finanční kompenzaci v podobě peněžního příspěvku. Status OZZ se prokazuje rozhodnutím nebo potvrzením vydaným OSSZ, kdežto status OZP se prokazuje buď posudkem o invaliditě nebo potvrzením vydaným příslušnou OSSZ. Tyto statusy jsou zcela jistě formou podpory zaměstnávání těchto osob a jejich uplatnění na trhu práce.<sup>26</sup>

## 1.5. Povinný podíl

Povinně musí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením každý zaměstnavatel, který má v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, a to ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Tento povinný podíl činí 4 % - při 25 zaměstnancích je tedy třeba mít 1 zaměstnance OZP, při 50 zaměstnancích 2 atd. Pro porovnání můžeme uvést Polskou republiku, ve které je zavedena jiná výše povinného podílu, a to ve většině případů 6 %. Vztahuje se na zaměstnavatele, kteří mají stejně jako v ČR minimálně 25 zaměstnanců. Co autorka považuje za pozitivní je, že Polsko reflektuje rozdíly mezi zaměstnavateli a dle toho přizpůsobuje výši povinného podílu – např. školy, pečovatelsko-výchovná a další zařízení mají povinný podíl stanoven nižší hranicí (konkrétně 2 %).

Je zřejmé, že ne každý zaměstnavatel vzhledem k charakteru své činnosti (např. věda, farmacie) může povinný podíl splnit skutečným zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Uvedení zaměstnavatelé mají proto na výběr ze 3 možností, jakým způsobem tuto zákonnou povinnost splní:

- a) Přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru (nestačí dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti),
- b) Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob 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. V případě ad b) se jedná o tzv. náhradní plnění a za účelem podpory přímého zaměstnávání OZP je toto plnění limitováno. Poskytovatel náhradního plnění může poskytovat za každou OZP služby ve výši 36násobku 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. Realizaci tzv. náhradního plnění je možné si uvést na následujícím příkladu: Společnost, která

---

<sup>26</sup> ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné.....*, Dostupné na: <<http://www.cssz.cz/cz/ozz/>>.

zaměstnává 10 osob zdravotně postižených, může odběrateli poskytnout náhradní plnění v částce max. 9 720 000 Kč (bez DPH), protože průměrná mzda v 1. až 3. čtvrtletí v roce 2016 dosáhla výše 27 000 Kč.<sup>27</sup>

Náhradní plnění však není v zemích EU podporováno. Česká republika je spolu se Slovenskou republikou poslední zemí EU, která tuto možnost nabízí. Je tedy velice pravděpodobné, že to již nebude trvat dlouho a tato forma zcela vymizí i u nás.<sup>28</sup>

c) Odvodem do státního rozpočtu – přičemž roční výše odvodu za každou osobu se ZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, činí 2,5násobek měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku (v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla). Tyto odvody jsou příjmy státního rozpočtu a nejsou vyčleněny konkrétně na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dle MPSV je na tuto podporu ročně vynakládáno mnohonásobně více finančních prostředků, než je vybráno těmito odvody.<sup>29</sup>

d) Kombinací výše uvedených způsobů<sup>30</sup> - je možno např. odebírat náhradní plnění jen do určité výše a zbývající podíl doplatit státu.

Dotčení zaměstnavatelé jsou povinni plnění povinného podílu včetně svého výběru hlásit Úřadu práce ČR vždy do 15. února (za předcházející rok). Ten následně jednotlivá hlášení hodnotí a v případě pochybení je oprávněn uložit povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu (rozhodnutím dle daňového řádu). Pokud zaměstnavatel oznamovací povinnost nesplní nebo splní, ale je zřejmé, že nedodržel povinnost povinného podílu nebo její část, předá Úřad práce ČR podnět ke kontrole Státnímu úřadu inspekce práce.<sup>31</sup> V případě neplnění výše uvedených povinností se zaměstnavatel vystavuje riziku, že mu bude uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč, jelikož nedodržení této zákonné povinnosti je bráno jako správní delikt (v případě nepodnikající fyzické osoby přešůpek).

---

<sup>27</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy – 3. Čtvrtletí 2016* [online]. Czso.cz, 2016 [cit. 8. ledna 2016]. Dostupné na <<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2016>>.

<sup>28</sup> BYZNYS PRO SPOLEČNOST. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – praktický průvodce pro firmy* [online]. lmc.eu, 2012 [cit. 19. října 2016]. Dostupné na: <[https://www.lmc.eu/fileadmin/user\\_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postiz-enim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf](https://www.lmc.eu/fileadmin/user_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postiz-enim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf)>.

<sup>29</sup> MPSV. *Věc 2015/11357-112. Ve věci informací a podkladů týkajících se problematiky OZP a jejich možnosti uplatnění v zaměstnání* [online]. Mpsv.cz, 2015 [cit. 7. ledna 2016]. Dostupné na <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/20653/vi\\_2015\\_11357.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20653/vi_2015_11357.pdf)>.

<sup>30</sup> §81 a 82 zákona o zaměstnanosti

<sup>31</sup> MPSV. *Věc 2015/11357-112. Ve věci informací a podkladů týkajících se problematiky OZP a jejich možnosti uplatnění v zaměstnání* [online]. Mpsv.cz, 2015 [cit. 7. ledna 2016]. Dostupné na <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/20653/vi\\_2015\\_11357.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20653/vi_2015_11357.pdf)>.



Některé pozice očividně nejsou pro OZP vhodné, proto z této povinnosti existují výjimky, které jsou uvedeny v § 147 zákona o zaměstnanosti. Vyňati jsou příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru a zaměstnanci obce zařazených do obecní policie, dále Českého báňského úřadu a obvodní báňské úřady, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. Pro poskytovatele zdravotnické záchranné služby rovněž platí tato výjimka, a to, pokud jde o zaměstnávání členů výjezdových skupin.

Následující tabulka ukazuje plnění povinného podílu v ČR v roce 2014 (údaje z let 2015 a 2016 zatím nejsou k dispozici), kdy nejčastější způsob plnění je přímé zaměstnávání OZP, což s sebou přináší rovněž i různé výhody (této oblasti je věnována pozornost později). Z tabulky lze vidět, že metoda odvodu do státního rozpočtu je nejméně výhodná, neboť zaměstnavatel tím nezíská žádné benefity, služby či zboží.

Obrázek 1: Tabulka představující plnění povinného podílu v ČR v roce 2014

<b>Celkem zaměstnavatelů, na které se povinnost vztahuje</b>	<b>Z toho počet zaměstnavatelů, kteří povinnost splnili</b>	<b>Za kolik OZP plnili zaměstnavatelé formou ODVODU DO STÁTNÍHO ROZPOČTU</b>	<b>Za kolik OZP plnili zaměstnavatelé formou ODEBÍRÁNÍ VÝROBKŮ NEBO SLUŽEB OD ZAMĚSTNAVATELŮ OZP</b>	<b>Za kolik OZP plnili zaměstnavatelé formou PŘÍMÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP</b>
21 035,00	19 015,00	11 514,36	72 365,64	88 592,35

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

## 2. Vývoj právní úpravy

Již od prvopočátku lidstvo provází osoby s různými fyzickými poruchami či duševními onemocněními. Někteří se tak již narodí nebo k nim dochází během jejich života z důvodu různých onemocnění, úrazů nebo se může jednat třeba o důsledek pracovního úrazu. Tato kapitola se věnuje právům osob se zdravotním postižením na území ČR, kde jsou přiblíženy počátky právní úpravy po roce 1918 a postupně se dochází k současné právní úpravě.

### 2.1. Vývoj právní úpravy

#### 2.1.1. Vývoj právní úpravy po roce 1918–1948

První světová válka a vznik demokratické Československé republiky jsou významným mezníkem na našem území. Následující období je charakterizováno jako období rozmachu jak v oblasti politické, tak i v ekonomické a sociální. Nově vzniklá republika měla mnoho oblastí, se kterými se musela vypořádat – především s důsledky války. Doba se vyznačovala nedostatkem pracovních míst jakož i bytů, mnoho rodin přišlo o své živitele a existovalo velké množství válečných invalidů apod. Bylo nutné přizpůsobit tehdejší právní úpravu, aby došlo ke stabilizaci nového státního útvaru a jeho politického režimu a rozhodně panovala potřeba podpory rozvoje sociální péče.

Došlo k přijetí zákona č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého (tzv. recepční zákon), který zajistil právní kontinuitu s bývalou monarchií. Tento krok měl zabránit vzniku právního vakua a teprve poté mohlo být započato s přebudováním systému.

Problematice osob se zdravotním postižením se začíná věnovat pozornost a pomalu se stává samostatným oborem. Sociální politika je na vzestupu a její důležitost zdůraznilo zřízení Mezinárodní organizace práce v roce 1918, která již od svého začátku usilovala o vytváření světových standardů sociální ochrany obyvatelstva.<sup>32</sup> Za významný krok považují rovněž založení Ministerstva sociální péče, které mělo v prvé řadě vyřešit negativní poválečnou sociální situaci. Ve své kompetenci mělo otázky týkající se válečných poškozců a jiných. Zákon č. 199/1919 Sb., o organizaci péče o válečné poškozence tyto osoby konkrétně vymezil – považoval za ně zejména invalidy, tj. státní občany Československé republiky, jejichž pracovní schopnost byla dočasně nebo trvale snížena, nebo kteří jí úplně pozbyli, a to pro poranění nebo nemoc získanou nebo zhoršenou ve službě vojenské, při vojenských úkonech

---

<sup>32</sup> RÁKOSNÍK, Jakub a kol. *Sociální stát v Československu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2012, s. 86.

nebo jako železniční zřízení anebo získanou nebo zhoršenou v zajetí. Tento zákon ministru sociální péče přiděloval mnoho povinností týkajících se válečných invalidů – zejména povinnost vést jejich evidenci, zjistit stupeň ztráty jejich pracovní schopnosti a vyměřit a vyplatit jim důchody. Prostřednictvím výcviku a školení měl zajistit jejich znovu začlenění do společnosti. Zákon o požitcích válečných poškozců<sup>33</sup> provádí výše zmíněný zákon a za požitky považuje důchody invalidní, vdovské, sirotčí a důchody předků.<sup>34</sup> Poskytováním těchto požitků válečných poškozcům se stát snaží o jakousi kompenzaci jejich ztrát a zároveň i o jejich zabezpečení.

Podpora a ochrana nezaměstnaných v českých zemích ani na Slovensku před rokem 1918 neexistovala. Po válce nastal prudký růst nezaměstnanosti a tento problém bylo třeba okamžitě řešit. Většina evropských států, které doposud neměly žádné pojištění pro případ nezaměstnanosti, ve snaze redukovat nebezpečí sociálních nepokojů vyvolané vysokou nezaměstnaností, ve spěchu zaváděla sociální podpory.<sup>35</sup> V letech 1918–1921 na našem území platilo několik zákonů upravujících poskytování podpor v nezaměstnanosti, například zákon o podpoře nezaměstnaných.<sup>36</sup>

Roku 1921 byl přijat zákon o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných<sup>37</sup>, který zavedl tzv. gentský systém.<sup>38</sup> Jelikož v té době byla obrovská nezaměstnanost, zákon nabyl účinnosti až poté, co začala trochu klesat – roku 1925. Jedná se o model dobrovolného pojištění vybudovaný na bázi odborových organizací. V praxi to znamenalo, že odborově organizovanému zaměstnanci byla vyplácena podpora se státním příspěvkem, pokud byl oficiálně přihlášen jako nezaměstnaný. Podpora mu byla vyplácena ve výši, jakou mu poskytla v nezaměstnanosti jeho odborová organizace. Stát těmto organizacím poskytoval tzv. státní příspěvek k vyplácení dávek. Ačkoliv tento systém byl považován za úspěch, byl to obrovský finanční nápor na pokladny odborových organizací a zároveň existoval velký počet těch, na které se gentský systém nevztahoval.<sup>39</sup> Pro tyto osoby byly organizovány např. stravovací akce nebo jim byly poskytovány tzv. žebračky.<sup>40</sup>

---

<sup>33</sup> zákon č. 142/1920 Sb., zákon o požitcích válečných poškozců

<sup>34</sup> KOTOUS, Jan a kol. *Úvod do sociální politiky*. 3. vydání. Praha: Vodnář, 2003. s. 21.

<sup>35</sup> RÁKOSNÍK, Jakub a spol. *Sociální stát...*, s. 216.

<sup>36</sup> zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných

<sup>37</sup> zákon č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných

<sup>38</sup> Název "gentský systém" je odvozen od belgického města Gent, kde byl tento systém roku 1901 poprvé zaveden.

<sup>39</sup> RÁKOSNÍK, Jakub a spol. *Sociální stát...*, s. 220.

<sup>40</sup> Žebračky jako poukázky na stravu či oděv, které byly určeny pro nezaměstnané a sociálně slabé. Tyto poukázky dostávali od státu namísto peněz, u kterých hrozilo jejich promrhání.

Za významný právní předpis té doby považují zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, kterému se zkráceně říká zákon o sociálním pojištění.<sup>41</sup> Vztahoval se však pouze na ty pracovníky, jejichž pojištění nebylo upraveno jiným zákonem, zejména na dělnické profese.

V tomto období došlo zároveň k rozkvětu dobročinné iniciativy. Za zmínku určitě stojí například činnost Československého červeného kříže, jakož i mnoha poraden - např. pro zdravotně handicapované, nezaměstnané, duševně choré nebo činnost České diakonie. Tyto aktivity byly nesmírnou pomocí pro stát a pro mnoho potřebných, mezi nimiž bylo i spoustu osob se zdravotním postižením.

Bohužel žádný rozkvět netrvá věčně, ani té sociální politiky, a přišla 2. světová válka. Bylo třeba se opět vypořádat s důsledky války a jít dále.

### **2.1.2. Situace v Československu po roce 1948**

Roku 1948 byl v Československu nastolen komunistický režim, který na celých 40 let vedl k odchýlení se od demokratického vývoje země, ke kterému do té doby bylo směřováno. Sociální péče, která po první světové válce zažívala svůj rozmach, byla postupně utlačována. Nově vládnoucí ideologie postupně likvidovala sociální instituce, jelikož neočekávala, že by v zemi byli chudí lidé, kteří by takovou pomoc potřebovali. Předpokládalo se, že s rozvojem vědy a zvýšením životní úrovně obyvatelstva se sociální péče jakéhokoli druhu stane zbytečnou.

V dubnu 1948 bylo schváleno národní pojištění, které mělo být tím jediným a pravým komplexem nástrojů a mělo nahradit dosavadní formy sociální ochrany. Sociální politika, stejně jako sociální péče, nebyla vůbec v kurzu, byly považovány jako pouhý derivát ekonomické politiky.<sup>42</sup> Očekávalo se, že množství sociálně patologických jevů zmizí, práceschopným chudým bude zprostředkována práce a specializované státní instituce se postarají o ty, kteří z důvodu fyzického či mentálního handicapu pracovat nemohou.<sup>43</sup>

Roku 1951 bylo zrušeno ministerstvo sociální péče a jeho působnost se rozdělila mezi několik státních institucí, zejména nově zřízené ministerstvo pracovních sil a později ustavený Státní úřad důchodového zabezpečení.<sup>44</sup>

Významné právní předpisy té doby byly zákon č.54/1956 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení<sup>45</sup>, který byl následně roku 1964

---

<sup>41</sup> zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří

<sup>42</sup> RÁKOSNÍK, Jakub a spol. *Sociální stát...*, s. 374

<sup>43</sup> Tamtéž.

<sup>44</sup> RÁKOSNÍK, Jakub a kol. *Sociální stát v Československu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2012, s. 144.

nahrazen zákonem se stejným názvem. Poté byl nahrazen ještě 2x, roku 1975 a 1988 - oba též se stejným názvem. Tyto zákony považují za důležité z toho důvodu, že v nich bylo upraveno postavení a zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností, jakož i péče o ně. Otázky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterým se tehdy říkalo osoby se změněnou pracovní schopností, tedy nebyly řešeny pracovním právem, nýbrž sociální legislativou. Zákonem o sociálním zabezpečení byla víceméně celá sociální péče převedená na stát. U osob se změněnou pracovní schopností byla snaha o jejich co možná nejlepší uplatnění na trhu práce, zároveň pro ně byla koncipována pracovní rehabilitace.

Důvodová zpráva k zákonu o sociálním zabezpečení z roku 1956 dokazuje naprosto odlišné chápání sociální péče v Československu v té době. Uvádí: "*Sociální péčí se rozumí zejména umíst'ování osob se změněnou pracovní schopností, zaopatření invalidů a starých osob v ústavech sociální péče a poskytování zvláštních podpor potřebným občanům.*"<sup>46</sup>

V popředí zájmu tohoto období byl člověk pracující, kdy tato doba je charakteristická právě svou plnou (umělou) zaměstnaností. Nezaměstnanost byla totiž trestná jako trestný čin příživnictví. Dále je tato doba příznačná dominantní rolí státu a jeho kontrolou všech oblastí života obyvatel (zaměstnanost, sociální péče apod.), centrálně plánovanou ekonomikou, přechodem od systému sociálního pojištění k systému sociálního zabezpečení a významnou úlohou dávek.

Z důvodu obvyklého umíst'ování osob se zdravotním postižením do péče ústavů, majorita zdravého obyvatelstva se se zdravotně postiženými prakticky nesešla a tím docházelo k jejich vzájemné odtaživosti. Stát jejich umístění do ústavu považoval za garanci optimální péče. Takto nemocné osoby se staly zcela závislé na dané instituci a ztratily možnost volby rozhodování o svém životě.

Můžeme se ztotožnit s myšlenkou Jiřího Večerníka<sup>47</sup>, který danou situaci popsal takto: "*Československá sociální politika po roce 1948 měla dvě tváře, obě dané jejím paternalistickým charakterem – byla lidu současně ochraňujícím otcem a neadekvátně trestajícím otčímem.*"<sup>48</sup>

Co se týče pracovního předpisu, nejvýznamnějším z té doby byl z. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, na kterém se řadu let pracovalo a který byl zároveň mnohokrát

---

<sup>45</sup> V té době došlo k reformě sociálního zabezpečení, daným zákonem došlo ke kodifikaci sociálního zabezpečení a k dotvoření jednotného systému sociálního zabezpečení.

<sup>46</sup> RÁKOSNÍK, Jakub a kol. Sociální stát..., s. 377.

<sup>48</sup> VEČERNÍK, Jiří. Proměny a problémy české sociální politiky [online]. <http://www.soc.cas.cz/lide/jiri-vecernik>, 2005 [cit. 20. listopadu 2016]. Dostupné na <[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0680022d7a7151150edf6787bab278dd0efb5081\\_573\\_507vecernik18.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0680022d7a7151150edf6787bab278dd0efb5081_573_507vecernik18.pdf)>.

novelizován. Po novelizacích obsahoval několik ustanovení týkajících se zvláštních povinností zaměstnavatelů ve vztahu k osobám se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům byla uložena povinnost vyžádat si souhlas k propuštění těchto osob od příslušného orgánu státní správy.<sup>49</sup> Toto ustanovení, primárně směřující k ochraně osob se zdravotním postižením, vedlo naopak k tomu, že zaměstnavatel takové osoby do pracovního poměru raději nepřijímal.<sup>50</sup> Přestože tento zákon byl mnohokrát novelizován a tyto změny byly stále nedostatečné, bylo třeba přijmout nový zákon. Tímto zákonem je zákoník práce č.262/2006 Sb., který nabyl účinnosti od 1.1.2007 (více v další části této kapitoly).

Za veledůležitý zlom tohoto období je rok 1989, kdy došlo k přechodu od totalitního politického systému k demokratickému. Pro osoby se zdravotním postižením bylo toto období zvlášť významné, neboť po dlouhé době převažující činnosti pouze státní péče byla opět umožněna činnost i soukromým a církevním subjektům. Ty se opět mohly zapojit do svých sociálních aktivit.

Zákon o zaměstnanosti z roku 1991, který zrušil předchozí systém administrativní regulace zaměstnanosti, se již přímo zabýval zaměstnáváním osob se změněnou pracovní schopností ve své čtvrté části (terminologicky se jim stále říkalo "osoby se změněnou pracovní schopností"). Za osoby se změněnou pracovní schopností považoval ty, které měly pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění nebo byly poživateli důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, jestliže jim zachovaná pracovní schopnost dovolovala pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.<sup>51</sup>

## **2.2. Zakotvení právní úpravy v současné době**

Z výše uvedeného je zřejmé, že Česká republika prošla v uplynulých letech velkými změnami a v jejích dějinách je mnoho událostí, které ji výrazným způsobem formovaly. Osoby se zdravotním postižením ne vždy byly chráněny a zároveň i zacházení s nimi bylo mnohdy na hranici přijatelnosti. Současná právní úprava však dle pohledu autorky pro ně nabízí co možná nejlepší uplatnění a snaží se o jejich maximální možnou ochranu.

---

<sup>49</sup> HORÁKOVÁ, Dagmar. Rozvázání pracovního poměru osoby se zdravotním postižením [online]. epravo.cz, 30.10.2009 [cit. 24. listopadu 2016]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/rozvazani-pracovniho-pomeru-osoby-se-zdravotnim-postizenim-58688.html>>.

<sup>50</sup> Tamtéž.

<sup>51</sup> §21 zákona č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti

### 2.2.1. Listina základních práv a svobod

Problematicke zaměstnávání osob zdravotně postižených se v České republice zabývá celá řada právních předpisů, jejichž úkolem je zlepšování postavení zdravotně postižených na pracovním trhu. Základ právní úpravy tvoří Listina základních práv a svobod (dále jen Listina), která je součástí ústavního pořádku České republiky. Již čl. 3 zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Ačkoliv zde není zmínka o zdravotním stavu nebo postižení, lze jej podřadit pod kategorii "jiného postavení". Toto ustanovení je tedy příkazem pro stát zajistit rovné zacházení se všemi osobami.<sup>52</sup>

Teprve hlava čtvrtá Listiny s názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva se konkrétněji týká práv osob se zdravotním postižením. Hned v úvodu této části, konkrétně článek 26 stanoví, že *"Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje, podmínky stanoví zákon."* Jedno z následujících ustanovení přiznává zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Tento článek je důležitý zejména v souvislosti s otázkou týkající se přípustnosti přiznávání zaměstnancům s omezeným pracovním uplatněním poměrně nižší odměny. Jediný článek, který se výslovně zabývá osobami se zdravotním postižením, je článek 29, který je podrobněji rozebrán v další kapitole. Hlava čtvrtá Listiny ovšem obsahuje i další ustanovení týkající se dané problematiky, např. pomoc v hmotné nouzi apod.

Výše zmíněná práva patří do skupiny sociálních práv, která stejně jako občanská a politická práva tvoří celek nezadatelných lidských práv. Rozdíl spočívá v tom, že sociální práva zakotvují nároky vůči státu, vyžadují tedy jeho aktivní konání. Občanská a politická práva zaručená Listinou jsou postavena na převážném nezasahování do svobodné sféry jednotlivce, kdežto u sociálních práv se stát zavazuje poskytovat finanční plnění či služby.<sup>53</sup> Sociální práva tedy ke své vymahatelnosti vyžadují konkretizaci prováděcími zákony a nelze se jich dovolávat pouhým odkazem na Listinu.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2009. s.953.

<sup>53</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009. s. 84. špatné odsazení

<sup>54</sup> čl. 41 usnesení č.2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod

### 2.2.2. Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je stěžejním předpisem pracovního práva, který obecně upravuje vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelů, pracovní podmínky, výpovědní důvody, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů apod. Obsahuje také několik ustanovení týkajících se ochrany osob se zdravotním postižením, ale vzhledem k tomu, že se jedná o základní právní úpravu pracovněprávních vztahů, bylo by možno očekávat úpravu podrobnější.

Jednou z oblastí, kterou v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením upravuje, je zákaz diskriminace. V §16 ZP je stanovena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní a mzdové podmínky, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnávání. Druhý odstavec zakazuje v pracovních vztazích jakoukoli diskriminaci.

Dále můžeme nalézt souvislost s osobami se zdravotním postižením v ustanovení § 41 ZP, které upravuje důvody zakládající povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, kdy takovým důvodem může být například změna zdravotního stavu zaměstnance stanovená lékařským posudkem. Důsledkem takové změny musí být dlouhodobé pozbytí způsobilosti konat dosavadní práci. S tímto zcela jistě souvisí i §52 písm. d), e) ZP, které dávají zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď. Jedná se o případ, kdy zaměstnavatel zaměstnance, u kterého nastala dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti, nemůže z objektivních důvodů na jinou práci převést (př. proto, že pro něj odpovídající práci nemá). Dále má zaměstnavatel tuto příležitost, když zaměstnanec již nemůže nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání aj. Důležité je však vymezení dlouhodobého pozbytí způsobilosti konat dosavadní práci. ZP nikde výslovně neuvádí, kdy zaměstnanec pozbyl způsobilost konat práci dlouhodobě, s přihlédnutím k tomu, jak je vymezen pojem „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ zaměstnance pro účely jiných právních předpisů (př. zákon o důchodovém pojištění) lze nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok.<sup>55</sup>

O osobách se zdravotním postižením se zmiňuje pátá část zákoníku v sekci Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Je zde stanovena povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci se zdravotním postižením potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu

---

<sup>55</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010



pracovišť apod., a to vše na svůj náklad. Současně je zde uvedena klíčová povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby určitý zaměstnanec vykonával práci, která by neodpovídala jeho schopnostem.

V desáté části ZP zabývající se Péčí o zaměstnance jsou v hlavě IV upraveny zvláštní podmínky některých zaměstnanců, kdy tato hlava je realizací práv zakotvených v čl. 29 Listiny.<sup>56</sup> Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se týká § 237, který však má blanketní charakter a odkazuje na úpravu obsaženou v zákoně o zaměstnanosti.

### **2.2.3. Zákon o zaměstnanosti**

Nejrozsáhlejším vnitrostátním předpisem věnujícím se zaměstnávání OZP je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se konkrétně danou oblastí zabývá v ustanoveních § 67 až 84. Nepřímo však této problematice věnuje pozornost i v dalších pasážích. Zde uvedený zákon je proveden vyhláškou MPSV č. 518/2004 Sb., která podrobněji upravuje pracovní rehabilitaci, chráněné pracovní místo, příspěvek na podporu zaměstnávání OZP či výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a plnění povinného podílu.

Aktuální zákon vystřídal předchozí zákon o zaměstnanosti z roku 1991. Užívá již pojem osoba se zdravotním postižením a upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů při jejich zaměstnávání.

Daný právní předpis rovněž zakotvuje 3 základní cíle státu v oblasti politiky zaměstnanosti, zároveň jsou zde vymezeny i postupy k jejich dosažení a definice nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. To vše má přispívat k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti a samozřejmě také k zajištění individuálního přístupu k osobám se zdravotním postižením.

Výše zmíněné cíle státu v oblasti politiky zaměstnanosti jsou:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je jedním z opatření vedoucím k těmto cílům. Má se za to, že hlavním garantem politiky zaměstnanosti je stát, proto dosahování těchto záměrů je úkolem Ministerstva práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce ČR.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Tedy práva žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky.

<sup>57</sup> MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. portal.mpsv.cz, 23. ledna 2012 [cit. 29. listopadu 2016]. Dostupné na < <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

#### **2.2.4. Další významné předpisy**

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, vymezuje invaliditu, její stupně a podmínky nároku na invalidní důchod.

Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) - vymezuje právo rovného zacházení, zákazu diskriminace aj.

Zákon č. 329/2001 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením – upravuje příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a průkaz OZP. Zákon je proveden vyhláškou MPSV č. 388/2001 Sb., která vymezuje náležitosti průkazu OZP, jakož i zvláštní pomůcky, na které se poskytuje příspěvek.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, který upravuje slevy na dani jak pro zaměstnavatele, tak i pro zdravotně postižené zaměstnance.

Zákon č.251/2005 Sb., o inspekci práce, upravuje postavení orgánů inspekce práce.

Zákon č.134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, který usiluje o podporu zaměstnávání OZP tím, že v §38 poskytuje zvýhodnění těch dodavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Zadavateli je umožněno, aby v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podávání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení vyhradil, že zadávacího řízení se mohou účastnit pouze dodavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Podrobněji se těmto výše zmíněným povinnostem zaměstnavatelů zabývá 3. kapitola této práce, proto se zde jedná pouze o stručné vymezení.

### 3. Pracovní podmínky – pojem, druhy, funkce obecně

Tato kapitola pojednává o pracovních podmínkách jakožto o prostředcích ochrany zaměstnanců. Nejdříve je pozornost zaměřena na jejich obecné pojetí, následně jsou rozebrány pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.

#### 3.1. Pracovní podmínky obecně

Ucelenou definici pracovních podmínek v právním řádu ČR bohužel nenajdeme, a to i přesto, že se tento pojem vyskytuje na mnoha místech právních předpisů. Právní úpravu pracovních podmínek lze najít především v zákoníku práce

a navzdory tomu, že neexistuje jejich přesné vymezení, díky mnoha ustanovením zabývajících se touto problematikou můžeme dostatečně pochopit jejich smysl.

Je zřejmé, že každý zaměstnavatel potřebuje vedle jiných zdrojů i pracovní sílu, přičemž úspěšnost zaměstnavatele závisí z velké části právě na schopnostech a výkonnostech jeho zaměstnanců. Jejich vztah k práci, jakož i k zaměstnavateli, se pochopitelně odráží v jejich pracovním chování, proto je zcela jistě v zájmu zaměstnavatele pozitivně ovlivňovat jejich pracovní výkon a vytvářet jim příznivé pracovní podmínky.

Ačkoliv je to v zájmu zaměstnavatele, garance (výskyt, záruka) vhodných pracovních podmínek je primárně právo zaměstnance. Je to jedno z jeho základních práv upravených na ústavní úrovni v obecné rovině v čl. 28 Listiny základních práv a svobod, která stanovuje právo každého zaměstnance na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky<sup>58</sup>, přičemž dle teorie pracovního práva je odměňování práce řazeno také mezi pracovní podmínky.<sup>59</sup> Zajímavé je, že oproti mezinárodní úpravě jsou tato práva přiznána pouze zaměstnancům, nikoliv například osobám samostatně výdělečně činným. Vztahují se však také na fyzické osoby vykonávající práci v rámci tzv. agenturního zaměstnávání, neboť takový výkon pracovní činnosti je rovněž považován za závislou práci.<sup>60</sup> Další ustanovení Listiny, konkrétně článek 31, zakotvuje právo každého na ochranu zdraví.<sup>61</sup>

Co to uspokojivé pracovní podmínky dle Listiny jsou se pokusí vymezit následující text. Jedná se o pojem poněkud vágní, kdy z něj nelze dovodit přesnou míru ochrany, která by měla být zaměstnancům zákonem zajištěna. Je velice pravděpodobné, že pracovní podmínky,

---

<sup>58</sup> čl. 28 zákona č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

<sup>59</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 267.

<sup>60</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009. s. 122.

<sup>61</sup> čl. 31 zákona č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

kteře budou pro jednu skupinu zaměstnanců uspokojivé, nebudou uspokojivé i pro skupinu druhou. Jisté je, že zakotvuje povinnost státu zakotvit nebo zachovat záruky k ochraně zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Za uspokojivé pracovní podmínky je možno považovat takové, které neohrožují život a zdraví – souvisí tedy s právem na život, na zachování tělesné integrity a na ochranu zdraví.<sup>62</sup> ÚS ve svém nálezu II. ÚS 209/96 shledal porušení práva na uspokojivé podmínky v následující situaci: „*Ve smlouvě se dále zavázal stěžovatel, že bude pracovat jako "důlní pracovník". V době podpisu smlouvy byl revírníkem – důlním technikem. Pojem důlní pracovník je vágní a nevystihuje žádnou určitou funkci. Podle znění takto uzavřeného závazku, by byl nucen stěžovatel pracovat na kterékoli funkci, kterou by mu organizace na dole určila. Ustanovení smlouvy jsou zmatečná. Takto formulovanými závazky směrem ke stěžovateli došlo k porušení rovnosti a nároku na uspokojivé pracovní podmínky podle čl.28 Listiny.*“

Podíváme-li se do zákoníku práce, zjistíme, že je nejvýznamnějším pramenem právní úpravy pracovních podmínek, jenž vychází z výše zmíněných ústavně zaručených principů. Zaměstnavatele zavazuje množství kogentních norem zde uvedených, jejichž dodržování je kontrolováno orgány inspekce práce.

Pátá část ZP s názvem "Bezpečnost a ochrana zdraví při práci" zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců při práci a zároveň nese i náklady s tím spojené. Má tak za úkol vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí, kdy pojem pracovní prostředí stejně jako pracovní podmínky není ZP nebo jiným právním předpisem definován. Obecně ho můžeme považovat za jakousi součást životního prostředí, tedy místo obklopující zaměstnance v pracovním procesu.<sup>63</sup> Učebnice pracovního práva vymezují pracovní prostředí jako "*souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a ostatní technická zařízení, vybavení pracovišť, budovy, zpracovávaný materiál atd.), které v souvislosti s ostatními podmínkami výkonu práce (technologie, organizace práce, vzhled pracoviště) produkují faktory působící na zaměstnance.*"<sup>64</sup>

Zaměstnavatel má dále za úkol přijímat preventivní opatření k zamezení vzniku rizik, což znamená, že by měl soustavně vyhledávat rizikové činitele, které by následně eliminoval, případně je pouze zmírnil. Za opatření zaměstnavatele se považuje například směrnice vydaná k zajištění bezpečného provozu zařízení, Místní řád skladu, Provozní řád kotelny aj. Tato

---

<sup>62</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009. s. 123.

<sup>63</sup> LOEBE, Ladislav. *Pracovní podmínky v organizacích poskytujících sociální služby: analýza legislativy ČR* [online]. socialniprace.cz, 2015 [cit. 10. listopadu 2016]. Dostupné na <<http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=756>>.

<sup>64</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 380.

opatření obsahují celý soubor preventivních opatření k zamezení rizik, povinnosti k jejich kontrole a vyhodnocování.<sup>65</sup>

Ustanovení §38 odst. 1 písm. a) ZP stanovuje povinnost zaměstnavatele v rámci pracovněprávního závazku vytvářet pracovní podmínky pro plnění pracovních úkolů, a to dle právních předpisů, smluv nebo vnitřních předpisů. Za pracovní podmínky můžeme tedy považovat např. podmínky týkající se úkolování zaměstnance, podmínky odměňování, bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Rozvržení pracovní doby, škodlivost či obtížnost pracovního prostředí anebo rizikovost pracovního prostředí se rovněž řadí mezi pracovní podmínky.

Právní úpravu pracovních podmínek nalezneme dále v části desáté s názvem "Péče o zaměstnance". Zde je opět kladen důraz především na povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečný výkon práce. Pojem péče o zaměstnance a pracovní podmínky se mohou zdát podobné, proto si je rozlišíme. Péče o zaměstnance je obecně definována jako "*(...) péče zaměstnavatele o pracovníky v oblasti pracovních podmínek, pracovního a životního prostředí, BOZP, personálního rozvoje, pracovních vztahů, služeb poskytovaných pracovníkem, využití volného času, bydlení a rodiny.*"<sup>66</sup> Tento termín je tedy obsahově širší než pojem pracovní podmínky. Může být realizována ve volném čase zaměstnance klidně i mimo pracoviště.

### 3.2. Druhy pracovních podmínek

V teorii pracovního práva je pojem pracovní podmínky chápán dvěma způsoby, a to v širším a užším slova smyslu.

- a) Pracovní podmínky v širším slova smyslu jsou ty, které nelze oddělit od obecných životních podmínek a nejsou přímo spjaty s pracovním procesem. Řadí se zde oblasti, které stojí mimo předmět úpravy pracovního práva. Jedná se například o stav životního prostředí v daném regionu, úroveň zdravotní péče v daném místě, dostupnost bydlení, služeb a dopravy aj. Na první pohled je zřejmé, že tyto faktory přímo nesouvisejí s výkonem pracovní činnosti, zcela jistě však mají vliv na práci a pracovní výkon zaměstnanců, jakož i na rozhodování ohledně výběru zaměstnání a na jejich spokojenost a loajalitu. Neznamená to však, že by to mělo vliv pouze na

---

<sup>65</sup> <http://www.dt-safety.cz/index.php/vyhledavani-a-vyhodnocovani-rizik>

<sup>66</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: Praha: C. H. Beck, 2012, s. 354.

zaměstnance. Zaměstnavatele to může ovlivnit například v otázce výše mezd, která je zcela jistě ovlivněna mírou nezaměstnanosti v daném regionu.<sup>67</sup>

b) Za pracovní podmínky v užším slova smyslu jsou považovány ty podmínky, které jsou přímo spjaté s výrobním a pracovním procesem, označované také jako materiálně technické pracovní podmínky. Jde tedy o úroveň pracovního prostředí, podmínky bezpečnosti práce, vybavení stroji a zařízeními apod. Tyto faktory přímo působí na organismus zaměstnance. Dále do této skupiny jsou zařazovány pracovní podmínky nehmotné povahy, což jsou ty, které na zaměstnance působí nepřímo. Souvisí s pobytem pracovníka u zaměstnavatele v pracovní době. Patří sem dělba práce, rozvržení pracovní doby, mzda, vztahy na pracovišti apod.<sup>68</sup>

### **3.3. Funkce pracovních podmínek**

Je zřejmé, že význam pracovních podmínek nemůžeme podceňovat. Rozlišujeme jejich dvě základní funkce, a to ekonomickou a společensko-politickou. Ekonomická funkce má za cíl co nejvyšší zefektivnění práce pomocí důkladné péče o pracovníky a tím jim vytvořit optimální podmínky pro plnění jejich úkolů. Naproti tomu společensko-ekonomická funkce spočívá v péči o člověka, jakož o nejcennější hodnotu a tím jim zajistit, aby každý zaměstnanec mohl plnit své úkoly se ctí a bez ohrožení života a zdraví.

### **3.4. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením**

Zaměstnanci jsou obecně v pracovněprávních vztazích považováni za slabší strany a na tomto základě je jim poskytována odpovídající ochrana. Mimo obecné pracovní podmínky výše zmíněné, garantované všem zaměstnancům, upravuje právní řád ČR i takové, které poskytují vyšší stupeň ochrany pouze některých slabších skupin zaměstnanců, které jsou tradičně považovány za nejvíce ohrožené při výkonu práce. S ohledem na téma diplomové práce je dále věnována pozornost pouze problematice pracovních podmínek osob se zdravotním postižením.

Při vymezení osob, kterým má být poskytnuta výše zmíněná ochrana, dochází občas k problémům při pohledu zákonodárce na konkrétní poruchy zdravotního stavu a na to, při jak velké míře porušení zdraví jim ochranu poskytne. Poměrně často dochází k obměně jednotlivých zákonů a jejich prováděcích předpisů vymezujících osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů a tím dojde ke změně okruhu osob, kterým

---

<sup>67</sup> BLAŽEK, Ladislav. *Management: Organizování, rozhodování, ovlivňování*. 2. vydání. Praha: Grada, 2014, s 172.

<sup>68</sup> KOMENDOVA, Jana. *Pracovní podmínky osob...*, s 9-10.

je poskytnuta zvýšená míra ochrany. Nastávají situace, kdy osoba se zdravotním postižením pracuje na chráněném pracovním místě několik let, avšak vzhledem ke změně legislativy jí už nadále nebude přiznán tento statut, ačkoliv se její zdravotní stav nezměnil.<sup>69</sup> Tato autorka považuje za značný nedostatek současné situace, který vede k potlačování principu právní jistoty. Setkala se s případem, kdy paní (epileptička) byla 10 let uznána osobou invalidní<sup>70</sup>, ale následně jí byl tento status odebrán, ačkoliv se její zdravotní stav nezměnil. Na chráněném pracovním místě práci ztratila a do „běžné práce“ ji nikdo zaměstnat nechtěl právě z důvodu epilepsie. Nyní je dlouhodobě evidována na ÚP.

### 3.4.1. Právo na zvláštní pracovní podmínky

Dle čl. 29 Listiny je osobám se zdravotním postižením přiznáno právo na zvláštní pracovní podmínky, přičemž není nikde specifikováno, v jakém ohledu mají být pracovní podmínky těchto osob zvláštní. Listina vyžaduje, aby této skupině osob byly v jejich prospěch poskytnuty výjimky z obecné úpravy z důvodu jejich zvláštních potřeb, zároveň se snaží umožnit jim výkon práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i dát jim možnost získávat prostředky pro své živobytí prací právě v situacích, kdy je jejich postavení na trhu práce významně ztíženo.<sup>71</sup>

Tato oblast je podrobněji rozvedena a konkretizována v jiných právních předpisech, především v ZP.<sup>72</sup> Ten stanovuje povinnost zaměstnavatele ve vztahu k osobám se zdravotním postižením provést na svůj náklad potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zajištění zaškolení nebo zaučení a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

V praxi toto uzpůsobení pracovních podmínek spočívá např. v tom, že někteří zaměstnanci pracují pouze 3 hodiny (namísto běžné osmihodinové pracovní směny), mívají častější nebo delší pauzy, ranní směnu začínají později než běžní pracovníci. Dále zajištěním podmínek pro výkon práce této skupiny osob souvisí především problém přístupu na pracoviště, jakož i jeho zařízení, užívání prostor a možnost užívání dopravy do místa výkonu práce.<sup>73</sup>

---

<sup>69</sup> KOMENDO VÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob...* s. 85.

<sup>70</sup> Tato paní trpěla epilepsií. Vzhledem k tomu, že získala práci na chráněném pracovním místě, kde jí byly uzpůsobeny pracovní podmínky a nepracovala pod stresem, epileptické záchvaty neměla již tak často jako dříve. Posudkový lékař došel k závěru, že již nepslňuje podmínky pro status invalidy a tento jí následně vzal.

<sup>71</sup> WINTR, Jan a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 615 (čl.28 Listiny).

<sup>72</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 371.

<sup>73</sup> Konkrétní úprava je obsažena ve vyhlášce Ministerstva pro místní rozvoj ČR, č.398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb.

### 3.4.2. Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci

Zdravotně postiženým osobám přiznává Listina právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci. Přestože je osobám se zdravotním postižením v Listině přiznána tato zvýšená ochrana, opět není nikde v právních předpisech specifická konkretizace tohoto ustanovení. Vztahují se na ně proto stejná ustanovení chránící ostatní zaměstnance v případě narušení jejich zdravotního stavu ovlivňujícího schopnost výkonu práce.<sup>74</sup>

Při realizaci tohoto práva můžeme vycházet z již zmíněné právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která přináší podrobnější pravidla. Důležitou roli zde hraje výše řečená prevence rizik a řada povinností zaměstnavatele, která má informační charakter. Za klíčovou autorka práce považuje povinnost zajistit zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny k vykonávané práci, jakož i pokyny o bezpečnosti o ochraně zdraví při práci podle ZP a zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů. Tyto informace musí být poskytnuty ve srozumitelné a přístupné formě tak, aby se s nimi mohl zaměstnanec řádně seznámit. Je zřejmé, že právě osobám se zdravotním postižením je potřeba tyto informace zvláště upravit, aby pro ně byly dostupné a srozumitelné, přičemž nejvíce problematické to je u zaměstnanců s mentálním postižením. Zaměstnancům se zrakovým postižením je vhodné poskytnutí potřebných údajů elektronickou formou tak, aby je mohli číst pomocí speciálních programů. Osobám se sluchovým postižením se naopak informace zprostředkovávají písemnou formou.

Důležitým ustanovením páté části ZP je §103 odst. 1, který ukládá zaměstnavateli povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Prostředkem ke splnění tohoto úkolu je institut převedení na jinou práci. V souvislosti se zdravotním stavem zaměstnance je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci:

- a) pozbyl-li zaměstnanec, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění

---

<sup>74</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob...* s.132.



nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice

c) jestliže je to nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví

v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním

d) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci.

Zaměstnavatel je při převedení na jinou práci povinen přihlížet k tomu, aby práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Ačkoliv to v zákoně přímo řečeno není, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanec nevykonával práci, jejíž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.<sup>75</sup>

### 3.4.3. Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích

V současné době zákoník práce ani zákon o zaměstnanosti v této oblasti neobsahuje nic konkrétního.

Starý zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 obsahoval oznamovací povinnost zaměstnavatelů vůči úřadu práce.<sup>76</sup> Ta spočívala v tom, že zaměstnavatel byl povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením. Nevztahovalo se to na skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby či smrtí zaměstnance.<sup>77</sup> Důvodová zpráva k návrhu tohoto zákoníku však neuvádí, co bylo impulsem k přijetí této právní úpravy. Tato povinnost byla novelou ZP z roku 2011 vypuštěna.

Dle názoru autorky je spojitost práva na zvláštní ochranu v pracovních vztazích s ustanovením §80 písm. d) zákona o zaměstnanosti, dle kterého jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Ta povinnost má charakter evidenční, zejména pro účely statistické a kontrolní.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob...* s. 134.

<sup>76</sup> §48 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb, zákoník práce

<sup>77</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob...* s. 138.

<sup>78</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 130

### 3.4.4. Právo na spravedlivou odměnu při práci

Z pohledu zaměstnance je odměna za práci považována za jednu z nejpodstatnějších složek pracovněprávního vztahu. Je zřejmé, že většinou to je právě vidina odměny, která člověka motivuje vstoupit do onoho vztahu. *"Odměna se tak stává hmotným motivem jeho pracovního výkonu, určujícím do značné míry jeho ekonomické, sociální a výsledně i společenské postavení."*<sup>79</sup> Princip spravedlivé odměny za práci je zároveň odrazem projevu zákazu diskriminace. Jak je to se spravedlivou odměnou za práci u osob se zdravotním postižením se pokusím rozebrat v této části.

Právo na spravedlivou odměnu za práci vychází z Listiny. Zákoník práce na ni navazuje a ukládá zaměstnavatelům povinnost poskytnout zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za práci stejné hodnoty.<sup>80</sup> Znamená to, že není možné, aby dva lidé dostali jinou odměnu za stejnou práci jenom proto, že jeden z nich je třeba zdravotně postižený a pobírá invalidní důchod. Pokud by to v praxi tak fungovalo, jednalo by se o porušení zákoníku práce, jakož i antidiskriminačního zákona. Ten zakazuje nerovné zacházení se zaměstnanci z důvodu zdravotního postižení a vztahuje se i na odměňování.

Přestože jsou tyto hranice jasně stanoveny, nerovnost v odměňování byla v České republice donedávna běžnou praxí. Tuto nerovnost zakládala samotná vláda, a to jejím nařízením č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Ta v ustanovení §4 určovala rozdílnou sazbu minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy mezi zaměstnanci, kteří byli poživateli invalidního důchodu, a mezi jejich "zdravými kolegy". Základní sazbou minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činilo 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc. Přičemž stejná týdenní pracovní doba přinesla zaměstnanci, který byl poživatelem invalidního důchodu, 55,10 Kč za hodinu neboli 9 300 Kč za měsíc.<sup>81</sup> Z tohoto nepochybně vyplývá, že se jednalo o ustanovení mající diskriminační charakter, čehož si všimla i veřejná ochránkyně práv, Anna Šabatová. *"Ustanovení o nižší minimální mzdě považuji za protiústavní v takové míře, že zasahuje do lidské důstojnosti osob se zdravotním postižením, protože naznačuje, že jsou zaměstnanci ,nižší kategorie'."*<sup>82</sup>

<sup>79</sup> GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2010. s.153.

<sup>80</sup> §110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>81</sup> §4 a 5 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě

<sup>82</sup> ochrance.cz. *Invalidní důchodci mají právo na spravedlivou odměnu za práci* [online]. ochrance.cz, 23. února 2016 [cit. 17. listopadu 2016]. Dostupné na < <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/invalidni-duchodci-maji-pravo-na-spravedlivou-odmenu-za-praci/>>.

Autorka práce se s názorem ombudsmana plně ztotožňuje a dané ustanovení stanovující osobám se zdravotním postižením nižší mzdu považuje za rozpor se zákoníkem práce, antidiskriminačním zákonem, Listinou základních práv a svobod a zcela jistě i s mezinárodními závazky České republiky. Ačkoliv dané rozlišení MPSV považovalo za nástroj ke stabilizaci a zlepšení postavení invalidních zaměstnanců na trhu práce a případně i bránění jejich propuštění, jednalo se zcela jistě o znevýhodnění osob se zdravotním postižením. Invalidní důchod má nahrazovat příjem, o který nemocná osoba přišla v důsledku svého hendikepu, částečně kompenzuje ztížené uplatnění na trhu práce. Jeho účelem není dorovnání mzdy za odvedenou práci, resp. dorovnání sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy.<sup>83</sup>

Na nastalou situaci však vláda v nedávné době zareagovala, a to nařízením vlády ze dne 5. října 2016, které mění nařízení vlády o minimální mzdě tak, že se ruší inkriminující §4, který doposud upravoval výši minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem. Změna nařízení se stala účinnou ke dni 1. ledna 2017 a je stanovena pouze jedna (základní) sazba minimální mzdy i shodné sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro všechny zaměstnance bez rozdílu.<sup>84</sup> V současné době tak základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 11 000 Kč za měsíc nebo 66,00 Kč za hodinu. Tento krok autorka práce považuje za pozitivní posun v ochraně osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích.

### **3.4.5. Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení**

U osob se zdravotním postižením je velice důležité, aby při jejich výkonu pracovní činnosti byla dodržována zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Často se ve spojitosti s nimi hovoří o dvojí diskriminaci, kdy mohou být znevýhodňováni ještě z nějakého dalšího důvodu – třeba kvůli svému pohlaví, přičemž převážně k tomu dochází u žen. Riziko diskriminace v pracovněprávních vztazích je tak oproti ostatním kategoriím zaměstnanců zvýšené, neboť u osob se zdravotním postižením může docházet ke kumulaci diskriminačních.<sup>85</sup>

ZP upravuje institut rovného zacházení a zákazu diskriminace jen v omezeném rozsahu, jelikož počítá s podrobnější úpravou ve zvláštním zákoně, kterým je zákon o rovném zacházení, o prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen "antidiskriminační zákon"), na který zároveň i odkazuje. Zaměstnanci mají právo, aby jim ze

---

<sup>83</sup> tamtéž

<sup>84</sup> Sbírka předpisů České republiky

<sup>85</sup> KOMENDOVA, Jana. *Pracovní podmínky osob ...* s. 112.

strany zaměstnavatele bylo zajištěno rovné zacházení v oblasti pracovních podmínek, jakož i v odměňování za práci a při poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zaměstnavatel je dále povinen své zaměstnance informovat o opatřeních, které přijal k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace. *Rovné zacházení má být uplatňováno tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků (zaměstnanců). Jestliže je však pro odchylnou úpravu dán věcný důvod, nemůže být taková úprava považována za diskriminující.*<sup>86</sup>

ADZ rozumí právem na rovné zacházení právo nebýt diskriminován z důvodů stanovených zákonem, kdy tím důvodem může být rasa nebo třeba zdravotní postižení. Je však zřejmé, že princip zákazu diskriminace nemůže platit absolutně. Pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že je pro rozdílné zacházení podstatný a nezbytný požadavek, o diskriminaci se nejedná. Tyto výjimky mohou vyplývat přímo z pracovněprávních předpisů, kdy jsou například zakázány určité druhy práce těhotným ženám, nebo z jiných zvláštních právních předpisů (př. splnění kvalifikačních předpokladů) nebo je to pro to věcný důvod spočívající v povaze práce – pokud je potřeba mužský hlas do pěveckého sboru, nepřijetí ženy není diskriminací. Zároveň nelze za diskriminaci považovat opatření, jehož účelem je kompenzace nevýhod, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních kritérií (např. zdravotní postižení). V praxi bývá diskriminace vnímána pouze v negativní rovině, ale je možné ji vidět i v pozitivním smyslu – odtud dělení na negativní a pozitivní. Pozitivní diskriminace spočívá v rozdílném zacházení s jednotlivci, kdy jejich postavení je oproti jiným zvýhodňováno. Projevuje se například tím, že těmto osobám jsou stanoveny rozdílné pracovní podmínky, kterými jsou zvýhodněni oproti běžnému zaměstnanci. Toto zvýhodnění nastává u některých skupin osob – např. právě u osob se zdravotním postižením a je tolerováno, neboť je na ni nutno pohlížet jako na výraz zvýšené ochrany, a ne jako projev diskriminace.<sup>87</sup> Ústavní soud se ve svém nálezu<sup>88</sup> vyjádřil, že určitá zákonná úprava, která zvýhodňuje jednu skupinu či kategorii osob oproti jiným, nemůže být sama o sobě označena za porušení principu rovnosti, jelikož zákonodárci je ponechán určitý prostor k úvaze, zda preferenční zacházení zakotví, zajisté s ohledem na legitimní cíl, který je takovým zvýhodněním sledován, a přiměřenost takového opatření. Pokud se tedy zákonodárce pro preferenční režim rozhodne, je v jeho kompetenci určit také rozsah tohoto

<sup>86</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce Komentář. 2. vydání. Praha: Aspi, a.s., 2008. s.41.

<sup>87</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Odraz směrnic Evropské unie o rovnosti mužů a žen v českém a německém právu. Právo a zaměstnání, 2000, č. 11-12, s. 26.

<sup>88</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp.zn. Pl. ÚS 15/02, bod 4

způsobu zacházení.<sup>89</sup> Tato forma upřednostňování určité skupiny lidí bývá často kritizovaná vzhledem k tomu, že musí nutně diskriminovat někoho jiného. Autorka práce je však jiného názoru a myslí si, že pozitivní diskriminace může být v řadě případů velice prospěšná.

Vedle zmíněné pozitivní diskriminace existuje negativní, kterou rozdělujeme na přímou a nepřímou (říká se jí také skrytá). Za přímou diskriminaci se považuje takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodně než s osobou jinou. Může k tomu dojít tehdy pokud, dojde k odmítnutí přijetí uchazeče o zaměstnání jen proto, že má nějaké zdravotní postižení, přičemž mu to žádným způsobem nebrání k výkonu práce, o kterou se uchází.

K nepřímé diskriminaci dochází častěji a je to naopak takové jednání nebo opomenutí, při kterém se s někým zachází méně příznivě na základě kritéria, které je zdánlivě neutrální. Může se stát, že je stanoveno nějaké kritérium platící pro všechny, které se může zdát neutrální, ale ve skutečnosti znevýhodňuje především příslušníky některé z chráněných skupin. Za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení je možno považovat odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla tato osoba přístup k určitému zaměstnání nebo aby mohla využít pracovního poradenství.<sup>90</sup> Dalším příkladem nepřímé diskriminace může být případ, kdy v určité firmě platí povinnost nástupu do práce na 8 hodin. Z toho důvodu tělesně postižená uchazečka, která je na invalidním vozíku, nebude přijata do zaměstnání, jelikož bezbariérový autobus, kterým by mohla do práce dojíždět jezdí až v 9 hodin. Zdravotně postižená by se tak nemohla do zaměstnání dostavit již na plošně stanovenou 8 hodinu ranní. Takový příklad bychom mohli považovat za nepřímou diskriminaci, je však třeba posoudit konkrétní situaci. Např. pokud by bylo nutné vzhledem k výrobnímu postupu nebo jiným podmínkám, zahájit provoz všech strojů současně v určitou hodinu, mohlo by takové pravidlo být odůvodněné a byl by pro to ospravedlnitelný rozumný účel.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Rasmussen v. Denmark z 28. 11. 1984, A-87, s. 15, § 40.

<sup>90</sup> JAKUBKA, Jaroslav. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 9, s. 10–16.

<sup>91</sup> VÍŠKOVÁ, Lucie. *Diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce – od právní úpravy k realitě* [online]. mkc.cz, 2005 [cit. 20. listopadu 2016]. Dostupné na <[http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Diskriminace\\_osob\\_s\\_postizenim.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Diskriminace_osob_s_postizenim.pdf)>.

## 4. Chráněné pracovní místo

V současné době lze považovat uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce na mnohem lepší úrovni, než tomu bylo kdy v minulosti. Díky společenské odpovědnosti zaměstnavatelů a podpoře státu se celkem daří tuto skupinu lidí zařadit mezi zdravé lidi a dát jim příležitost seberealizace prostřednictvím výkonu práce. Následující text se zabývá jedním z prostředků usilujících o začlenění zdravotně postižených osob do běžného pracovního procesu. Tímto prostředkem je institut tzv. chráněné pracovní místo a s ním související příspěvky.

### 4.1. Vymezení

Na úvod by autorka chtěla objasnit dnes již neexistující chráněné pracovní dílny. Jednalo se o pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přičemž v dané dílně muselo být v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáváno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytoval úřad práce příspěvek a zaměstnavatel byl zavázán, že chráněná pracovní dílna bude provozována nejméně po dobu 2 let.<sup>92</sup> Tento institut byl v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením využíván řadu let, ale vzhledem k téměř totožné formě podpory zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením jako u chráněného pracovního místa a zároveň vzhledem k administrativně náročnému způsobu zřizování těchto dílen, došlo v roce 2012 k jejich zrušení. Novelou zákona č. 367/2011 Sb., chráněné pracovní dílny splynuly s chráněnými pracovními místy, se kterými sdílely obdobnou funkci a formu. Tento krok měl za cíl zjednodušení právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zároveň snížení již zmíněné administrativní náročnosti.<sup>93</sup> Zaměstnanci, kteří byli do roku 2011 pod chráněnou dílnou, automaticky přešli na chráněná pracovní místa, aniž by bylo třeba o to nějakým způsobem žádat.

Chráněné pracovní místo je speciální pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s Úřadem práce určené pro osobu se zdravotním postižením. Jejich

---

<sup>92</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 115.

<sup>93</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

účelem je pomoci ZP zapojit se na trhu práce a může ale nemusí pro OZP tvořit jakýsi předstupeň k běžnému pracovnímu místu. CHPM může vytvořit jakýkoliv zaměstnavatel v rámci svého pracoviště. Jedná se o jeden z nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy se Úřad práce snaží zaměstnavatele motivovat k zaměstnávání těchto osob prostřednictvím finančních příspěvků, které se s CHPM pojí. Těch existuje několik – příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podrobněji se jimi autorka práce zabývá dále.

CHPM může vzniknout buď zřízením nebo vymezením. Zřízení se uskutečňuje na základě písemné dohody s Úřadem práce a místo musí být obsazeno nejméně po dobu 3 let.<sup>94</sup> Zákon však nikde neuvádí, že by byla povinnost zaměstnávat pouze jednoho konkrétního zaměstnance po celou tuto dobu, je tedy připuštěna možnost, aby se na daném pracovním místě vystřídal více zaměstnanců s obdobným zdravotním postižením.<sup>95</sup> Potvrzuje to i NSS v jednom ze svých rozhodnutí, ke uvádí, že „*po tuto dobu musí uvedené pracovní místo reálně fungovat, tj. být obsazeno zaměstnancem (i vícero zaměstnanci), započne-li pracovní poměr dalšího zaměstnance bezprostředně po skončení pracovního poměru předchozího zaměstnance)*...“.<sup>96</sup>

Zaměstnavatel je povinen podat žádost o zřízení chráněného pracovního místa na místně příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR dle místa, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáno. Úřad se touto žádostí zabývá, pokud jsou splněny zákonné podmínky<sup>97</sup>, které mají vyloučit zaměstnavatelovo porušování některých dalších povinností uvedených v zákoně o zaměstnanosti nebo zákoníku práce. Pokud jsou všechny tyto předpoklady splněny, Úřad práce ČR s žadatelem uzavře dohodu o zřízení CHPM, přičemž ještě před samotným uzavřením dohody je oprávněn za účelem zjištění některých skutečností provést šetření u zaměstnavatele. Tím například zjišťuje, zda má zaměstnavatel přízpůsobené pracovní prostředí pro zaměstnávání OZP dle potřeb konkrétních zaměstnanců (př. parkování, architektonické bariéry apod.).

---

<sup>94</sup> §75 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

<sup>95</sup> VLNKOVA, Lenka. *Příspěvek na CHPM se neposkytuje na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Kariera.ihned.cz, 11.9.2015 [cit. 25. října 2008]. Dostupné na <<http://kariera.ihned.cz/c1-64588130-prispevek-na-chpm-se-neposkytuje-na-zamestnance-kteri-pracuji-na-zaklade-dohod-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>>.

<sup>96</sup> Rozsudek NSS ze dne 19. září 2007, sp. zn. 2 Afs 173/2006

<sup>97</sup> Jedná se o podmínky §75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti a vyhlášky, kterou se tento zákon provádí. Tyto podmínky se uplatní jak u zřízení, tak i u vymezení chráněného pracovního místa Zaměstnavateli například nesmí být v posledních 12 měsících pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce atd.

Chráněné pracovní místo může vzniknout také vymezením. K tomu dochází v případě, kdy zaměstnavatel již zaměstnává osobu se zdravotním postižením na pracovním místě, např. je již zřízená masérna, ve které jsou zaměstnání OZP (př. zrakově postižení) a teprve poté požádá o vymezení CHPM na základě dohody s Úřadem práce. Tato dohoda se rovněž uzavírá na dobu 3 let. Požádat o vymezení CHPM lze v zásadě kdykoli.

V roce 2015 bylo v ČR zřízeno celkem 848 a vymezeno 24 465 chráněných pracovních míst<sup>98</sup> (údaje z roku 2016 ještě nejsou k dispozici), z čehož vyplývá, že chráněná pracovní místa jsou u nás hojně využívána.

## 4.2. Příspěvky

Jedním z příspěvků, který zaměstnavatel zaměstnávající osoby se zdravotním postižením může získat, je příspěvek na zřízení CHPM. Takový příspěvek mu poskytne Úřad práce na základě dohody, pokud splňuje v zákoně vyjmenované podmínky – zaměstnavatel tak například nemůže mít daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nedoplatky na pojistném a na veřejném zdravotním pojištění apod. (na vymezení CHPM však Úřadem práce příspěvek poskytován není).<sup>99</sup> Podmínkou je, že je třeba CHPM nejdříve vytvořit a vybavit a až poté je možno zaměstnance přijmout. Kdyby tomu bylo naopak, je možné, že Úřad práce žádost o příspěvek zamítne, jelikož lze předpokládat zaměstnancovu schopnost vykonávat práci i bez vytvoření CHPM (např. bez potřeby používání speciálních kompenzačních pomůcek nebo pomůcek pro mobilitu atd.).<sup>100</sup> Příspěvek je tedy určen na pořízení vybavení nutného pro vznik nového pracovního místa pro OZP. V zákoně je uvedena její maximální možná výše, která je odvislá od průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku.<sup>101</sup> Konkrétní výše bude stanovena Úřadem práce na základě různých kritérií, kterými jsou např. míra nezaměstnanosti v kraji, typ pracovní činnosti nebo v jakém rozsahu bude třeba pracovní prostředí handicapovanému člověku přizpůsobovat, což bude třeba vysvětlit a doložit.<sup>102</sup>

---

<sup>98</sup> MPSV. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2015*. Praha: MPSV, 2015, s. 43.

<sup>99</sup> Tyto podmínky se uplatní jak u příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, tak u příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

<sup>100</sup> VLNKOVA, Lenka. *Příspěvek na CHPM se neposkytuje na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. *Kariera.ihned.cz*, 11. září 2015 [cit. 3. ledna 2017]. Dostupné na <<http://kariera.ihned.cz/c1-64588130-prispevek-na-chpm-se-neposkytuje-na-zamestnance-kteri-pracuji-na-zaklade-dohod-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>>.

<sup>101</sup> §75 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

<sup>102</sup> VLNKOVA, Lenka. *Příspěvek na CHPM se neposkytuje na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. *Kariera.ihned.cz*, 11. září 2015 [cit. 3. ledna 2017]. Dostupné na <<http://kariera.ihned.cz/c1-64588130-prispevek-na-chpm-se-neposkytuje-na-zamestnance-kteri-pracuji-na-zaklade-dohod-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>>.



Úřad práce může chráněné pracovní místo vedle příspěvku na jeho zřízení finančně podporovat i dále. Na základě dohody se zaměstnavatelem<sup>103</sup> mu může poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů<sup>104</sup> chráněného pracovního místa na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo. Jedná se například o náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (náklady na dopravu zaměstnanců na pracoviště a z pracoviště nebo dopravu materiálu a hotových výrobků), náklady na přizpůsobení provozovny (náklady na pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením apod.). Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč. Tento příspěvek se na rozdíl od ostatních neposkytne na zaměstnance, kteří jsou osobami zdravotně znevýhodněnými. Zároveň se příspěvek neposkytne na pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele – z důvodu těžko vyčíslitelných provozních nákladů.

Zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněném pracovním místě více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Stát může vyplatit až 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdy pracovníků se zdravotním postižením. Maximálně může být zaměstnavateli vyplaceno na jednoho takového zaměstnance 8 800 Kč (v případě zdravotně znevýhodněné osoby je to 5 000 Kč). O příspěvek je nutné požádat písemnou formou a je poskytován čtvrtletně. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením však nelze získat společně s příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů. Této podpory nelze dosáhnout v případě, že v daném čtvrtletí již byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

V souvislosti s příspěvkem na podporu zaměstnávání OZP nezřídka dochází k jejich zneužívání. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. července 2014 uvádí, že dochází k tomu, že pachatel zaměstná zdravotně postižené tak, aby na každého z nich dostal maximálně možný příspěvek, zaplatí za ně zdravotní i sociální pojištění, ale jako mzdu jim vyplatí maximálně několik tisíc korun. Zbylé prostředky si nechá pro sebe.<sup>105</sup> Takto trestná činnost

---

<sup>103</sup> Tento příspěvek je možné poskytnout i na základě dohody s osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením.

<sup>104</sup> Druhy provozních nákladů vymezuje vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>105</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. července, sp. zn. 3 Tdo 711/2014

bývá kvalifikovaná jako dotační podvod dle § 212 trestního zákoníku.<sup>106</sup> Roku 2011 vyšlo najevo, že dvacet společností takto zneužívalo celkem dva a půl tisíce OZP a tím státu způsobily škodu ve výši 165 milionů Kč.<sup>107</sup>

Podstatou chráněného pracovního místa je tedy to, že je v něm zaměstnána osoba se zdravotním, pro kterou je toto místo uzpůsobeno. Může ho vytvořit každý zaměstnavatel, přičemž je současně na jeho zřízení oprávněn požádat o příspěvek.

---

<sup>106</sup> §212 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník: (1) *Kdo v žádosti o poskytnutí dotace, subvence nebo návratné finanční výpomoci nebo příspěvku uvede nepravdivé nebo hrubě zkreslené údaje nebo podstatné údaje zamlčí, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti.*

(2) *Stejně bude potrestán, kdo použije, v nikoli malém rozsahu, prostředky získané účelovou dotací, subvencí nebo návratnou finanční výpomocí nebo příspěvkem na jiný než určený účel.*

<sup>107</sup> KOUKAL, Josef. *Dva a půl tisíce invalidů bylo zneužito k podvodu za 165 milionů* [online]. Novinky.cz, 1. července 2011 [cit. 13. ledna 2017]. Dostupné na <https://www.novinky.cz/krimi/237865-dva-a-pul-tisice-invalidu-bylo-zneuzito-k-podvodu-za-165-milionu.html>.>

## **5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného zaměstnavatele**

V této části přejdeme k aplikaci získaných teoretických poznatků do praxe. Na základě vybraného zaměstnavatele je popisováno a dokumentováno zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku s názvem Ergon – sociální podnik, z.s.

### **5.1. Představení zaměstnavatele**

Ergon je sociální podnik<sup>108</sup>, z.s., který už má za sebou více než 15letou historii. Původně se jednalo o chráněnou dílnu, která vznikla roku 2001 ve Slezské diakonii a svou realizaci našla v Diakodílnách v Horním Žukově. Tyto Diakodílny zpočátku nabízely pracovní uplatnění pouze 5 osobám se zdravotním postižením, avšak roku 2004 se osamostatnily a vzniklo samostatné občanské sdružení Ergon – Chráněná dílna. Tímto se Ergon stal neziskovou nestátní organizací, která měla za cíl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v regionu Těšínského Slezska. Původní výrobní program spočíval v drcení PET lahví, ale neukázal se jako ekonomicky výhodný. Začala spolupráce s okolními zaměstnavateli, jako je STEELTEC CZ, S.R.O., SILESMONT, S.R.O., WALMARK, a.s. apod.

Rok 2004 byl významným mezníkem, kdy původní pronajímané prostory Slezské Diakonie již nestačily, a proto ve spolupráci s firmou SILESMONT napsali projekt, čímž získali finanční podporu EU. Ta jim umožnila vystavit novou montážní a expediční halu v průmyslové zóně v Třinci a roku 2006 byla tato jejich první hala zprovozněna. Za pomoci tohoto projektu Ergon naplno rozjel aktivity v oblasti kompletací a montáží.

Od počátku své činnosti se tento podnik značně rozvinul, kdy ke dni 11. ledna 2017 zaměstnává 200 osob se zdravotním postižením na různých pracovních pozicích (včetně managementu) a snaží se pro tyto osoby vytvářet vhodná pracovní místa. Pouze 8 osob z celkového počtu zaměstnanců je bez zdravotního omezení. V současné době jejich činnost spočívá v montážních a kompletačních pracích, praní a opravy prádla, úklidových pracích. Nejnovějším výrobním programem je lakovna. Práce je rozmístěna ve 3 halách.

---

<sup>108</sup> Sociálním podnikem se rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součástí nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v základacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.

## **5.2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi**

V následující části autorka chce demonstrovat na praktických příkladech problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Jak již bylo řečeno výše, tento podnik zaměstnává 200 osob se zdravotním postižením. Mezi nejčastější postižení pracovníků patří postižení páteře, což je zároveň nejnáročnější skupina zaměstnanců, neboť se jedná o osoby, které z důvodu této nemoci nemohou dlouho sedět, stát či vůbec být v jakékoliv stejné poloze delší dobu. Proto jim je třeba přizpůsobit pracovní podmínky daleko více než ostatním zdravotně postiženým. Dalším častým onemocněním je sluchové postižení – ačkoliv se tato skupina zpočátku zdála jako problematická, ukázalo se, že jsou to velice schopní jedinci, jelikož mohou dělat jakoukoliv práci. Dále se jedná o zaměstnance s postižením řeči, epileptiky nebo ty, kteří mají rakovinu apod. Podmínkou, kterou však Ergon vyžaduje, je, aby zaměstnanci měli zdravý zrak a ruce – jelikož tyto funkce jsou pro práci v této společnosti nutné.

V žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je třeba uvést zákonem požadované údaje, přičemž je třeba také doložit doklad o zřízení účtu u finančního ústavu a přiložit potvrzení o splnění bezdlužnosti. Zákon nevymezuje lhůtu pro vyřízení takové žádosti, dle praxe to může trvat i 5 měsíců. To je však velice dlouhá doba, jelikož zaměstnavatel již s těmito pracovními místy počítá, má dostatek práce, která má být vykonávána těmito novými zaměstnanci, ale z důvodu čekání na schválení ze strany ÚP tato práce stojí. Pracovníci ÚP při každém zřízení chráněného pracovního místa provedou kontrolu, zda je vhodné zázemí, zrevidují popis pracovní činnosti apod. Nedávno se zavedla novinka a to, že zaměstnavatele kromě ÚP musí ověřit i Policie ČR a tímto se celý proces vyřízení žádosti značně protahuje.

## **5.3. Problematické okruhy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnávat skupinu osob se zdravotním postižením je velice náročné z několika hledisek. Prvním z nich je vysoká míra nemocnosti. Míra nezaměstnanosti se neustále mění, průměrně je její výskyt cca 40 % lidí současně ve stavu pracovní neschopnosti, což má za následek ustavičný nedostatek pracovníků. Dalším problémem je velická zadluženost těchto zaměstnanců, dlouhou dobu byli z důvodu svého zdravotního stavu bez práce a nahromadilo se jim spoustu závazků, které nebyli schopni plnit. Nyní čelí hromadě exekucím (téměř každý třetí zaměstnanec), což vede ke ztrátě motivace pracovat, neboť z důvodu srážek ze mzdy jim zůstane pouze malá část výplaty. Tento problém velice zatěžuje mzdovou účetní, která musí

plnit povinnosti stanovené jí rozhodnutím exekutora. Za příklad stojí zmínka zaměstnance této společnosti, který čelil 25 exekucím. Z těchto důvodů za pomoci města Třince a Moravskoslezského kraje, otevřeli Poradnu Ergon, která poskytuje odborné sociální poradenství osobám od 18 let, nacházejícím se v nepříznivé životní situaci z důvodu zadluženosti. Je zřejmé, že problém zadluženosti se netýká pouze osob se zdravotním postižením, naopak je to stále větší problém současné doby, nicméně u zaměstnávání osob se zdravotním postižením je potřeba daleko rozsáhlejší administrativní dokumentace a tyto problémy s exekucemi přinášejí množství práce navíc.

Takto nemocné osoby jsou dlouhou dobu doma a nejsou zvyklé na určitý režim spočívající v pracovní morálce a jejím režimu. Mnohdy se stane, že do práce nastoupí, ale nemohou si na tento nový režim zvyknout, a proto jako řešení volí nemocenskou.

Často dochází k tomu, že zaměstnanec má dlouhá léta status osoby se zdravotním postižením, její zdravotní stav se vůbec nezměnil, avšak po pravidelné posudkové kontrole jí je tento status odňat. Ergon by takovým osobám bez finančních příspěvků státu nebyl schopen vyplácet mzdu, a tak je musí propustit. S touto situací jsou všichni zaměstnanci při nástupu do zaměstnání srozuměni. To je veliký problém neustálých změn legislativy a povinnosti chodit na pravidelné kontrolní prohlídky<sup>109</sup> k lékaři za účelem zjištění, zda se stav nezměnil. Je zřejmé, že zdravotní stav se může změnit, např. u nemocných rakovinou, ale jsou případy, kdy se tak nestane a tyto kontroly jsou považovány za nadbytečné. Dle autorky by v některých případech měl být status OZP přiznán trvale, například u osoby bez končetin. V Ergonu pracuje jeden pán bez končetiny a musí stále chodit na pravidelné lékařské prohlídky, jestli se jeho zdravotní stav nezměnil, i přesto, že chybějící končetina mu již nikdy nedoroste.

Ředitelka Ergonu uvádí, že z jejich více než 15letých zkušeností se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je patrné, že mohou podat jen zmenšený pracovní výkon, proto vždy smlouvu s odběrateli uzavírají na nižší, konkrétně na 80 % výkon. Mnohdy se však stává, že nedokáží splnit ani 60 %, což způsobuje problém u jejich odběratelů, kteří požadují co nejvyšší kvalitu a mnohdy nedokáží pochopit, že z takto nemocných lidí větší výkon dostat nelze.

---

<sup>109</sup> Kontrolní prohlídky se provádí obvykle v intervalu 1–3 roky na základě závažnosti zdravotního stavu. Podle jejího výsledku může dojít ke změně invalidity nebo posudkový závěr může konstatovat, že pokles pracovní schopnosti neodpovídá invaliditě.

## 5.4. Výhody

Obrovskou výhodou zaměstnávání osob se zdravotním postižením je finanční podpora ze strany státu, tedy příspěvky. Ergon se zabývá sociálním podnikáním a za cílovou skupinu si vybral právě nemocné osoby. Sociální podnikání je i takové, které zaměstnává jinou skupinu ohrožených osob, například utečence, matky po mateřské dovolené apod., ale tyto formy zaměstnávání nejsou dotovány. Jelikož Ergon zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, je jí automaticky přiznán příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů, což je nesmírnou pomocí. Navíc se jedná o nárok ze zákona, takže je možno s těmito financemi počítat. Negativem v dané oblasti je to, že se příslušné příspěvky vyplácí až zpětně za několik předchozích měsíců, kdy to může činit až 5-6 měsíců dlouhou čekací dobu. To je obrovská nevýhoda, jelikož podnik z důvodu velkého množství zaměstnanců musí mít vysokou sumu peněz navíc, aby byl schopen uhradit mzdy těchto osob, což je problematické, protože sociální podnik takový finanční obnos navíc nemá.

Zákon rovněž dává možnost získat příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, o kterém rozhoduje ÚP, nevyplácí se tedy automaticky. Ergonu je tento příspěvek přiznán a využívá ho např. na zaplacení elektřiny, vody, plynu ale také na proplácení dopravy, tedy na vývoz produktů do místa odběratele. Vedle příspěvků ze státu je možno obdržet různé dotace z EU na základě projektového záměru, který se EU předkládá. Tyto dotace zaměstnavatel získal například na nákup nové sušičky do prádelny. Příspěvky tedy Ergon považuje za největší benefit.

Ředitelka Ergonu je zároveň konzultantkou MPSV pro Moravskoslezsko a společnými jednáními došli k závěru, že by bylo nejlepší, kdyby se firmy daly dohromady s neziskovými organizacemi. To proto, že podniky umí vytvořit skvělý podnikatelský plán, který je životaschopný, orientují se v podnikatelském prostředí, ale když mají zaměstnány osoby se zdravotním postižením, tak s nimi absolutně neumí pracovat. Kdežto neziskové organizace to mají přesně naopak, umí pracovat s cílovou skupinou, zná její úskalí, vytváří pro ně vhodné pracovní podmínky individuálně přizpůsobené, ale neumí udělat podnikatelský plán a málokdy je životaschopná. To vyplývá i ze spolupráce s okolními zaměstnavateli – jde vidět, že nemají zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, vyžadují po nich větší výkon, noční a víkendové směny, neumí pro ně individuálně přizpůsobit pracovní podmínky apod.

Za největší zadostiučinění zaměstnávání osob se zdravotním postižením však ředitelka společnosti považuje to, že tyto osoby mají místo, kde se mohou začlenit, dává jim to sociální zázemí, nový smysl do života, a to mnohonásobně předčí veškeré úskalí s jejich zaměstnáváním spojené.

## Závěr

Za cíl diplomové práce si autorka stanovila komplexně analyzovat právní úpravu zaměstnávání OZP v České republice. Pro správné pochopení problematiky bylo nutné nejprve vymezit základní pojmy a následně historický kontext. Teoretické jádro práce bylo doplněno částí praktickou, ve které se ukázaly praktické aspekty současné úpravy.

Autorka je toho názoru, že právní úprava zaměstnávání handicapovaných osob je v ČR poměrně dostatečná, ze statistických údajů také vyšlo najevo, že zaměstnavatelé preferují přímé zaměstnávání OZP namísto náhradního plnění či odvodu do státního rozpočtu. Zaměstnavatelům je přímým zaměstnáním OZP umožněno získat různé příspěvky nebo jiné výhody, ale i přesto česká právní úprava obsahuje několik mezer. Autorka práce například považuje za vhodné sjednocení právní úpravy, zejména přijetím zákona o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jelikož vzhledem k množství právních předpisů upravujících tuto oblast a jejich častým změnám není jednoduché se v této oblasti orientovat a dochází k nepřehlednosti. Dále považuje za negativum časté uvedení obecné zákonné formulace, která není prakticky vysvětlena. Například mnohokrát se uvádí, že této skupině osob je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, ale není nikde vymezeno, co je tím konkrétně myšleno. Je nutno však poznamenat, že bližší specifikací často nelze podchytit všechny případy a na některé je možno opomenout, proto to je možná tato obecná úprava lepší.

Na začátku práce si autorka stanovila hypotézu, kterou chtěla ověřit – že v odborné ale i v široké veřejnosti panuje diskuse, že sociální podnikání by nemělo být dotováno ze strany státu. Práce měla vyřešit otázku, zda by tedy bylo možné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením bez finanční podpory. Dle názoru autorky by to nebylo možné. Vzhledem k tomu, že tyto osoby potřebují uzpůsobené pracovní podmínky vyžadující finanční investice – např. bezbariérový přístup, zajištění dopravy do zaměstnání apod. Dále kvůli tomu, že na základě analýzy podniku zaměstnávající pouze osoby se zdravotním postižením vyšlo najevo, že ve většině případů tito lidé nepracují na 100 % výkon, jsou častěji ve stavu pracovní neschopnosti, mnohdy jim práce trvá déle než běžným zaměstnancům, tak toto zaměstnávání je třeba finančně podporovat, jelikož bez toho by daný zaměstnavatel nemohl fungovat a čelil by vysokým ztrátám.

Naše společnost se často domnívá, že zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je možno zbohatnout prostřednictvím poskytovaných příspěvků, a právě za tímto zamýšleným účelem znevýhodněné osoby zaměstnávají. To však autorka práce vyvrací a uvádí, že příspěvky a dotace na zde specifikovanou oblast jsou určeny pouze v rozsahu pokrytí nákladů



na tyto osoby, na jejich mzdy, a v žádném případě se nejedná o jakousi odměnu zaměstnavatelů. Bohužel však různými způsoby dochází ke zneužívání těchto příspěvků. Často dochází k následující situaci: Zaměstnanci je mzda vyplacená ve výši, která odpovídá částce uvedené v pracovní smlouvě, avšak zaměstnavatelé např. vybírají od zaměstnanců finanční částku na praní stejnokrojů, které zaměstnanec neměl nikdy u sebe a ani je nepoužívá.

Abychom mohli zodpovědět otázku, zda je současná právní úprava pro zaměstnavatele dostatečně motivující k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je třeba dle autorky rozlišovat sociální podnik od běžného podniku. Pro sociální podnik je typický znak veřejná prospěšnost dle zákona č. 89/2012, Sb., občanský zákoník. To znamená, že jejím posláním je přispívat k dosahování obecného blaha, hospodárně využívat své jmění k veřejně prospěšnému účelu a na rozhodování mají vliv pouze bezúhonné osoby. Pro sociální podnik, jehož hlavním cílem tedy není zisk, ale znovu začlenění znevýhodněných osob do společnosti, zaměstnávání osob zdravotně postižených dostatečně motivující není. Absence motivace je způsobena zpětným vyplácením příspěvků, které jsou vypláceny 5-6 měsíců zpětně. Při větším počtu zaměstnanců, na které je příspěvek poskytován, musí mít podnik vysokou sumu peněz navíc, aby mzdy mohl vyplatit. A to je právě u sociálních podniků, které nemají tak vysoký výtěžek a jejich hlavním cílem není dosažení zisku, problém. Na druhé straně zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají pouze pár osob se zdravotním postižením, je dle názoru autorky textu poskytováno množství výhod (např. již zmíněné příspěvky, slevy na dani apod.), které dostatečně motivující jsou.

Autorka se domnívá, že ochrana zaměstnanců se zdravotním postižením v České republice přehnaná není. Několikrát měla možnost s takovou skupinou osob pracovat právě ve společnosti Ergon<sup>110</sup> a přesvědčila se, že tyto osoby z důvodu své odlišnosti způsobené nemocí pomoc a ochranu skutečně potřebují. Do pracovního procesu by se tyto lidé mnohdy zapojili rádi, ale bohužel zdravotní postižení jim to neumožňuje a bez ingerence a pomoci státu by proces začlenění úspěšně nezvládli.

---

<sup>110</sup> Podrobně se jí věnuje 5. kapitola této práce.

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Tabulka představující plnění povinného podílu v ČR v roce 2014

## Seznam použité literatury a pramenů

### Odborné publikace

- CZUDKOVÁ, Dolores a kol. *Instituce a organizace podporující vývoj a socializaci mentálně postižených osob na území těšínského a karvinského okresu*. Český Těšín: Diakonický institut, 2011. 143 s.
- TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. 172 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 200. 467 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2010. 303 s.
- KOTOUS, Jan a kol. *Úvod do sociální politiky*. Praha: Vodnář, 2003. 106 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce Komentář*. Praha: Aspi, a.s., 2008. 506 s.
- KOMENDOVIČ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009. 158 s.
- ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení*. Praha: Grada Publishing s.r.o., 2012. 352 s.
- RÁKOSNÍK, Jakub a kol. *Sociální stát v Československu*. Praha: Auditorium, 2012. 416 s.
- KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2009. 1019 s.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Praha: C. H. Beck, 2012. 592 s.
- BLAŽEK, Ladislav. *Management: Organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada, 2014. 224 s.
- WINTR, Jan a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 931 s.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2010. 640 s.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 143 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2015. 575 s.
- LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1.10.2004*. Ostrava: Anag, 2004. 255 s.
- SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Praha: PROSPEKTRUM spol. s.r.o., 1999. 283 s.

- ČERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2012. 231 s.
- MPSV. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2015*. Praha: MPSV, 2015. 148 s.
- MPSV. *Statistická ročenka na trhu práce v České republice 2015*. Praha: MPSV, 2014. 145 s.

### **Články v odborných časopisech**

- JAKUBKA, Jaroslav. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 9, s. 10 - 16.
- JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Práce a mzda*, 2009, č. 6, s. 36 – 43.
- KOMENDOVÁ, Jana. Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů. *Právní rádce*, 2008, roč. 16, č.12, s. 33.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Odraz směrnic Evropské unie o rovnosti mužů a žen v českém a německém právu. *Právo a zaměstnání*, 2000, č. 11-12, s. 26.
- KOTOUS, Jan. Ke kořenům sociální politiky. *Právo a zaměstnání*. 2001, č. 5, s. 19–24.
- HROMÁDKA, Lukáš. Problematika kontrol zaměstnávání OZP ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. *Zpravodaj Státního úřadu inspekce práce*. 2015, č. 4, s. 1.

### **Judikatura**

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
- Nález Ústavního soudu ze dne 3.12.1997, sp. zn. II. ÚS 209/96
- Nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp.zn. Pl. ÚS 15/02, bod 4
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. července, sp. zn. 3 Tdo 711/2014
- Rozsudek NSS ze dne 19. září 2007, sp. zn. 2 Afs 173/2006
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Rasmussen v. Denmark z 28. 11. 1984, A-87, s. 15, § 40

## Internetové zdroje:

- MPSV: Posuzování zdravotního stavu pro účely jednotlivých sociálních systémů od 1.1.2014. mpsv.cz, 2014 [cit. 26. října 2016]. Dostupné na: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani\\_zdravi\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/16982/posuzovani_zdravi_2014.pdf)
- ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. cssz.cz, 2016 [cit. 19. října 2016]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>.
- BYZNYS PRO SPOLEČNOST. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - praktický průvodce pro firmy [online]. lmc.eu, 2012 [cit. 19. října 2016]. Dostupné na: [https://www.lmc.eu/fileadmin/user\\_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf](https://www.lmc.eu/fileadmin/user_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf).
- ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné a žádost o uznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. portal.gov.cz, 1. ledna 2016 [cit. 19. října 2016]. Dostupné na: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/219/15189.html>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy – 3. Čtvrtletí 2016* [online]. Czso.cz, 2016 [cit. 8. ledna 2016]. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2016>.
- MPSV. *Věc 2015/11357-112. Ve věci informací a podkladů týkajících se problematiky OZP a jejich možnosti uplatnění v zaměstnání* [online]. Mpsv.cz, 2015 [cit. 7. ledna 2016]. Dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20653/vi\\_2015\\_11357.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20653/vi_2015_11357.pdf).
- VEČERNÍK, Jiří. *Proměny a problémy české sociální politiky* [online]. <http://www.soc.cas.cz/lide/jiri-vecernik>, 2005 [cit. 20. listopadu 2016]. Dostupné na [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0680022d7a7151150edf6787bab278dd0efb5081\\_573\\_507vecernik18.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0680022d7a7151150edf6787bab278dd0efb5081_573_507vecernik18.pdf).
- HORÁKOVÁ, Dagmar. *Rozvázání pracovního poměru osoby se zdravotním postižením* [online]. epravo.cz, 30.10.2009 [cit. 24. listopadu 2016]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/rozvazani-pracovniho-pomeru-osoby-se-zdravotnim-postizenim-58688.html>.
- MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. portal.mpsv.cz, 23. ledna 2012 [cit. 29. listopadu 2016]. Dostupné na <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
- LOEBE, Ladislav. *Pracovní podmínky v organizacích poskytujících sociální služby: analýza legislativy ČR* [online]. socialniprace.cz, 2015 [cit. 10. listopadu 2016]. Dostupné na <http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=756>.

- <http://www.dt-safety.cz/index.php/vyhledavani-a-vyhodnocovani-rizik>
- ochrance.cz. *Invalidní důchodci mají právo na spravedlivou odměnu za práci* [online]. ochrance.cz, 23. února 2016 [cit. 17. listopadu 2016]. Dostupné na <  
<http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/invalidni-duchodci-maji-pravo-na-spravedlivou-odmenu-za-praci/>>.
- KOUKAL, Josef. *Dva a půl tisíce invalidů bylo zneužito k podvodu za 165 milionů* [online]. Novinky.cz, 1. Července 2011 [cit. 13. ledna 2017]. Dostupné na  
<https://www.novinky.cz/krimi/237865-dva-a-pul-tisice-invalidu-bylo-zneuuzito-k-podvodu-za-165-milionu.html>.
- VÍŠKOVÁ, Lucie. *Diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce – od právní úpravy k realitě* [online]. mkc.cz, 2005 [cit. 20. listopadu 2016]. Dostupné na  
<[http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Diskriminace\\_osob\\_s\\_postizenim.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Diskriminace_osob_s_postizenim.pdf)>.
- VOJÁČKOVÁ, Sylva. *Kratší pracovní doba zaměstnance se zdravotním postižením* [online]. Epravo.cz, 2016. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/kratsi-pracovni-doba-zamestnance-se-zdravotnim-postizenim-101376.html>.
- VLNKOVA, Lenka. *Příspěvek na CHPM se neposkytuje na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Kariera.ihned.cz, 11.9.2015 [cit. 25. října 2008]. Dostupné na <http://kariera.ihned.cz/c1-64588130-prispevek-na-chpm-se-neposkytuje-na-zamestnance-kteri-pracuji-na-zaklade-dohod-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>.
- BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Za uplynulý rok poskytl ÚP ČR na podporu zaměstnávání OZP 4,38 mld. Kč* [online]. Statnisprava.cz, 12. února 2016 [cit. 3. ledna 2017]. Dostupné na <  
<https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/za-uplynuly-rok-poskytl-up-cr-na-podporu-zamestnavani-ozp-4-38-ml-d-kc-16021008-21673915>>.
- BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Nezaměstnanost v prosinci*. [online]. Statnisprava.cz, 9. Ledna 2017 [cit. 13. ledna 2017]. Dostupné na  
<https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/nezamestnanost-v-prosinci-17010909-92838941>>.
- <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/>
- <http://www.epravo.cz/zpravodajstvi/prispevek-na-zamestnavani-postizenych-se-ma-zvednout-o-700-kc-104547.html>
- <http://www.nfozp.cz>

- <http://www.nrzp.cz/aktualne/informace-predsedy-nrzp-cr/1603-informace-c-86-2016-narizeni-vlady-o-minimalni-mzde.html>
- <https://www.sbirka.cz/POSL4TYD/NOVE/16-336.htm>
- [https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/upcr\\_pro\\_nezamestnane\\_i\\_zamestnavatele.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/upcr_pro_nezamestnane_i_zamestnavatele.pdf)
- <http://www.uradprace.info>

## **Anotace**

Diplomová práce se snaží ve svých pěti kapitolách komplexně zachytit problematiku spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Hlavním cílem práce je analýza dané oblasti při současném rozebrání různých praktických příkladů. Úvodní část se zabývá objasněním základních pojmů, jako je zaměstnávání, osoba se zdravotním postižením, invalidita třetího, druhého nebo prvního stupně, zdravotně znevýhodněná osoba a povinný podíl v ČR. Druhá kapitola je věnována historickému kontextu dané oblasti, vývoji právní úpravy v komparaci s tou současnou. V třetí kapitole se pozornost obrací k pracovním podmínkám – nejdříve obecným a poté jsou porovnávány se zvláštními pracovními podmínkami osob se zdravotním postižením. Následující část charakterizuje chráněné pracovní místo a rozebírá příspěvky, které se s ním pojí. Poslední kapitola je úsekem praktickým, kdy jsou na základě vybraného zaměstnavatele rozebrány zákonitosti zaměstnávání osob dané cílové skupiny v praxi. Závěr práce pak obsahuje hodnocení právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR. Hodnotí zároveň i to, zda jsou zaměstnavatelé dostatečně motivováni ze strany státu k zaměstnávání této skupiny osob a také zda ochrana takto znevýhodněných osob není nepřiměřená.

## **Abstract**

My diploma thesis tries to complexly deal with issues of the employment of people with disabilities. The main goal of the work is to analyse a field of this particular topic and also discuss different practical examples. The beginning of the thesis explains basic terms such as giving employment, person with physical disability, disability in the third, second or first degree, mentally disabled person and mandatory share in the Czech Republic. The second chapter deals with historical context, development of legal regulations in comparison with the present legislation in this area. Chapter three focuses on working conditions - initially on general conditions and then on the comparison of special working conditions of disabled people. Following part describes sheltered work positions and financial benefits which are connected with it. The last chapter is a practical part, where based on selected employer are discussed practical aspects of giving employment to these people. The conclusion of the work contains evaluation of the legal regulations of giving employment to disabled people in the Czech Republic. It also evaluates if the employers are motivated enough to hire this group of people by the government and if the protection of people with this type of handicap is adequate.



## **Klíčové slova / Key words**

Pracovní právo – labour law

Zákoník práce – labour code

Zaměstnanec – employee

Zaměstnavatel – employer

Osoba se zdravotním postižením – person with disability

Zaměstnávání – giving employment

Česká republika – the Czech Republic

Invalidita – invalidity

Povinný podíl – mandatory share

Chráněné pracovní místo – sheltered work position