

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Iva Nálepová

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Diplomová práce

Olomouc 2016

Já, níže podepsaná Iva Nálepová, autorka diplomové práce na téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského, Olomouc 772 00, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále k zpřístupnění jména a příjmení v katalogích a informačních systémech UP, a to včetně neadresovaného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni podání tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá informační centrum UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 12/2000 Sb.

Prohlašuji, že moje osobní údaje výše uvedené jsou pravdivé.

Prohlašuji tímto, že jsem celou práci vypracovala samostatně a s použitím literatury, jejíž seznam je uveden na konci diplomové práce.

V Olomouci dne 31. července 2016

.....
Iva Nálepová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. et Mgr. Evě Šimečkové, PhD., za odborné vedení mé diplomové práce, cenné rady a laskavý přístup.

Obsah

Seznam použitých zkratek.....	5
Úvod.....	6
1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením	8
1. 1 Definice pojmu osoba se zdravotním postižením.....	9
1. 1. 1 Definice pojmu osoba zdravotně znevýhodněná	10
1. 2 Definice pojmu invalidita.....	11
2 Pracovní podmínky	15
2. 1 Obecné vymezení pojmu pracovní podmínky.....	15
2. 2 Právní úprava pracovních podmínek v právním řádu České republiky.....	17
3 Zvláštní pracovní podmínky osob se zdravotním postižením	20
3. 1 Zvláštní ochrana v pracovněprávních vztazích	22
4 Postavení zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	26
4.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele dle zákona o zaměstnanosti.....	26
4.1.1 Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením.....	27
4.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	28
4.2.1 Chráněné pracovní místo	29
4.2.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě	32
4.2.3 Daňové zvýhodnění.....	34
4.2.4 Další formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	34
4.3 Práva a povinnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce a zákona o veřejných zakázkách	36
5 Srovnání s cizí právní úpravou	39
5.1 Slovensko	39
5.2 Polsko.....	45
Závěr	49
Seznam použité literatury.....	52
Shrnutí.....	57
Abstract	57
Seznam klíčových slov.....	58
Keyword list	58

Seznam použitých zkratek

LZPS	Listina základních práv a svobod
OSN	Organizace spojených národů
EU	Evropská unie
ZPr	Zákoník práce
ZamZ	Zákon o zaměstnanosti

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si vybrala zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedním z podnětů, který mne nasměroval k tomuto výběru, je moje zaujetí převážně soukromoprávním odvětvím - pracovním právem. K dalším rozhodným důvodům vedle toho, že jsem člověk poměrně sociálně a solidárně založený a nejsou mi lhostejné osudy ostatních lidí, bych mohla zařadit aktuálnost problematiky zaměstnanosti nejen v naší společnosti. V současné době se v této oblasti vyskytuje mnoho problémů, které se bohužel více týkají některých skupin obyvatel, zvláště osob se zdravotním postižením. Dle mého názoru není na tuto problematiku kladen důraz úplně tím správným směrem. Mnoho lidí si často rovněž nedokáže zcela představit obtížnost zařazení nebo postavení těchto osob v pracovním procesu. Z důvodu své neznalosti či obav z neúspěchu se samotní handicapovaní často obávají vyhledat právní pomoc v souvislosti s jejich pozicí na trhu práce. Na druhé straně i mnoho zaměstnavatelů nemá moc velkou představu o tom, co zaměstnávání takových osob obnáší. Důležité je rovněž uvědomit si a seznámit se s řešením této problematiky za hranicemi České republiky, kde mají podobně či odlišně koncipovaný právní systém.

Svou práci se hodlám strukturovat systematicky. Nejprve definuji pojem osoby se zdravotním postižením, od kterého se bude vše odvíjet a který bude tvořit pilíř mé snahy vytvořit komplexní ucelené dílo. Dále se budu obecně zabývat pracovními podmínkami, abych mohla následně plynule navázat na další část tvořící jádro mé práce, která pojednává o zvláštních pracovních podmínkách zaměřených na handicapované osoby. Aby mohly být tyto podmínky realizovány ve skutečném pracovním procesu, nelze se obejít bez náležitého vymezení práv a povinností zaměstnavatelů, kteří budou zdravotně znevýhodněné osoby zaměstnávat, což učiním v dalším bodě své práce. V něm zmíním také oblast podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zahrnující především intervenci ze strany státu. Nemohu opomenout ani porovnání s právní úpravou jiných států EU, jejichž systémy mohou být pro ten náš inspirací, ať již v pozitivním nebo negativním slova smyslu. Závěrem bych chtěla nastínit teze, které by dle mého mohly posunout či obohatit právní úpravu zabývající se problematikou osob se zdravotním postižením.

Jako zdroje k napsání své práce, při níž využiji především metodu komparační a analýzy, mi poslouží odborné publikace, včetně komentářů k předmětným právním předpisům, odborné články zabývající se problematikou zdravotně postižených osob, jednotlivá rozhodnutí soudů a v neposlední řadě také samotný text zákonů a k nim vydaných prováděcích právních předpisů.

Pokusím se svou prací vnést na věc jiný pohled, a to nejen prostřednictvím srovnání s jinou, cizí právní úpravou, podtrhnout klady a zápory systému zaměstnávání znevýhodněných osob, jejich pracovní podmínky a postavení v pracovním procesu, ale i se podívat na roli zaměstnavatele. Užitečným se mi jeví i navrnutí případných řešení, kterými by se naše právní úprava mohla inspirovat.

I když se může zdát, že má práce bude jen jehlou v kupce sena, jen střípkem mezi dalšími již napsanými rozvahami, věřím, že i kdyby existovala sebemenší naděje na podání nového vhledu a názoru na danou problematiku, je třeba ji zprostředkovat ostatním. Mnoho děl řešících problematiku zdravotně postižených osob bylo napsáno převážně se sociálním podtextem, avšak i v právní rovině můžeme nalézt zajímavé názory vyjádřené v řadě takto orientovaných pracích.

Mým cílem je ve své práci propojit své znalosti nabyté svým intenzivním studiem daného oboru a svoje lidské sociální cítění a vnímání okolí, ve kterém se vyskytují lidé, kterým život nenadělil příliš šťastný osud. Chtěla bych dát lidem přehled o tom, jak těmto jedincům můžeme pomoci především v právní rovině a zprostředkovat jim pohled na systém takto státem garantované pomoci za splnění předem stanovených podmínek.

1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením

Pro kvalitní základy mé práce je zapotřebí nejprve vymežit pojmy, od kterých se bude odvíjet. Klíčový je obsah slovního spojení „osoba se zdravotním postižením“, se kterým se setkávají nejen takto limitovaní jedinci, ale i jejich zdraví spoluobčané v řadě běžných životních situací. V současné době se počet zdravotně postižených neustále zvyšuje bez ohledu na závažnost jejich postižení a na skutečnost, zda příčinou jejich handicapu je nehoda, nemoc, či zda se jedná o vrozené indispozice. Mnoho z nich získalo svou životní nevýhodu v samotném zaměstnání, v jehož dalším pokračování jsou následně omezeni, či z něj úplně vyloučeni. To vyvolává potřebu podpory dalšího pracovního uplatnění těchto osob a umožnění jejich opětovné integrace do společnosti.¹ Stejně tak ohlédneme-li se při historickém exkurzu do období rakousko-uherského císařství, můžeme se také dopátrat souvislosti mezi pojmem invalidní a předčasně stárnoucí jedinec.² Všechny výše popsané skutečnosti nám umožňují si uvědomit, jak obtížné je samotný pojem osoba se zdravotním postižením definovat.

Řada definic je obsažena v mezinárodních dokumentech, které posloužily jako podklad nebo východisko pro smluvní či členské státy organizací, které jejich vydání zaštiťují, k tvorbě jejich vlastní vnitrostátní úpravy. Jedná se zejména o Mezinárodní organizaci práce, Světovou zdravotnickou organizaci, OSN, ale i v rámci Evropy působící regionální mezinárodní organizace.³ Orientovat se v množství právních podkladů tak, aby bylo možné, co nejsrozumitelněji vystihnout vzájemnou provázanost, není jednoduché. Důležité je pochopit, že zejména, co se týče uplatnění pojmu osoba se zdravotním postižením v pracovním právu, v oblasti zaměstnávání, je významným znakem, od kterého se budou odvíjet a srovnávat níže zmíněné definice, ovlivnění pracovního života skrze zdravotní stav jedince.⁴

¹ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 7-8.

² TOMEŠ, Igor. Invalidita a systém sociálního zabezpečení. *Sociální politika*, 2002, roč. 28, č. 6, s. 2-3.

³ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 14-22.

⁴ ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 8-9.

1.1 Definice pojmu osoba se zdravotním postižením

Tuto definici upravují nejen mezinárodní dokumenty, jak bylo zmíněno výše, včetně Mezinárodní klasifikace funkčních poruch, ale i řada právních předpisů na vnitrostátní úrovni, které odpovídají mezinárodně uznávaným standardům. Některé předpisy na sebe navazují, jiné se liší podle účelu jejich použití, podle oblastí, ve kterých naleznou své uplatnění. Zajímavé jsou odlišnosti jednotlivých definic stěžejního pojmu mé práce, který se v oblasti zaměstnanosti napříč Evropou různí nejen v souvislosti s vývojem medicíny.⁵ Je třeba ovšem poukázat především na fakt, že v České republice zatím neexistuje speciální předpis, který by se vztahoval jen bezvýjimečně k problematice zdravotně postižených osob, které požívají speciální ochrany na pracovním trhu.

Doslovné znění pojmu osoba se zdravotním postižením zavedl ZamZ, který nahradil hned dva pojmy,⁶ a to „občan se změněnou pracovní schopností a občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“,⁷ které byly překonány také zejména s ohledem na začlenění České republiky do EU a pro potřebu zahrnout do této skupiny i jiné osoby než občany. Samotný obsah se samozřejmě v průběhu let několikrát změnil, stěžejní výměna slova „občan“ za „osobu“ však zůstala po prvotní záměně zachována. Další klíčová obměna proběhla v roce 2010, která namísto „invalidity plné a částečné“ zavedla její rozdělení do tří stupňů při zachování začlenění osob uznaných za „zdravotně znevýhodněné“ příslušným rozhodnutím úřadu.⁸ Vše se uskutečnilo v reakci na novou terminologii zavedenou novelou zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, skrze zákon č. 306/2008 Sb., reflektující snížení schopnosti být pracovně činný nejméně o 35 % pro „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav.“⁹ Roku 2012 byly z pojmu vypuštěny osoby uznané za zdravotně znevýhodněné a mezi osoby invalidní v prvním a druhém stupni, s přetrváním této úpravy až do současnosti, byly zařazeny po dobu dvanácti měsíců osoby, které již nejsou považovány za invalidní dle posouzení orgánu sociálního zabezpečení.¹⁰ Provázaná je tedy úprava pracovněprávní s oblastí upravující sociální zabezpečení v části, která vymezuje osoby

⁵ DEGENER, Theresia. *Sít' odborníků EU na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení - Definice zdravotního postižení* [online]. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR [cit. 20. července 2016]. Dostupné na <<http://www.nrzp.cz/dokumenty-odkazy/mezinarodni-dokumenty.html>>.

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 220/2002 Sb. účinném ke dni 1. 5. 2004.

⁸ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 86-112.

⁹ Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. účinném ke dni 1. 11. 2013.

zdravotně postižené pomocí třech stupňů invalidity,¹¹ jejichž podrobnějšímu vymezení a významu se budu věnovat níže.

K znovuzavedení osoby zdravotně znevýhodněné došlo počátkem ledna roku 2015. Rozhodujícím kritériem je posouzení zdravotního stavu osob, tedy zda je lze vůbec mezi tuto skupinu obyvatel zařadit a případně do které podskupiny, od čehož se následně odvíjí i nárok na určitý způsob zacházení či možnou podporu, která se však více zohledňuje v sociální než pracovněprávní oblasti. Zdravotní postižení pro účely zaměstnanosti se rovněž neosvědčuje průkazkami vyhotovovanými tělesně postiženým osobám.¹²

Posuzovat zdravotní stav zkoumáním funkčních důsledků, prostřednictvím vyšetření prováděných poskytovateli zdravotních služeb, je dle zákona č. 582/1991 Sb., o provádění a organizaci sociálního zabezpečení, v pravomoci správy sociálního zabezpečení.¹³

1.1.1 Definice pojmu osoba zdravotně znevýhodněná

Pojem doplňující skupinu invalidních osob, lišící se méně závažnými zdravotními komplikacemi nespojenými s nárokem na jakoukoliv finanční kompenzaci, zavedený roku 2004 ZamZ, nahrazuje termín osoba se změněnou pracovní schopností. Pod něj bylo možné zahrnout nejen ty, jejichž důchod byl podmíněn dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, ale zvláště osoby, které příslušný orgán posoudil jako jedince, kteří disponují změněnou pracovní schopností. Zdravotní znevýhodnění v sobě zahrnuje schopnost osoby vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Nedostatek však spočívá v omezení buď alternativně vykonávat stávající pracovní činnost, nebo kvalifikaci, včetně jejího získání, což působí především jako faktor pro výběr dalšího vhodného pracovního uplatnění. Tento termín přiznáváný osobě, jejíž pracovní schopnost se snížila nejméně o 20 %, však nevymezoval nepřetržitě osobu zdravotně postiženou od počátku jeho zavedení až do dnešního dne, jak již bylo zmíněno výše.¹⁴

¹¹ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 86-112.

¹² ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 12-14.

¹³ LEHKÁ, Markéta. Posuzování zdravotního stavu žadatelů o průkaz osoby se zdravotním postižením. *Soudní rozhledy*, 2014, roč. 20, č. 6, s. 224-225.

¹⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 102-108.

Novelou¹⁵, jež nabyla účinnosti k 1. lednu 2012, byl termín zdravotně znevýhodněná osoba vypuštěn a až do jeho znovuzavedení začátkem roku 2015,¹⁶ které mělo za cíl zpopularizovat zaměstnávání těchto osob,¹⁷ byly doklady osob zdravotně znevýhodněných posuzovány jako u osob invalidních v prvním a druhém stupni.¹⁸ Samotný termín byl doplněn o dovětek negativně vymezující osobu zdravotně znevýhodněnou jako tu, která se nepovažuje za zdravotně postiženou pro invaliditu, bez ohledu na její stupeň. Úpravu lze shrnout do tří klíčových bodů, které zůstaly i přes jiné změny v průběhu let zachovány - dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav, podstatné omezení pracovní schopnosti a zachování schopnosti vykonávat pracovní činnost soustavně. Při zohlednění rozdílů v sociálně-právní a pracovněprávní oblasti, jsou společnými znaky termínu uvedeného v názvu této kapitoly zejména dlouhodobost a trvalost. Rozdíl je rovněž mezi dřívější objektivní možností a nynější subjektivní schopností,¹⁹ která se v průběhu zavádění a vymazávání tohoto pojmu z definice osoby se zdravotním postižením ustálila k dnešnímu dni na variantě být schopen výkonu zaměstnání.²⁰ Pojmem dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se poté rozumí „zdravotní stav podstatně omezující tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti.“²¹

Označení jednotlivce termínem osoba zdravotně znevýhodněná je závislé, jako samozřejmě i v případě níže blíže specifikované invalidity, na posouzení zdravotního stavu lékařem vyhotoveným posudkem.²²

1.2 Definice pojmu invalidita

Pro kompletní vymezení osoby se zdravotním postižením je třeba přesně specifikovat i invaliditu, jejíž pokles nemusí být přímo úměrný snížení pracovní výkonnosti a jejíž obsah se měnil obdobně v důsledku jednotlivých novel klíčových zákonů. Vedle právního a

¹⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 375/2011 Sb. účinném ke dni 1. 10. 2015.

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 203/2015 Sb. účinném ke dni 17. 8. 2015.

¹⁷ *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [cit. 10. února 2015]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/ozz/> >.

¹⁸ ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 12-15.

¹⁹ KOMENDOVIČ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 102-108.

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 203/2015 Sb. účinném ke dni 17. 8. 2015.

²¹ Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodové pojistění, ve znění pozdějších předpisů.

²² KOMENDOVIČ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 102-108.

medicínského pojetí rozlišujeme sociologické a ekonomické chápání invalidity.²³ Plně a částečně invalidní osoby, bez ohledu na skutečnost, zda pobírají invalidní důchod či nikoliv, nahradila od 1. ledna 2010 invalidita prvního, druhého a třetího stupně.²⁴

Termín invalidita lze dle Komendové charakterizovat jako „dlouhodobou ztrátu schopnosti výkonu výdělečné činnosti zapříčiněnou nepříznivým zdravotním stavem dlouhodobého nebo trvalého charakteru, jejímž důsledkem je nepříznivý dopad do ekonomické a profesní sféry jednotlivce.“²⁵ Důležitým kritériem je zde delší časové trvání. Za plně invalidního bylo možné uznat občana s poklesem schopnosti soustavně provozovat výdělečnou činnost nejméně o 66 %, tzv. invalidita obecná neboli první typ plné invalidity, nebo již je schopen jen za zcela mimořádných podmínek, tzv. druhý typ plné invalidity,²⁶ pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, vymezený taktéž zákonem o důchodovém pojištění, v délce trvání více než jeden rok.²⁷ Takto nastavené hodnoty poklesu však byly dle komentáře Voříška výplodem politického kompromisu a tudíž do jisté míry umělé.²⁸

Novelou ZamZ v roce 2010 došlo nejen k výměně terminologie, kdy z plné invalidity se stala invalidita třetího stupně s tím, že jedince jí trpící lze také definovat jako „osobu s těžším zdravotním postižením“, a invalidita druhého a prvního stupně nahradila výraz částečná invalidita, jež je synonymem pro osobu se zdravotním postižením, ale také k odlišnému vymezení jednotlivých procentuálních stupňů poklesu pracovní schopnosti. V případě prvního stupně invalidity jde o rozmezí 35 % - 49 %, následuje stupeň druhý od 50 % do 69 % a při vyšším poklesu pracovní schopnosti je osoba invalidní ve třetím stupni. Opuštěna byla výše zmíněná plná invalidita druhého stupně a obdobně i tato část invalidity částečné popsána níže. Zásadním hlediskem po novele účinné od 1. ledna 2010 zůstal dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, jehož definice začala zohledňovat i vliv zdravotního stavu dotčené osoby na pracovně důležité schopnosti.²⁹

²³ TRÖSTNER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 160-166.

²⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 86-112.

²⁵ Tamtéž, s. 86.

²⁶ Tamtéž, s. 86-112.

²⁷ Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 303/2009 Sb. účinném ke dni 19. 9. 2009.

²⁸ VOŘÍŠEK, Vladimír (ed). *Zákon o důchodovém pojištění. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 136-138.

²⁹ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 108-112.

Způsob a míra poklesu pracovní schopnosti je upravena vyhláškou č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity,³⁰ s dle Komendové demonstrativním výčtem druhů zdravotního postižení v příloze vyhlášky, pro něž se posuzují procentní míry poklesu této schopnosti. Soustavnou výdělečnou činností, která má v tomto případě význam jen pro určení invalidity, se míní činnost, jejíž výdělek je nepřetržitým zdrojem příjmů bez ohledu na skutečnost zda zakládá účast na důchodovém pojištění.³¹ Rozdíl mezi prvním a druhým typem plné invalidity se odrážel v možnosti být označen jako uchazeč o zaměstnání a mít tedy nárok na podporu v nezaměstnanosti. První typ tedy na rozdíl od druhého dle úpravy z roku 2009 tuto možnost nepřipouštěl. Oproti tomu od začátku roku 2010 nemůže být uchazečem o zaměstnání osoba invalidní ve třetím stupni vyjma těch osob, které by i přes svou invaliditu byly schopné být za zcela mimořádných podmínek výdělečně činné.³²

Vedle plné invalidity se rozlišovala i částečná, která se dělila, obdobně jako výše, na dva typy, s tím rozdílem, že se hodnotily tělesné a duševní schopnosti v rozmezí 33 % až 66 %, nezbytné pro výkon soustavné výdělečné činnosti, jejíž výsledek byl zdrojem stálých příjmů.³³ Dle účinné právní úpravy se jedná o první a druhý stupeň invalidity s poklesem pracovní schopnosti v rozmezí 35 % - 49 % a od 50 % do 69 %. Pro úplnost je třeba doplnit druhou polovinu podmínek částečné invalidity, jejíž podstatou je ztížení obecných životních podmínek v důsledku postižení,³⁴ vymezených přílohou vyhlášky o posuzování invalidity, konkretizující zákon o důchodovém pojištění.³⁵

O uznání osoby za zdravotně postiženou dle příslušného ustanovení ZamZ, což splňovaly osoby uznané za plně a částečně invalidní a nyní invalidní ve třech stupních, rozhoduje orgán sociálního zabezpečení na základě podkladu v podobě lékařského posudku dodaného dotčenou fyzickou osobou.³⁶

Díky neustálé změně terminologií došlo k nestabilitě mezi sociální a pracovněprávní oblastí. Dle pracovněprávní úpravy někteří handicapovaní nemuseli být rovněž osobami

³⁰ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti pro účely invalidity.

³¹ VACÍK, Antonín, TRINNEROVÁ, Dagmar, ČERNÁ, Jana. *Právo sociálního zabezpečení*. 2 rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 84-88.

³² ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 12-16.

³³ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 96-102.

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti pro účely invalidity.

³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

uznanými za zdravotně postižené a majícími nárok na invalidní důchod dle předpisů o důchodovém pojištění, což zvyšovalo nejistotu mezi postiženými, ale rovněž produkovalo nevýhodu méně postižených osob v souvislosti s rušením a zaváděním termínu zdravotně znevýhodněné osoby v rámci úpravy pracovního práva. Vypuštěním osoby zdravotně znevýhodněné z definice zdravotně postižené osoby ztratily takto dotčené osoby výhodnější pozici na trhu práce. Zaměstnavatelé nebyli povinni je přednostně zaměstnávat. Spadly tedy do kategorie „běžných zaměstnanců“ a musely čelit konkurenci, kterou, díky svému zákonně nezohledněnému handicapu měly mnohem menší šanci, ve srovnání se zcela zdravými kolegy, ustát a porazit tak ostatní, ničím nelimitované uchazeče.

2 Pracovní podmínky

Předtím, než se budu zabývat jádrem své práce a problémy specifické skupiny pracovníků, musím nejprve obecně vymežit, co si lze představit pod pojmem pracovní podmínky a jak je v České republice zakotvena jejich právní úprava v nejširším slova smyslu pro zaměstnance bez zdravotních omezení. Podrobnější rozebrání klíčového pojmu této kapitoly by vydalo na samostatnou práci, pokusím se tedy zachytit jen jeho obecnou podstatu.

Nezbytností každého pracovního procesu je kvalifikovaná pracovní síla jakožto nejdražší zdroj.³⁷ Aby mohla podávat co nejlepší výkon, je třeba stanovit podmínky pro její realizaci. Právě pojem pracovní podmínky v sobě zahrnuje rozmanité faktory ovlivňující výkon práce či činnosti s ní související. Přesné vymezení však není obsaženo ani v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech zaručujícím uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky, či na půdě Evropy v Evropské sociální chartě, jako dokumentu, důležitém pro ochranu v sociální oblasti, garantujícím mimo výše uvedeného práva i zdravé a bezpečné podmínky pro výkon zaměstnání. Pominout nelze ani oblast sekundárního práva EU či úpravu Mezinárodní organizace práce v podobě Praktického kodexu, dle kterého demonstrativně uvedené pracovní podmínky určují okolnosti pracovní činnosti zaměstnance.³⁸ Charta základních práv EU rovněž zaručuje výše uvedená práva s doplněním o slušné pracovní podmínky a svobodnou volbu povolání a práva na práci.³⁹

Většina úspěšných zaměstnavatelů dosáhla svých cílů právě díky pozitivnímu ovlivňování výkonu svých zaměstnanců nejen během samotné přímé realizace jejich pracovní náplně, ale i v době odpočinku.⁴⁰ I samotní zaměstnanci se svou aktivní činností podílejí na spoluutváření příznivého pracovního prostředí a v případě nedodržení standardů disponují oznamovací povinností ve vztahu k nadřízenému.⁴¹

2.1 Obecné vymezení pojmu pracovní podmínky

Mimo právní úpravu obsaženou v ZPr a dalších nejen doprovodných zdrojích, včetně konkretizace ve vnitřních předpisech a kolektivních smlouvách, můžeme vymežit a srovnat

³⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 377-379.

³⁸ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 9-13.

³⁹ Charta základních práv Evropské unie, 2000.

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 377-379.

⁴¹ IVANCO, Gabriela, BEZOUŠKA, Petr. *Pracovní právo po zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010, s. 66-68.

obsah pojmu „pracovní podmínky“, který samotné právní předpisy přesně nedefinují,⁴² dle jejich jednotlivých formulací různými autory. Komendová téměř totožně s pracovněprávní teorií shrnuje pracovní podmínky jako „všechny faktory působící na zaměstnance při výkonu práce.“⁴³ Dle ní lze mezi ně zařadit např. pracovní dobu, pracovní prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví v souvislosti s pracovním procesem, odměňování za provedený pracovní výkon či zaměstnaneckou péči, které jsou dále specifikovány při zohlednění zvláštních potřeb určitých skupin zaměstnanců.⁴⁴

V publikaci Běliny se setkáváme rovněž s další definicí, která zastřešuje pracovní podmínky pod institut péče o zaměstnance, který vymezuje jako „soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce.“⁴⁵ Tato definice je výše uváděna v příkladném výčtu obsahu stěžejního termínu této kapitoly. Jako „plnění povinností zaměstnavatele, které nemají přímou souvislost s plněním pracovního závazku“⁴⁶ označuje péči o zaměstnance ve své publikaci Spirit, který normám upravujícím tuto oblast přiznává nikoliv kogentní povahu.⁴⁷ Se zohledněním liberálnější úpravy jednoho ze základních předpisů pracovního práva lze rozdělit péči zaměstnavatele na „povinnou, smluvní a dobrovolnou.“⁴⁸

Osobně bych se přikláněla k vymezení Běliny, neboť bych pod péči o pracovníky zahrnula mimo pracovní podmínky, které vytváří a dodržuje zaměstnavatel, označované také jako materiálně technické, i řadu dalších faktorů ovlivňujících pracovní život jednotlivce, s částečným nebo převážným přesahem do života osobního, označovaných jako „podmínky nehmotné povahy.“⁴⁹ Bělina je ve své publikaci dělí na služby souvisejících s volnočasovými aktivitami a na ty, jež jsou zaměřeny na ovlivňování dalších životních podmínek.⁵⁰ Obdobné dělení uvádí i publikace Spirit, která vymezuje pracovní podmínky jako „práva a povinnosti, které mají přímou souvislost s plněním pracovních úkolů zaměstnance, vyplývajících

⁴² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 499-500.

⁴³ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 13.

⁴⁴ Tamtéž, s. 9-13.

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 378.

⁴⁶ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Prospektrum, 1999, s. 116.

⁴⁷ Tamtéž, s. 116-119.

⁴⁸ JAKUBKA, Jaroslav (ed). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011, s. 343.

⁴⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 500.

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 377-379.

z pracovněprávních vztahů, jejichž objektem je výkon práce.⁵¹ Termín pracovní podmínky je i zde vnímám ve spojení se samotnou výdělečnou činností s minimálními přesahy do jiné životní sféry.

Pracovní podmínky bývají jednak dle jejich propojení se samotným pracovním procesem děleny na ty v širším a naopak užším slova smyslu. Mezi prvně jmenované lze zařadit faktory zlepšující i kvalitu běžného, nejen pracovního života, například dopravní infrastruktura, životní prostředí, úroveň a dostupnost zdravotní péče apod. Úžeji se potom vztahují k samotnému výkonu povolání na pracovišti, například délka pracovní doby či zajištění bezpečnosti po celou dobu pracovního výkonu.⁵²

2.2 Právní úprava pracovních podmínek v právním řádu České republiky

Na území naší republiky je třeba brát zřetel nejen na obecné teoretické vymezení, ale zvláště na úpravu obsaženou v právních předpisech. Avšak ani v právním řádu nenajdeme jednotné vymezení. ZPr, upravující v desáté části převážně oblast pracovněprávních vztahů, se snaží zohlednit specifické podmínky jednotlivých zaměstnaneckých skupin, ale v případě handicapovaných se, mimo pár ustanovení, omezuje jen na uvedení odkazu na ZamZ.⁵³ Dle Komendové, s jejímž názorem se ztotožňuji a vidím ho jako výchozí úvahu pro zlepšení právní situace spojené s touto skupinou osob, neexistence úpravy, ať již má jakýkoliv důvod, může vést k prohlubování nebo vytváření nových bariér.⁵⁴

Péče o zaměstnance, kterou jsem obsahově uvedla v předchozí kapitole a která se může realizovat i vně pracovního prostředí, zahrnuje níže specifikovanou starost o pracovní podmínky, o odborný rozvoj a stravování pracovníků. Má podobu obecného pravidla s možností pozitivní odchylky ve vztahu k zaměstnancům.⁵⁵ Podrobněji se však budu zabývat jen samotnou péčí o pracovní podmínky spjatou s pracovním prostředím, která zahrnuje dohled nad kulturním a sociálním zázemím a úschovu osobních věcí a oděvů.⁵⁶

⁵¹ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Prospektrum, 1999, s. 109.

⁵² KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 9-11.

⁵³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 379-381.

⁵⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 9-13.

⁵⁵ KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 739-743.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 380-381.

Zajištění uspokojivých podmínek pro dosahování stanovených úkolů zaměstnanců plyne již ze samotné LZPS.⁵⁷ Úvodní paragraf předmětné části ZPr ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečné a zdraví nezávadné pracovní podmínky, včetně vylepšování vzezření pracovního prostředí, a zdravotní péči.⁵⁸ Od těchto povinností, které nahradily demonstrativní výčet zahrnující například údržbu zařízení, úpravu pracovišť a zlepšování mimopracovních zájmů zaměstnanců,⁵⁹ se může zaměstnavatel odchýlit za předpokladu, že to nebude k újmě zaměstnance. Nelze opomenout ani odměňování v souvislosti s významnou životní událostí zaměstnance, které má podobu dobrovolného plnění zaměstnavatelem.⁶⁰ Zaměstnanci však mohou být dle uvážení nadřazeného odměňováni i při jiných než zákonem demonstrativně uvedených příležitostech. Nepochybně významný faktor, v souvislosti s výše uvedenými povinnostmi zaměstnavatele, představuje zohlednění vynaložených nákladů na zaměstnaneckou péči dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.⁶¹

Následně § 225 ZPr upravuje využívání zaměstnavatelem vytvořeného fondu poskytujícího příspěvky na kulturní a sociální rozvoj skrze provoz k tomu sloužících zařízení.⁶² Fond kulturních a sociálních potřeb, jako fond zaměstnavatele, zřizují útvary řízené či ovlivňované státem, fakultativně si jej mohou zřídit i zaměstnavatelé mimo výčet uvedený v § 225 ZPr. Prostředky z něj se přidělují dle rovnoměrně nastavených kritérií všem zaměstnancům bez ohledu na členství v odborové organizaci.⁶³

A nakonec lze mezi pracovní podmínky zařadit povinnost zajistit bezpečné odložení oděvu a věcí, které s sebou běžně nosí zaměstnanci, posuzovaných dle konkrétních okolností daného případu.⁶⁴ Lze mezi ně zařadit, v závislosti na proměnlivosti nutnosti odkládání během roku a při zohlednění povahy povolání, například příruční komunikační prostředky, šperky či oděv.⁶⁵ Věci obvykle nenosívané do zaměstnání, jako například vyšší obnosy peněz

⁵⁷ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011, s. 326-328.

⁵⁹ JAKUBKA, Jaroslav (ed). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011, s. 343-345.

⁶⁰ KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 739-740.

⁶¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 419-421.

⁶² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 380-381.

⁶³ VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 419-422.

⁶⁴ KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 742-743.

⁶⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011, s. 326-328.

nebo dopravní prostředky, však nejsou pod povinnou ochranou zaměstnavatele, který má možnost interně vymežit povolené předměty na pracovišti.⁶⁶

Souhlasím se zákonnou strukturou zařazení a vymezení pracovních podmínek, které kopírují rámeček úpravy Běliny, jež ponechává zaměstnavatelům volnou ruku k specifikování dalších podmínek ovlivňujících a především tedy zkvalitňujících výkony, ale především i životy zaměstnanců. Doplnila bych je však o demonstrativní výčet dalších podmínek nezbytných pro vytvoření harmonického pracovního prostředí.

⁶⁶ KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 742-743.

3 Zvláštní pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

Upravit pracovní podmínky je zvláště potřeba pro specifickou skupinu osob, které mají ve většině případů ztíženou pozici nejen v zaměstnání, ale i v rámci každodenního života, a kterým ZPr poskytuje ochranu pro obtížnější zapojení z důvodu rozmanitých událostí majících nejen biologický původ.⁶⁷ Handicap, jako odchylka od normálního stavu zdraví, je zohledňován napříč kontinenty při poskytování vyššího stupně podpory, kdy v České republice neexistuje komplexní, ale separovaná forma právní úpravy.⁶⁸ Vedle mladistvých a zaměstnankyň mají zvláštní postavení především zdravotně postižení. Na ně se od 70. let 20. století zaměřila také OSN v postupně přijatých deklaracích.⁶⁹ Prostřednictvím Úmluvy č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, jejímž cílem je mimo jiné zajistit dostupnost pracovní rehabilitace postiženým bez rozdílu a podpořit její rozvoj v odlehlých oblastech,⁷⁰ se zapojila do oblasti zaměstnávání postižených i Mezinárodní organizace práce, která i pomocí Praktického kodexu, orientovaného přímo směrem k zaměstnavatelům, doplňuje ochranu poskytovanou znevýhodněným osobám.⁷¹

Rada Evropy pracuje formou možné pomoci v přípravných fázích zaměstnávání s ochranou zdravotně postižených v revidované Evropské sociální chartě, jejímž cílem je zejména jejich společenská integrace, a to skrze ustanovení, která jsou pro členské státy závazná jen v případě jejich dobrovolného přijetí.⁷² Další evropské uskupení, EU, jež je propojeno skrze Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením s OSN, v důsledku její ratifikace celou Unií,⁷³ se zaměřuje na problémy plynoucí z diskriminace spojené se zdravotním postižením.⁷⁴ Účelem úmluvy je zejména podpora a ochrana všech lidských práv a svobod zdravotně postižených, k jejichž zajištění se smluvní strany zavázaly naplňovat obsah jejich jednotlivých článků zaměřených nejen na pracovněprávní, ale i sociální oblast úpravy.⁷⁵ Podpora začlenění handicapovaných je deklarována také v článku 26 Charty

⁶⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011, s. 334-335.

⁶⁸ Tamtéž, s. 523-526.

⁶⁹ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 23-38.

⁷⁰ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, 1983.

⁷¹ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 38-49.

⁷² Evropská sociální charta, 1961.

⁷³ MAKOVCOVÁ, Stanislava. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 18. května 2011 [cit. 20. června 2016]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf>.

⁷⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 65-82.

⁷⁵ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, 2006.

základních práv EU,⁷⁶ na což lze pohlížet jako na dovršení ochrany v rámci nadnárodních seskupení, představující, v kombinaci se stíráním znevýhodnění z důvodu zdravotního stavu, nejen morální závazek respektu.

Nejdůležitější ve vnitrostátních podmínkách je samozřejmě úprava zakotvená ústavním pořádkem a konkretizovaná zákony. LZPS se zaměřuje nejen obecně na ochranu pracovních podmínek zaměstnanců, ale v článku 29 zaručuje vyšší pracovníprávní standard ochrany postižených zaměstnanců a to nejen v přípravné fázi.⁷⁷ Komendová spatřuje problém ve vymezení zvláště chráněných osob, které jsem se pokusila definovat v první kapitole, a které se mění v souvislosti s novelizací předmětných předpisů definujících klíčový pojem této práce, což může vyústit v ochranu poskytovanou pouze LZPS, ale nikoliv zaručenou jednotlivými zákony.⁷⁸

Nezanedbatelnou součástí zjednodušeného postavení občanů se zdravotní nevýhodou je zajištění jejich ochrany před diskriminací z důvodů demonstrativně uvedených v článku 3 odst. 1 LZPS, jež má podobu zvláštní úpravy zákazu diskriminace, která se může zdvojnásobit v případě, že se jedná o zdravotně postiženou ženu.⁷⁹ Přímá i nepřímá diskriminace je zakázána i směrnicí Rady 2000/78/ES, a to v člancích 2 a 5, jež ukládají zaměstnavateli, způsobem v konkrétním případě nepředstavujícím příliš velké zatížení, povinnost usnadnit zdravotně postiženým pracovní činnost,⁸⁰ ledaže rozlišující kritérium představuje nezbytný a nenahraditelný požadavek pro vykonávání určitého zaměstnání.⁸¹

Ani ZPr nezůstává díky § 16 pozadu. Omezuje se však pouze na vztah zaměstnavatele a zaměstnance, bez vymezení důvodů nežádoucího znevýhodňování či zvýhodňování,⁸² což je dle Komendové možné považovat za zákaz veškeré diskriminace, a tudíž narušení právní jistoty.⁸³ Domnívám se, že i přes to, že ZPr odstavcem 2 § 16 odkazuje na úpravu obsaženou v zákoně č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před

⁷⁶ Charta základních práv Evropské unie, 2000.

⁷⁷ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 83-85.

⁷⁹ WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 96-112.

⁸⁰ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁸¹ KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 114-116.

⁸² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸³ KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 116-121.

diskriminací a o změně některých zákonů, jež podává vyčerpávající výčet důvodů nežádoucího omezení,⁸⁴ by bylo vhodné uvést názorný demonstrativní výčet a předejít nežádoucímu účinku dovolujícímu příliš široký a prakticky ničím neomezený výběr z možností diskriminace bez jakýchkoliv pomocných mantinelů. Problematiku diskriminace bych s ohledem na její specifickou a rozsáhlou dále nerozebírala a zaměřila se pouze na samotnou podstatu speciální úpravy pracovních podmínek.

3.1 Zvláštní ochrana v pracovněprávních vztazích

Zatímco článek 28 LZPS představuje univerzální garanci uspokojivých pracovních podmínek,⁸⁵ ustanovení § 103 ZPr již vymezuje povinnost zaměstnavatele přímo i ve vztahu ke zdravotně postiženým. Důraz kladený na výkon práce dovolené a přizpůsobené zdravotnímu stavu a schopnostem se dotýká všech zaměstnanců. Na to je zaměstnavatel povinen dohlížet. Toto ustanovení upravuje také řadu informačních povinností zaměstnavatele, především bezpečnostního charakteru. I přes široký záběr tohoto paragrafu však nesmí zaměstnavatel opomenout pracovat i s právními předpisy jej provádějícími. Pro oblast zaměstnávání zdravotně postižených je však stěžejním odstavcem 5 ukládající zaměstnavateli povinnost vytvořit předepsané vhodné podmínky k výkonu pracovní činnosti, pod hrozbou peněžité pokuty.⁸⁶ Důležitou oblastí v rámci péče o zaměstnance je i stejná možnost zdravotně postižených zdokonalovat se skrze rekvalifikace a rozličné možnosti prohlubování si znalostí v daném pracovním oboru.⁸⁷

ZPr neobsahuje, ani s ohledem na větší možnost ohrožení, úpravu pracovních podmínek postižených, pouze skrze § 237 odkazuje na úpravu obsaženou v části třetí ZamZ,⁸⁸ která zajišťuje pomoc postiženým nejen prostřednictvím jejich evidence u služby poskytujících příslušných krajských poboček Úřadu práce. Zpracovávané údaje mají statistickou hodnotu, ale i význam pro fungování dotčených osob na trhu práce.⁸⁹ Důležitou formu podpory představují také pracovní rehabilitace, které kladou důraz na individuální přístup a berou v úvahu rozmanitá omezení konkrétního dotčeného jedince, to vše za

⁸⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁵ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 543- 553.

⁸⁷ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 124-125.

⁸⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 500-501.

⁸⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 203/2015 Sb. účinného ke dni 17. 8. 2015.

současného zohlednění stavu pracovního trhu při začleňování postižených do jejich procesu.⁹⁰ Zajišťovány jsou ve spolupráci s pracovními rehabilitačními zařízeními či jinými osobami, kterým může být již neinvalidní osoba, dle doporučení správního orgánu, či osoba dočasně pracovní neschopná, doporučena k výkonu rehabilitace lékařem.⁹¹ Plán rehabilitace uzpůsobený jednotlivci zahrnuje především její formu, včetně vyhodnocení, očekávanou dobu trvání a sledovaný výsledek.⁹² Samotnou pracovní rehabilitací, provázející zaměstnance od výběru povolání až do odchodu do starobního důchodu, která zahrnuje od poradenství, přes zprostředkování až po realizaci podmínek pro výkon práce,⁹³ se tedy rozumí dle § 69 odst. 2 ZamZ „souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením.“⁹⁴

Další možnost představuje příprava na budoucí povolání, především v součinnosti se zákonem č. 561/2004 Sb., školský zákon, doplněná o odborné poradenství spojené s výběrem vhodné budoucí profese a o informace vztahující se k jednotlivým studijním oborům, příprava k práci a rekvalifikační kurzy zaměřené na pracovní činnost proveditelnou s ohledem na možnosti zdravotně indisponované osoby.⁹⁵ Příprava k práci definovaná jako „cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“,⁹⁶ s maximální délkou trvání 24 měsíců, je dokládána osvědčením vydaným osobou ji poskytující pro vybrané adepty, kteří mají za splnění předem stanovených podmínek nárok na podporu při rekvalifikaci obdobně jako v případě účasti na speciálně zaměřených rekvalifikačních kurzech. Samotná realizace přípravy probíhá v místech výkonu práce pro zaměstnavatele za možné spoluúčasti asistenta, na chráněných pracovních místech či v institucích určených ke vzdělávání, na základě předem uzavřené dohody mezi handicapovaným a Úřadem práce.⁹⁷ Z výše popsaných považuji za nejdůmyslnější přípravu k práci, která umožňuje otestovat nejen schopnost jednotlivce podávat požadovaný pracovní

⁹⁰ LEIBLOVÁ, Zdeňka (ed). *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k l. 4. 2008.* 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2008, s. 63-65.

⁹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 203/2015 Sb. účinného ke dni 17. 8. 2015.

⁹² LEIBLOVÁ, Zdeňka (ed). *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k l. 4. 2008.* 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2008, s. 63-65.

⁹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011, s. 523-526.

⁹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 203/2015 Sb. účinného ke dni 17. 8. 2015.

⁹⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti: komentář.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 99-106.

⁹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 203/2015 Sb. účinného ke dni 17. 8. 2015.

⁹⁷ Tamtéž.

výkon, ale i fungovat jako člen společnosti, bez čehož by případné přípravné kurzy postrádaly smysl.

Ráda bych ještě opět zmínila článek 29 LZPS, neboť zakotvuje také právo na spravedlivou odměnu za odvedenou práci zajišťující zaměstnanci přijatelné životní podmínky. Pod ní lze pořadit nejen minimální mzdu, specifikovanou nařízením vlády č. 567/2006 Sb., ale i zásadu „stejně mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.“⁹⁸ Ustanovení § 4 tohoto nařízení, ve znění vyhlášky č. 452/2009 Sb., upravovalo výši minimální mzdy dle míry ovlivnění pracovního uplatnění zaměstnanců zdravotními indispozicemi, a to buď snížením o 25 %, nebo 50 % ze sazby stanovené pro plně praceschopné zaměstnance. Komendová to považovala za diskriminační, neboť se automaticky předpokládala neschopnost postižených dosahovat stejných pracovních výsledků s ostatními spolupracovníky. Záměr autorka spatřovala zřejmě ve snaze zákonodárce podpořit zapojení handicapovaných do pracovního procesu a pobídnout tak zaměstnavatele k jejich zaměstnání.⁹⁹

Obdobně i já se domnívám, že motivace zaměstnavatelů v podobě snížení minimální povinné částky vynaložené na odměnu zaměstnance za vykonanou práci byla bohužel, na úkor zdravotně postiženého, poměrně silným motivačním prvkem, který byl s ohledem na schopnost takového zaměstnance dosahovat stejných pracovních výsledků jako jeho neomezený kolega, nerovný. Výhody zaměstnavatele měl stát zajišťovat skrze jiná opatření. Následně novelou výše uvedeného nařízení vlády, účinnou k 1. lednu 2013, však došlo k odstranění nežádoucího rozlišování v odměňování zdravotně postižených,¹⁰⁰ a motivaci zaměstnavatele k zaměstnávání tak musel stát zajistit jinými prostředky.

Na rozdíl od výše uvedených specifik, odvozených z obecné úpravy, zaručuje LZPS, vedle mladistvých a žen, jen zdravotně postiženým jedincům vyšší stupeň ochrany v průběhu pracovního procesu, při zohlednění skutečného stavu zdraví zaměstnance.

Jádrem úpravy nejen výše zmíněných zvláštních pracovních podmínek je tedy již několikrát zmiňovaný článek 29 odst. 1 LZPS, od kterého se odvíjí úprava v hlavě čtvrté ZPr, odkazujícího na ZamZ.¹⁰¹ Ten mimo jiné v § 80 písm. a) stanovuje zaměstnavateli povinnost individuálně vytvářet podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které je

⁹⁸ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 126.

⁹⁹ Tamtéž, s. 125-131.

¹⁰⁰ Nařízení vlády č. 567 ze dne 6. prosince 2006 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.

¹⁰¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

povinen v případě existence odborů, dle § 287 odst. 2 písm. f), s nimi projednat.¹⁰² Podrobněji se budu těmito i dalšími povinnostmi zabývat v následující kapitole.

Větší ochrana je významným prvkem usnadňující začlenění handicapovaných nejen do pracovního procesu. Nepřiznání statusu zdravotně postiženého tak představuje, skrze nemožnost požívat zvýhodněných podmínek, bariéru výkonu pracovní činnosti,¹⁰³ která je proměnnou veličinou v závislosti na pozici, o kterou má zájem znevýhodněný uchazeč o zaměstnání bojovat. Díky zakotvení v mezinárodních dokumentech jsou jednotlivé státy nuceny garantovat speciální péči a postavení postiženým osobám. Zvláštní podmínky jsou upraveny vždy přímo v jednotlivých ustanoveních specifické problematiky nejen pracovního práva, což může působit někdy poněkud chaoticky. Na druhou stranu tím lze předcházet rozdrobování právní úpravy.

¹⁰² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 4. 2013, sp. zn. 6 Ads 109/2009.

4 Postavení zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání zdravotně postižených často předchází mylné představy spočívající v jejich nestabilním pracovním výkonu, nedostatečné schopnosti se přizpůsobit, menší odolnosti vůči psychické zátěži a ve větších bezpečnostních problémech. K vyvrácení těchto domněnek a k podpoření co nejefektivnějšího zapojení zdravotně postižených do pracovního procesu proto byla v jednotlivých právních předpisech vymezena práva a, na rozdíl od ustanovení vztahujících se k pracovním podmínkám mladistvých a zaměstnankyň, převážně administrativní povinnosti zaměstnavatelů.¹⁰⁴ Mezi taková práva a povinnosti zaměstnavatele můžeme zařadit jednak nárok na státem garantovanou finanční výpomoc na straně jedné a naopak limity stanovující povinný počet specifického okruhu znevýhodněných zaměstnanců, doplněné o možná náhradní řešení, na straně druhé.¹⁰⁵ Samotným zaměstnáváním handicapovaných, které mimo jiné vylepšuje postavení zaměstnavatele vůči obchodním partnerům a veřejnosti, tedy zaměstnavatel získává finanční prostředky na zapojení zdravotně postižených do pracovního procesu.¹⁰⁶

4.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele dle zákona o zaměstnanosti

Důležitým předpisem upravujícím postavení zaměstnavatelů ve vztahu k postiženým je již několikrát zmiňovaný ZamZ, který ve své třetí části definuje nejen pojem osoby zdravotně postižené, popsany v předchozích kapitolách, ale především upravuje přímé zapojení státem podporovaných zaměstnavatelů při integraci postižených na pracovní trh. Ke snadnějšímu dosažení tohoto cíle je v ustanoveních § 75 až 78 ZamZ vymezen, spolu s doprovodnými plněními, institut chráněného pracovního místa,¹⁰⁷ dříve stojící vedle dnes již zrušené úpravy chráněné pracovní dílny, která byla vymezena jako „soubor více pracovišť přiměřeně upravených k chráněné práci ve vymezeném prostoru nebo samostatném celku.“¹⁰⁸

V části třetí ZamZ se nachází také ustanovení souhrnně označená jako práva a povinnosti zaměstnavatelů, mezi které je výslovně řazeno „právo na poskytování rad a informací a pomoc při tvorbě, vyčleňování či uzpůsobování pracovních míst pro

¹⁰⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2007, s. 89-90.

¹⁰⁵ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 140-153.

¹⁰⁶ IVANCO, Gabriela, BEZOUŠKA, Petr. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, s. 51-53.

¹⁰⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁸ JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání zdravotně postižených. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 1, s. 34-35.

handicapované. Naopak povinností zaměstnavatelů je více se dle jejich možností podílet na přizpůsobování pracovních míst pro zdravotně postižené a zpřístupňovat tím tak zaměstnávání na pozicích pro postižené jinak nedosažitelných.¹⁰⁹ Tohoto lze dosáhnout i skrze umožňování výkonu práce z domova, jejíž výhodou je variabilní rozvržení pracovní doby a minimalizace negativních okolních vlivů vedoucích k vyšší produktivitě. Nevýhodou práce na dálku může být naopak ztížená kontrola a ochrana bezpečnosti zaměstnance.¹¹⁰

Zaměstnavatelé musí spolupracovat i při zajišťování pracovní rehabilitace a při evidování zdravotně postižených zaměstnanců a míst pro ně vyčleněných. Mimo soubor těchto práv a povinností byla vyčleněna úprava chráněného pracovního místa, a to i přesto, že zahrnuje jednotlivá oprávnění zaměstnavatelů.¹¹¹ Záměrem tohoto kroku mohla být potřeba přesného vymezení pojmu a podmínek pro zřízení takového místa a zajištění jeho chodu.

4.1.1 Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

Jedna z nejdůležitějších povinností je stanovena pro zaměstnavatele s minimálně 26 zaměstnanci. Ti se musí, dle ustanovení § 81 a násl. ZamZ, obligatorně stanoveným způsobem zapojit do zaměstnávání zdravotně postižených osob skrze tzv. povinný díl. V závislosti na celkovém počtu zaměstnanců má zaměstnavatel zákonem stanovenou povinnost zaměstnávat určitý počet zdravotně postižených osob. Minimálně 4 % z nejméně 26 zaměstnanců předmětného zaměstnavatele. Náhradní možnost, rozvedenou zákonem č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, pro zaměstnavatele představuje zadávání zakázek specifické skupině zaměstnavatelů a osob, ale i volba využívat jiné zaměstnavatele, s více než 50 % zastoupením zdravotně postižených zaměstnanců pracujících na zřízených chráněných místech, nebo zdravotně postižené osoby samostatně provozující výdělečnou činnost bez zaměstnanců, k odběru jejich produktů. Variantou je také svěřit zakázky takovýmto osobám. V neposlední řadě mohou zaměstnavatelé tuto zákonnou povinnost splnit poskytnutím příspěvku do státního rozpočtu formou odvodu za každého potencionálního zdravotně postiženého zaměstnance, ve výši 2,5 násobku měsíční mzdy průměrně vyděláné na území našeho státu v prvních třech kalendářních čtvrtletích předešlého roku.¹¹² Možnost svobodné volby tohoto plnění byla dříve zapovězena organizačním složkám státu, a to jednak z důvodu

¹⁰⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Prospektrum, 1999, s. 226-228.

¹¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹² Tamtéž.

návratnosti prostředků do státního rozpočtu, se kterými, jakožto státem zřízené subjekty, mají možnost hospodařit, a dále pro možnost záměrného neplnění povinnosti organizační složkou s odůvodněním výhodnější pozice při platbě sankcí než při dodržení samotné zákonné povinnosti. V neposlední řadě pro potřebu, aby subjekt se státní ingerencí šel ostatním zaměstnavatelům příkladem.¹¹³ Tyto argumenty shledávám opodstatněnými a ne příliš vhodným se mi tedy jeví vypuštění tohoto dodatečného ustanovení, omezujícího organizační složky státu, ze zákonné úpravy. Zdůraznila bych argument, že právě stát sám by se měl co nejvíce podílet na prosazování nejefektivnějších forem zapojení veškerých skupin obyvatel do pracovního procesu.

V případě, že zaměstnavatel nebude dobrovolně plnit zákonem stanovenou povinnost účasti na zaměstnávání osob zdravotně postižených minimálně ve výši 4 %, dle jím zvoleného některého z výše popsaných způsobů či skrze jejich vzájemnou kombinaci, je stanoven náhradní závazek ukládající odvedení částky určené rozhodnutím Úřadu práce do státního rozpočtu. Volbu způsobu plnění je povinen zaměstnavatel ohlásit, s uvedením rozhodných údajů, příslušné pobočce Úřadu práce.¹¹⁴

K posouzení rozhodného počtu zaměstnanců, jež je podmínkou pro plnění výše uvedených povinností zaměstnavatele, je třeba zohledňovat samotný pracovní poměr, nikoliv uzavřené dohody o provedení práce a pracovní činnosti. Na zaměstnavatele při plnění povinného podílu zaměstnávání se rovněž pohlíží jako na celek, aniž by se rozlišovaly jeho jednotlivé provozovny.¹¹⁵

4.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zvláště, ale nejen skrze samotnou realizaci vytváření a přizpůsobování pracovního místa pro zdravotně postižené zaměstnance, se realizuje podpora jejich zaměstnavatelů. Ze strany státu je podstatná finanční výpomoc na počátku i v průběhu realizace pracovněprávního začlenění zaměstnanců se speciálními potřebami, o niž si může zaměstnavatel zažádat při splnění předem stanovených podmínek a již musí rovněž v opačném případě do státního rozpočtu vrátit.¹¹⁶ V následujících podkapitolách bych ráda zmínila některé ze způsobů, jakými se stát angažuje v této oblasti zaměstnávání, a které jsou

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 8. 2013, sp. zn. 4 Ads 44/2013.

¹¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁵ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5 aktualizované a doplněné vydání. Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2012, s. 25-32.

¹¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

rozvedené nejen v pracovněprávních předpisech, ale i v materii obsažené v jiných odvětvích s pracovním právem propojeným, viz například právo finanční a úprava obsažená v zákoně č. 280/2009 Sb., daňový řád.

4.2.1 Chráněné pracovní místo

Úprava tohoto institutu, realizujícího pomoc postiženým při aktivním zapojení do pracovní činnosti, zahrnuje nejen nároky zaměstnavatele, ale také představuje způsob začlenění zdravotně postižených na pracovní trh. Zaměstnavatel se může v souvislosti s tímto speciálním pracovním místem dožadovat dvou druhů příspěvků, na jeho zřízení a následně na hrazení výdajů souvisejících s jeho provozem.¹¹⁷ Nejprve je však třeba přesně specifikovat samotný klíčový pojem této podkapitoly. Jedná se o „pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce, jež musí být obsazeno po dobu tří let, i místo obsazené osobou se zdravotním postižením, pokud je rovněž vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, uzavřené na dobu tří let.“¹¹⁸ Dle dřívější úpravy měl ale zaměstnavatel povinnost skutečně obsadit pracovní místo zdravotně postiženým zaměstnancem jen na dobu dvou let.¹¹⁹

Na prodloužení povinné doby obsazení místa ze dvou na tři roky se lze dívat z několika úhlů pohledu. Takovýto krok zákonodárce se nemusí jevit výhodným pro zaměstnavatele, kteří by neměli ryzí úmysly, ve smyslu trvalejší pomoci handicapovaným zájemcům, uchazečům o zaměstnání či zaměstnancům, jejichž pracovní schopnost se v průběhu výkonu pracovní činnosti změnila. Tímto by jim byla ztížena možnost výměny zaměstnanců, a to i přes skutečnost, že již zanikla povinnost získat souhlas Úřadu práce k výpovědi osoby se zdravotním postižením z pracovního poměru.¹²⁰ Na druhou stranu je tímto krokem posíleno postavení postižených, kteří získávají větší jistotu v podobě dalšího roku, po který mají zajištěnou pracovní pozici. Nicméně se nejedná o nijak výrazné prodloužení doby, takže takovýto záměr, vedoucí k prodloužení délky trvání speciálně vyhrazeného místa, na jehož zřízení a provoz přispívá stát, nelze stavět na neotřesitelných základech, které by nebylo možné vyvrátit.

¹¹⁷ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 141-143.

¹¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 107-113.

¹²⁰ JOUZA, Ladislav. Právní nároky zdravotně postižených osob. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2006, roč. 15, č. 11, s. 18-19.

Účastnit se zaměstnávání zdravotně postižených, způsobem popsáným v této kapitole, je možné na základě žádosti o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa, v níž je identifikován zaměstnavatel, jeho podnikání i vhodná místa pro handicapované, a která je předpokladem k uzavření předmětné dohody se zaměstnavatelem, ale i se samotnou znevýhodněnou osobou vykonávající výdělečnou činnost na svůj vlastní účet a odpovědnost.¹²¹ Úřad práce v rámci posuzování žádosti bere například na zřetel, zda si zaměstnavatel v rozporu s dobrými mravy neujednal v uplynulém roce se zdravotně postiženým poskytování určité finanční částky, či zda má zaměstnavatel ke dni podání žádosti v pracovním poměru, z celkového počtu svých zaměstnanců, více než polovinu handicapovaných osob apod.¹²²

Samotná dohoda musí obsahovat specifikaci účastníků a pracovního místa, musí uvádět povinnost zaměstnavatele obsadit místo jen zdravotně postiženými, včetně dne, od kterého se tak uskuteční, a doby trvání takového obsazení, dále údaje týkající se příspěvků spojených s tímto místem, včetně jejich přímé realizace, a konkretizaci výpovědních podmínek dohody. Plnění uvedených požadavků je odpovídajícím způsobem kontrolováno.¹²³ Uzavření dohody nepřichází v úvahu zejména v případě, že bylo vůči zaměstnavateli zahájeno, předtím než uplynul jeden rok od podání žádosti umožňující započít realizaci v této kapitole popsáného způsobu zaměstnávání zdravotně postižených, trestní stíhání pro trestný čin podvodu. Dále pokud byl zaměstnavatel povinen zaplatit peněžní částku, jako sankci za porušení pracovněprávních předpisů, s možností jejího odpuštění pro případ, že její výše nepřekročí 50.000 Kč, či v případě, že zaměstnavatel opakovaně čelil, dle ZPr oprávněně podaným stížnostem dotčených osob či se jeho podnikání nejeví z pohledu pracovního trhu vhodným pro zaměstnávání určitého druhu zdravotně a tedy pracovně omezených zaměstnanců.¹²⁴ Samotné chráněné pracovní místo je vymezeno prostřednictvím pracovních podmínek a činnosti pomocí nich realizované, a místem výkonu práce, včetně jeho polohy.¹²⁵

Výše, v prvním odstavci této kapitoly prvně zmíněného, příspěvku je stanovena dle závažnosti zdravotního postižení na osmi a dvanácti násobek, zvyšující se, v případě dosažení počtu deseti a více takovýchto míst zřizovaných zaměstnavatelem, na desetinásobek a

¹²¹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²² Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹²³ STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 107-113.

¹²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁵ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

čtrnáctinásobek průměrné mzdy počítané za první tři čtvrtletí uplynulého kalendářního roku. Vše za předpokladu, že zaměstnavatel nemá žádné nedoplatky, co se daní týče a ani v oblasti práva sociálního zabezpečení, vyjma povolení splátkového režimu.¹²⁶ Předpokladem úspěšného přiznání práva zaměstnavatele na vyplacení příspěvku je podání doložené žádosti Úřadu práce.¹²⁷ Účelem tohoto příspěvku, na nějž nemá dle současné právní úpravy nárok samostatně výdělečně činný zdravotně postižený,¹²⁸ je zvýšit zaměstnanost zdravotně indisponovaných, běžně těžko pracovně zařaditelných osob. Rizikem pro zaměstnavatele v souvislosti s jeho poskytnutím však zůstává, pod sankcí částečného vrácení příspěvku, povinné udržování stanoveného počtu zdravotně postižených zaměstnanců.¹²⁹ Vhodným by bylo stanovení lhůty pro zajištění dodatečného obsazení pracovního místa v případě nepředvídatelných a neočekávaných událostí. Jelikož se jedná o vrácení poskytnutého příspěvku, nikoliv sankci znamenající další zatížení pro zaměstnavatele, není třeba na takovémto postupu bezpodmínečně trvat. Více bych se zaměřila na rozdílný přístup k zaměstnavateli a osobě samostatně výdělečně činné, co do nároku na zřizovací příspěvek. Absence nároku na jeho poskytnutí znesnadňuje zdravotně postiženým samostatně výdělečně činným osobám začlenit se na trh práce způsobem pro ně v dané situaci vhodnějším, aniž by musely využít pozic nabízených zaměstnavateli.

K zajištění provozu chráněného pracovního místa mohou být zaměstnavateli i samostatně podnikající zdravotně postižené osobě, na rozdíl od příspěvku v souvislosti se započítáním činnosti, na základě dohody s Úřadem práce, poskytnuty příspěvky na náklady s ním spojené v maximální výši 48.000 Kč za jeden rok.¹³⁰ Mezi náklady hrazené tímto příspěvkem lze dle vyhlášky č. 518/2004 Sb., zařadit například náklady na nájemné, komunikaci s orgány státu, na vedení agendy, na spotřebu vody a energie spojené se zaměstnáváním handicapovaných. Zapomenout nelze ani na náklady v souvislosti s odměňováním asistentů a zaměstnanců zajišťujících chod pracoviště a na náklady vynaložené na upravení pracovního místa pro postiženého u daného zaměstnavatele, včetně částek na pořízení potřebných pracovních pomůcek.¹³¹

¹²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁷ KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 141-143.

¹²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 9. 2007, sp. zn. 2 Afs 173/2006.

¹³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³¹ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Vedle chráněného pracovního místa bylo v ZamZ uvedeno i ustanovení upravující institut obdobný - chráněné pracovní dílny. Podporování pro vytváření této formy pracovního uplatnění znevýhodněných pracovníků bylo obdobné jako u dnes stále existujících, na rozdíl od vypuštěné úpravy specifických dílen, chráněných pracovních míst. Podobnost lze spatřovat například v povinnosti uzavřít s Úřadem práce dohodu o vytvoření takového pracoviště, v níž se zaměstnavatel zavazuje, obdobně jako dle dřívější úpravy chráněného pracovního místa, nejméně k jejímu dvouletému provozování. Ustanovení se dále shodovalo v části týkající se příspěvků na vytvoření obou institutů, jehož výše se i u dílen odvíjela od počtu v ní vytvořených pracovních míst a od závažnosti postižení zaměstnaných osob. Výše finanční podpory mohla tedy na jedno pracovní místo činit až čtrnáctinásobek průměrné mzdy dosažené v předchozím kalendářním roce v prvním až třetím čtvrtletí. Podstatnou podmínkou pro vytvoření tohoto specifického pracoviště byla povinnost zaměstnávat alespoň 60 % osob se zdravotním postižením. Postačovalo však, aby na základě příslušné dohody byla chráněná dílna pouze vymezena, aniž by byl poskytnut jakýkoliv příspěvek na její uvedení v život. Otázkou k zamyšlení však zůstává, zda bychom mohli mluvit o chráněné dílně i v souvislosti s výskytem pracovních míst nesoustředěných na jednom prostorově ohraničeném pracovišti.¹³²

Výhodou zrušených dílen i pracovního místa byla a je možnost individuální spolupráce, dohledu a jednodušší odstraňování neočekávaných bariér mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Před samotnou realizací chráněné práce je však třeba nejprve zvážit technické, ekonomické a souhrnné všeobecné podmínky pro její uskutečnění. Nezanedbatelným a klíčovým předpokladem je také lidský potenciál a zda-li vytvořené pracovní místo budeme mít vůbec kým obsadit.¹³³

4.2.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Právním zaměstnavatele a formou realizace pomoci ze strany státu je také podpora skrze finanční účast na začleňování handicapovaných do pracovního procesu mezi ostatní plně pracovní způsobilé zaměstnance.¹³⁴ Pomocí této úvodní věty bych ráda navázala na

¹³² STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 114-119.

¹³³ JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání zdravotně postižených. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 1, s. 34-35.

¹³⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 144-146.

předchozí výše zmíněné druhy finanční výpomoci a uvedla další podobnou variantu peněžité injekce ze strany státu, kterou však mohou obdržet jen zaměstnavatelé umožňující zapojení do pracovního procesu zdravotně postiženým na chráněných pracovních místech, jež tvoří více než 50 % jejich celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru.¹³⁵

Příspěvek se na základě zaměstnavateli žádosti poskytuje čtvrtletně pozadu a odvíjí se od částky vynaložené na mzdu zaměstnance. Pro posouzení nároku na příspěvek jsou rozhodné i přesčasové a dosud neproplacené odpracované hodiny, zatímco pro stanovení konkrétní výše příspěvku jsou relevantní jen skutečně vynaložené náklady na mzdu zdravotně postiženého zaměstnance.¹³⁶

Obdobně jako v předchozí kapitole je dávka podmíněna plně uhrazenou daňovou povinností a poplatky, nejen na sociálním a zdravotním pojištění, s výjimkou povolení splátek a odkladu placení daně. Dále součet splácených dlužných částek nesmí činit více než 10.000,- Kč, zaměstnanec nesmí pobírat dávky určené pro starobního důchodce, být zaměstnán na chráněném místě, pro které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na úhradu nákladů spojených s jeho chodem či mít pozici agenturou dočasně přiděleného zaměstnance. Příspěvek, který může být až o 2.000,- Kč zvýšen, a jež kryje ze 75 % vzniklé mzdové a platové náklady, poskytuje Úřad práce, nejvýše však v částce 8.000,- Kč.¹³⁷ Dle vyhlášky ministerstva jej lze navýšit například o náklady na úpravu provozovny zaměstnavatele, mzdy, nájemné prostor a energie, jež se téměř totožně shodují s výčtem samotných provozních nákladů chráněného pracovního místa.¹³⁸

Rozlišovat je třeba mnohost zaměstnavatelů, zaměstnanců a pracovních poměrů. V případě žádosti více zaměstnavatelů bude přiznán příspěvek tomu z nich, u něhož započal zdravotně postižený s výkonem pracovní činnosti nejdříve, v případě shodného počátečního dne výkonu práce u více zaměstnavatelů najednou, nemá žádný ze zaměstnavatelů takto znevýhodněného zaměstnance nárok na jeho poskytnutí. Další zaměstnavatel má nárok na příspěvek až po skončení předchozího, příspěvkem znevýhodněného, pracovního poměru.¹³⁹ Neoprávněně získanou podporu, aniž by byly zohledňovány důvody, pro které zaměstnavatel

¹³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 1. 2014, sp. zn. 4 Ads 97/2013.

¹³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁸ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

podmínky pro její poskytnutí nesplnil, je zaměstnavatel zcela nebo částečně povinen vrátit do státního rozpočtu.¹⁴⁰

Klíčovým předpokladem pro splnění podmínky 50 % zaměstnávání zdravotně postižených osob je, dle vyhlášky ministerstva, průměrem stanovený přepočtený počet zaměstnanců.¹⁴¹

4.2.3 Daňové zvýhodnění

Závislá práce handicapovaných s sebou pro jejich zaměstnavatele přináší i výhody v daňové oblasti. Dle priznaného stupně invalidity zaměstnance se zaměstnavateli, dle zákona o daních z příjmů, snižuje daňová povinnost.¹⁴² Sleva na dani obecně představuje veličinu, o niž zaměstnavatelé mohou zmenšit svou povinnost k odvodu vyměřené daně, a to za současného zachování samotného základu daně v nezměněné podobě. Takovéto formy osvobození od daně nejsou v právním řádu České republiky výjimečné, ba naopak.¹⁴³ V případě daní z příjmů se zaměstnavateli, za každého zaměstnaného zdravotně postiženého, snižuje daň o 18.000 Kč, a za každého těžce zdravotně postiženého, o 60.000 Kč. Rozhodujícím kritériem pro výpočet takovýchto slev je průměrný přepočtený počet handicapovaných zaměstnanců, získaný za období jednoho roku.¹⁴⁴ Výpočet se, při existenci zaměstnanců s různým stupněm postižení u jednoho zaměstnavatele, provádí za každou osobu odděleně.¹⁴⁵

Účelem poskytování tohoto typu zvýhodnění zaměstnavatele je vyrovnat ekonomickou neúčelnost nahrazením vyšších nákladů a nižších výstupů vznikajících upřednostněním zdravotně indisponovaných osob.¹⁴⁶

4.2.4 Další formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V již výše zmiňované vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí jsou upraveny pro oblast aktivní politiky zaměstnanosti další druhy příspěvků. Mezi ně můžeme zařadit

¹⁴⁰ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Jan. Aktuální rozsudky v oblasti příspěvku na zaměstnávání OZP. *Práce a mzda*, 2014, roč. 62, č. 3, s. 43-46.

¹⁴¹ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴² KOMENDOVI, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 150-151.

¹⁴³ PELC, Vladimír (ed). *Zákon o daních z příjmů: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 912-917.

¹⁴⁴ Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁵ ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 84-86.

¹⁴⁶ PELC, Vladimír (ed). *Zákon o daních z příjmů: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 918-920.

například pomoc na vybudování pracovní pozice v souvislosti s veřejně prospěšnými pracemi či podporu na vytvoření místa, jež přináší společnosti určitým způsobem nějaký užitek. Splatné jsou vždy do třiceti dnů buď ode dne vyúčtování nákladů, nebo ode dne uzavření předmětné dohody zavazující k poskytnutí takovéto formy plnění.¹⁴⁷ Společensky účelná pracovní místa jsou po dohodě s Úřadem práce vytvářena na neomezenou dobu i pro konkrétního evidovaného uchazeče, jako krajní varianta jeho pracovního uplatnění.¹⁴⁸ Mezi veřejně prospěšné práce bychom mohli zahrnout například ve prospěch obcí zajišťovanou čistotu veřejných prostranství a budov.¹⁴⁹

Dále lze zmínit také jednorázovou pomoc při zapracování nových zaměstnanců, která je v návaznosti na písemném doložení jejího průběhu poskytována až po uplynutí rozhodného období, a pomoc v souvislosti s novým programem podnikání skrze dotaci při přechodu na něj. Všechny zmíněné příspěvky jsou poskytovány přímo na účet oprávněné osoby.¹⁵⁰ Vyhláška však nijak blíže nekonkretizuje obsahovou náplň a podmínky poskytování takového druhu podpory a lze se tedy jen domnívat, že její poskytování je skutečně účelné a vyplácení není oprávněnými subjekty nadužíváno či dokonce zneužíváno.

V rámci státem poskytované výpomoci nelze zapomenout ani na oblast dopravy. Zaměstnavatelům jsou na vyřešení obtížné dopravní situace jejich zaměstnanců přiznávána finanční plnění, které mají své opodstatnění především pro zajištění dopravení těžce zdravotně postižených osob na pracoviště.¹⁵¹

K řešení problémů zaměstnavatelů na různém stupni, nejen na celostátní úrovni, jsou vybudovány i cílené programy, které fungují za přispění mezinárodní podpory a díky financování prostřednictvím evropských fondů. Rozumíme jimi opatření směřující k prohloubení uplatnění osob na pracovním trhu. Vedle nich lze jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti jmenovat ještě investiční pobídky.¹⁵²

¹⁴⁷ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴⁸ ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 46-48.

¹⁴⁹ JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání zdravotně postižených. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 1, s. 37-38.

¹⁵⁰ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁵¹ JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání zdravotně postižených. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 1, s. 38-39.

¹⁵² BIČÁKOVÁ, Olga. Příspěvky zaměstnavatelům se zaměstnanci se zdravotním postižením. *Národní pojištění*, 2008, roč. 39, č. 3, s. 8-9.

4.3 Práva a povinnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce a zákona o veřejných zakázkách

Závěrem nelze opomenout ani úpravu práv a povinností zaměstnavatele obsaženou v ZPr. Ustanovení § 237 tohoto pracovněprávního předpisu, jehož základ byl položen v LZPS, sice pouze odkazuje na úpravu vymezenou v ZamZ,¹⁵³ ale jednotlivé povinnosti zaměstnavatele ve vztahu ke zdravotně postiženým občanům jsou však zmíněny i v jeho dalších dílčích ustanoveních. Například v ustanovení § 103 se výslovně uvádí povinnost zaměstnavatele přizpůsobovat vhodným způsobem pracovní místo a podmínky pro osoby se zdravotním postižením a zajišťovat jejich dostatečnou kvalifikaci pro vykonávání požadované činnosti.¹⁵⁴ ZPr pamatuje i na řešení situace, kdy se zaměstnanec stal, a následně byl i rozhodnutím shledán, zdravotně postiženým. Taková událost nemá za následek jeho automatické vyřazení z pracovního procesu, ale může naopak vést ke změně dosavadního pracovního postavení zaměstnance jeho převedením na jinou práci. Skončení pracovního poměru, aniž bylo potřeba předchozího souhlasu Úřadu práce, jako tomu bylo dle dříve platné a účinné právní úpravy, představuje až poslední variantu.¹⁵⁵

Nejen s ohledem na přetrvávající názor, že pomocí vytvoření či přizpůsobení vhodného pracovního místa pro zdravotně limitované osoby se realizuje zájem společnosti na vyvážení nerovných pracovních příležitostí,¹⁵⁶ se jeví vhodným zmínit i zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Jeho ustanovení ve dvou případech staví do výhodnějšího postavení zaměstnavatele určitého počtu zdravotně postižených. Jedná se především o výhody ve fázi klasifikace nabídek, kdy v konkurenci veškerých dodavatelů má přednost ten, jehož podíl zdravotně postižených zaměstnanců dosahuje nadpoloviční většiny celkového počtu zaměstnanců čítajících minimálně 26 osob a jehož cenová nabídka o více než 15 % svou cenou nepřevyšuje jiný cenově nejnižší návrh. Druhé zvýhodnění umožňuje zadavateli omezit účast v řízení jen pro dodavatele s převažujícím počtem zdravotně postižených zaměstnanců za předpokladu, že jich zaměstnávají více než 50 %.¹⁵⁷ Na tuto variantu upozorňuje také ve své knize Komendová, a to v souvislosti s možností zadavatele, coby zaměstnavatele, splnit

¹⁵³ VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 441-443.

¹⁵⁴ BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 543-553.

¹⁵⁵ ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 17-25.

¹⁵⁶ JURČÍK, Radek. Zvýhodnění zaměstnávání zdravotně postižených osob při zadávání veřejných zakázek. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 9, s. 28-30.

¹⁵⁷ Zákon č. 137/2006 Sb., zákon o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

zákonnou povinnost zaměstnávání vymezeného počtu zdravotně postižených osob cestou náhradního plnění.¹⁵⁸

Vymezením práv a povinností zaměstnavatelů se nejen OSN snaží zabránit odsunutí postižených obyvatel na okraj společnosti a ztrátě jejich potenciálu pro určitá pracovní odvětví, který v separovaných jedincích tkví.¹⁵⁹ Naopak by se mohlo zdát, že proti podpoře zapojení postižených do pracovního procesu vystupuje názor řešící souběh vyplácení invalidního důchodu a pracovního začlenění zaměstnance, dle kterého bychom měli invalidní důchod, s ohledem na přetrvávající komplikace postižené osoby při výkonu zaměstnání, považovat pouze za jakési přilepšení, neboť omezení pracovní schopnosti je důsledkem invalidity, nikoli naopak.¹⁶⁰ Já se v souvislosti s touto myšlenkou domnívám, že pokud je výše příspěvku v podobě invalidního důchodu adekvátní a individuálně zohledňuje potřeby jednotlivce, nelze hovořit o demotivující tendenci zapojování se samotných zdravotně postižených do pracovního procesu.

Jednotlivé podkapitoly pojednávají o výřezu podstatných práv a povinností zaměstnavatele upravených ve vztahu ke specificky znevýhodněné skupině zaměstnanců. Mezi takovými právy a povinnostmi jsou zmíněny i nástroje podporovaného zaměstnávání zdravotně postižených. Jejich úpravu shledávám poměrně dostačující, co do jejich četnosti, možnosti jejich využití zaměstnavateli a schopnosti skrze ně zapojit postižené do pracovního procesu. Poskytují pomoc před samotným započítáním pracovního procesu a v jeho průběhu se i nadále starají o co nejhladší průběh spolupráce obou stran a snaží se vyhovět vzájemným požadavkům a nárokům všech zúčastněných.

Například i ona klíčová povinnost plnění povinného dílu, stanovená pro zaměstnavatele mající určitý počet zaměstnanců, je účinným prostředkem, jak donutit veškeré jedince stojící v opozici slabší strany pracovního procesu k určité míře lidské solidarity, kterou neberou mnohdy jako samozřejmou součást svého života. Nemohu opomenout ale naopak zmínit, že ne všechny typy pracovních činností jsou vhodné pro zařazení zdravotně indisponovaných jedinců, což je zajisté nezanedbatelný předpoklad, který by se měl

¹⁵⁸ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 146-149.

¹⁵⁹ *Lidská práva. Podpora a ochrana lidských práv. Boj proti diskriminaci – Osoby s postižením* [online]. Informační centru OSN v Praze. [cit. 20. února 2015]. Dostupné na <<http://www.archiv.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=50>>.

¹⁶⁰ BARÁK, Josef. Některé problémy současné právní úpravy ve vztahu ke zdravotně postiženým. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 15-16, s. 553-554.

zohledňovat, a který je odrazem náhradní varianty plnění formou odvodu finanční částky do státního rozpočtu.

Zaměstnavatelé jsou samozřejmě povinni dodržovat také pravidla, mimo ta upravená ve zvláštních ustanoveních, která platí bez výjimky v rámci obecné úpravy pracovního poměru a celého pracovního procesu, doplněná o úpravu v jiných předpisech souvisejících právních odvětví.

5 Srovnání s cizí právní úpravou

K získání uceleného pohledu na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob je dle mého názoru vhodné zohlednit nejen evropskou legislativu a mezinárodní dokumenty, ale také srovnat relevantní českou pracovněprávní úpravu s odpovídajícími ustanoveními právních řádů jiných států, v této práci mnou zvoleným Slovenskem a Polskem. Komparace může ve výsledku posloužit jako pozitivní či negativní zdroj inspirace při legislativních změnách klíčových právních předpisů vymezujících postavení zdravotně postižených osob na pracovním trhu.

5.1 Slovensko

S ohledem na více jak století trvajícím společným historickým vývojem bych nejprve ráda zmínila právě úpravu obsaženou v právním řádu Slovenské republiky. Existence jednotného státního útvaru zajisté zanechala nezanedbatelné stopy také v oblasti ochrany zdravotně postižených osob.

Základními dokumenty pracovněprávního uplatnění handicapovaných zaměstnanců jsou v nejširším slova smyslu Ústava Slovenskej republiky, která zvyšuje standardy ochrany postižených vymezením specifických pracovních podmínek, a antidiskriminační zákon, v němž se promítla evropská legislativa na úseku rovného zacházení bez znevýhodňování z důvodu handicapu. Opomenout nelze Zákon o službách zamestnanosti a Zákoník práce.¹⁶¹ Klíčovým předpisem pro zaměstnávání zdravotně postižených na Slovensku je právě Zákon o službách zamestnanosti. Stejně jako jeho česká obdoba, ZamZ, je rozdělen na části, přičemž ustanovení upravující začlenění zdravotně postižených osob na pracovní trh jsou obsažena „v části osmé nazvané podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a v části deváté upravující povinnosti zaměstnavatelů v § 63 a následujícím.“¹⁶²

Úvodem je také důležité vymezit definici občana se zdravotním postižením, kterým je „zaměstnanec uznávaný za invalidního podle Zákona o sociálnom poistení“,¹⁶³ a to poté, co předloží zaměstnavateli kladné či záporné rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu.

¹⁶¹ ŠVEHLOVÁ, Katarína, SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zamestnanosti osob se zdravotním postižením ve Slovenské republice a v Belgii (Valonský region)*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013, s. 11.

¹⁶² Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁶³ Tamtéž.

Podmínkou uznání invalidním je pokles pracovní schopnosti oproti zdravému člověku o více než 40 % po dobu více než jednoho roku.¹⁶⁴

V názvu osmé části Zákona o službách zamestnanosti lze ze samotného slova podpora vydedukovat, že pro zapojení zdravotně postižených do pracovního procesu je třeba ze strany státu vyvinout alespoň nějaké minimální úsilí, které zjednoduší jejich začlenění na pracovní trh. Slovenský zákon se tedy nejprve „v osmé části zaměřuje na vymezení prostředků podpory zaměstnávání znevýhodněných osob, kterými jsou chráněná dílna a chráněné pracoviště, příspěvek na jejich zřízení, příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, příspěvek občanovi se zdravotním postižením na samostatnou výdělečnou činnost, příspěvek na činnost pracovního asistenta, příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců.“¹⁶⁵

Mezi povinnosti zaměstnavatele ve vztahu ke zdravotně postiženým, konkretizované v § 63 až 65b Zákona o službách zamestnanosti, lze zařadit „zabezpečení vhodných pracovních podmínek, zaškolování, přípravu na práci, zvyšování rekvalifikace, vedení evidence občanů se zdravotním postižením a zaměstnávání povinného podílu zdravotně postižených osob při dosažení určitého celkového počtu zaměstnanců, realizovatelný prostřednictvím zadávání zakázek, či prostřednictvím odvodů.“¹⁶⁶

V základních rysech se slovenský Zákon o službách zamestnanosti shoduje s českým ZamZ. Rozdíl mezi českou a slovenskou úpravou zaměstnávání zdravotně postižených zaměstnanců lze však na první pohled spatřit především v jiné systematické úpravě slovenského předpisu. V něm je, na rozdíl od české verze, úprava tohoto odvětví zaměstnávání rozdělena do dvou částí. Samotná definice vymežující zdravotní postižení pro účely zaměstnávání je na Slovensku obsažena v úvodních ustanoveních Zákona o službách zamestnanosti a opírá se o termín občan se zdravotním postižením,¹⁶⁷ zatímco v České republice bylo slovo občan vypuštěno a v definici, nacházející se na počátku třetí části, nahrazeno obecnějším termínem „osoba se zdravotním postižením.“¹⁶⁸

Dále bych se ráda zaměřila především na srovnání úpravy zahrnující podporované zaměstnávání zdravotně postižených. Na Slovensku je vedle úpravy chráněného pracoviště

¹⁶⁴ MACKOVÁ, Zuzana. Sociálna ochrana osob so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita? In BARANCOVÁ, Helena, DILONOVÁ, Ľubica (eds). *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 74-78.

¹⁶⁵ Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁶⁶ Tamtéž.

¹⁶⁷ Tamtéž.

¹⁶⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

ponechána úprava institutu chráněné dílny. Chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou vymezeny jako „pracoviště zřízené právnickou osobou nebo fyzickou osobou, na kterých jsou zaměstnání občané se zdravotním postižením v pracovním poměru, kteří nejsou schopni si najít zaměstnání na otevřeném trhu práce, anebo pracoviště, na kterých se občané se zdravotním postižením zaškolují nebo připravují na práci, a na kterých jsou pracovní podmínky dle nároků na pracovní výkon přizpůsobené zdravotnímu stavu občanů se zdravotním postižením. Chráněným pracovištěm je i pracoviště, na kterém právnická osoba nebo fyzická osoba zřídí pracovní místo pro občana se zdravotním postižením a pracovní místo se nevytváří v chráněné dílně, a i takové pracoviště, na kterém občan se zdravotním postižením provádí samostatnou výdělečnou činnost a může být zřízeno i v domácnosti občana se zdravotním postižením. Chráněná dílna je vedle toho vymezena jako pracoviště, na kterém právnická osoba nebo fyzická osoba zřídí více než jedno pracovní místo pro občana se zdravotním postižením a na kterém pracuje nejméně 50 % občanů se zdravotním postižením. Postavení obou může mít i výrobní družstvo invalidů. Na základě písemné žádosti zřizující osoby je takovéto postavení přiznáno na dobu neurčitou úřadem, v jehož územním obvodu bylo takovéto speciální pracovní místo zřízeno.“¹⁶⁹

Srovnat tedy mohu, s ohledem na vypuštění úpravy chráněné dílny z platné právní úpravy, jen úpravu chráněných pracovních míst. Česká právní úprava zakotvuje, na rozdíl od slovenské, která obecněji uvádí, že k zřízení chráněných pracovišť jsou oprávněny fyzické a právnické osoby, možnost jejich vybudování výslovně zaměstnavatelům, a to současně za podmínky jejich obsazení zdravotně postiženými osobami na dobu tří let.¹⁷⁰ Na Slovensku je naopak mezi chráněné pracoviště či chráněnou dílnu začleněno i výrobní družstvo invalidů a samotné vymezení předmětných institutů je mnohem obsáhlejší, než jak tomu je v českém ZamZ.¹⁷¹

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa je obdobně jako v České republice poskytován na základě písemné žádosti i na Slovensku, kde se vztahuje nejen na vybudování specifických pracovišť, ale i na zřízení chráněných dílen. Dle § 56 Zákona o službách zamestnanosti na něj má nárok zaměstnavatel, který¹⁷² „přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který je občanem se zdravotním postižením, vedeného v evidenci

¹⁶⁹ Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁷⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷¹ Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁷² Tamtéž.

uchazečů o zaměstnání nejméně jeden měsíc.¹⁷³ Český ZamZ rozlišuje výši příspěvku dle jednotlivých dosažených stupňů postižení a dle počtu zřízených chráněných pracovních míst. Slovenská právní úprava zohledňuje kraje, ve kterých jsou chráněná místa a dílny zřízeny, s důrazem na kraj bratislavský, kde výše příspěvku dosahuje čtyřnásobku ceny, a jednak okolnost, zda je v krajích, mimo bratislavský, průměrná míra nezaměstnanosti v okresech vyšší, nižší nebo stejná jako celorepublikový průměr.¹⁷⁴

Vedle výše zmíněného příspěvku jsou poskytovány obdobně jako u nás i příspěvek na úhradu provozních nákladů a příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, jež je modifikací českého příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. K udržení zdravotně znevýhodněného občana je příspěvek poskytován „zaměstnavateli, který zaměstnává více než 25 % občanů se zdravotním postižením, který nemá přiznané postavení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště, a to na úhradu příspěvků na pojistné vypočítaných nejvýše z 60 % průměrné mzdy.“¹⁷⁵ ZamZ naopak počítá s příspěvkem nejen na pojistné, ale i na mzdy zaměstnanců a to až do výše 75 % skutečných výdajů zaměstnavatelů, kteří zdravotně postižené, na rozdíl od slovenské úpravy, zaměstnávají na chráněných pracovních místech. Česká právní úprava je, co do tohoto příspěvku, obsáhlejší a mimo podrobnosti k žádosti o tento příspěvek obsahuje i úpravu souběžného nároku několika zaměstnavatelů.¹⁷⁶ Příspěvek na úhradu provozních nákladů, spojený s příspěvkem na úhradu nákladů na dopravu zaměstnance, je poskytován na Slovensku ročně, a na rozdíl od České republiky, kde je stanoven maximální částkou, je vymezen jako „2,5 násobek celkové ceny práce či 5 násobek při zaměstnávání zdravotně postižených, jejichž pracovní schopnost poklesla o výše než 70 %.“¹⁷⁷ Výčet nákladů, jako například nájemné, na něž je příspěvek poskytován, je s rozdílem obsažení výčtu přímo v zákonné úpravě, oproti českému zakotvení v podzákoném právním předpisu, vymezen obdobně.

¹⁷³ Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁷⁴ ŠVEHLOVÁ, Katarína, SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zamestnanosti osob se zdravotním postižením ve Slovenské republice a v Belgii (Valonský region)*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013, s. 28-37.

¹⁷⁵ Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁷⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁷ Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Mezi úpravu podporovaného zaměstnávání byla na Slovensku zahrnuta i činnost agentury podporovaného zaměstnávání a příspěvek na činnost pracovního asistenta.¹⁷⁸ Úkolem agentury podporovaného zaměstnávání je „poskytovat odborné, pracovněprávní a finanční poradenství, zjišťovat schopnosti a odborné dovednosti občanů se zdravotním postižením, vyhledávat vhodné zaměstnání pro občany se zdravotním postižením, poskytovat odborné poradenství zaměstnavatelům při získávání zdravotně postižených zaměstnanců a při úpravě pracovního místa pro ně, a nakonec handicapované zaměstnance pomáhat zaměstnavatelům i vybírat.“¹⁷⁹ V první větě tohoto odstavce zmíněný příspěvek je poskytován za předpokladu, že zdravotně postižený potřebuje k výkonu zaměstnání asistenci další osoby, ať již dalšího zaměstnance či jiné fyzické osoby. Výše příspěvku se pohybuje od 41 % do 70 % celkové ceny.¹⁸⁰

Následuje úprava povinností zaměstnavatelů ve vztahu ke zdravotně postiženým zaměstnancům. Česká a slovenská právní úprava je shodná vedle „vytváření vhodných pracovních podmínek, pracovní přípravy a evidování handicapovaných občanů i v povinnosti zaměstnávat určitý podíl zdravotně postižených. Slovenští zaměstnavatelé musí plnit povinný díl již při dosažení celkové počtu 20 zaměstnanců a to ve výši 3,2 % z celkového počtu zaměstnanců, buď prostřednictvím jejich zaměstnávání, zadáváním zakázek vhodných pro zaměstnávání občanů se zdravotním postižením nebo zdravotně postiženým samostatně výdělečně činným občanům, ve výšce 0,8 násobku celkové ceny práce na započítání jednoho zdravotně postiženého občana, nebo formou odvodu ve výši 0,9 násobku celkové ceny práce. V případě nesplnění dobrovolného odvodu, uloží takovou platební povinnost přímo úřad. Splnit povinný podíl je možné i kombinací zákonem nabízených variant.“¹⁸¹ Jedná se tedy, na rozdíl od české úpravy, na jedné straně o přísnější kritéria v podobě nižšího minimálního počtu zaměstnáváných zaměstnanců a absence odebrání výrobků či služeb od předmětných zaměstnavatelů, na straně druhé o menší výši částky odváděnou do státního rozpočtu jako jednu z variant plnění povinného dílu.

¹⁷⁸ ŠVEHLOVÁ, Katarína, SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Slovenské republice a v Belgii (Valonský region)*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013, s. 23-31.

¹⁷⁹ Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁸⁰ ŠVEHLOVÁ, Katarína, SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Slovenské republice a v Belgii (Valonský region)*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013, s. 24.

¹⁸¹ Predpis č. 5/2004 Z.z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Dále bych ráda pokračovala úpravou obsaženou ve slovenském Zákonníku práce, především bych se tedy opět zaměřila na srovnání s odpovídajícím českým předpisem. Slovenský Zákonník práce je obsáhlejší. Namísto jednoho obsahuje paragrafy dva, které nemají charakter jen ustanovení blanketních, jako tomu je v českém ZPr, ale postavení zaměstnavatele širěji rozvádějí. Materie obsažená v paragrafech slovenského zákoníku je v České republice rozvedena až v ZamZ. V ustanovení § 158 je uložena zaměstnavateli povinnost zaměstnávat zdravotně postižené, pomáhat zdravotně postiženým při dosahování potřebné kvalifikace a podílet se na budování a udržování pracovních podmínek handicapovaných zaměstnanců. Za tímto účelem zákoník zmiňuje možnost zřízení chráněných dílen a chráněných pracovišť. V posledním odstavci tohoto paragrafu odkazuje na úpravu obsaženou v jiných předpisech, například viz výše relevantní ustanovení Zákona o službách zamestnanosti. Druhé ustanovení Zákonníku práce, § 159, rozvádí povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci rekvalifikaci za účelem setrvání zaměstnance v pracovním poměru. Po dobu trvání rekvalifikace náleží zdravotně postiženému zaměstnanci náhrada mzdy. Důležité body zaměstnávání handicapovaných zaměstnanců je zaměstnavatel povinen projednat se zástupci zaměstnanců.¹⁸²

I přes veškerá výše uvedená opatření přetrvává na Slovensku stále velká míra nezaměstnanosti zdravotně postižených občanů. Hlavními důvody jsou především nákladnost přizpůsobování pracovišť a zajištění bezpečného pracovního výkonu. Nermalou měrou se na tomto negativním trendu podílí i složitá úřednická byrokracie, kterou musí zaměstnavatel absolvovat v případě, že by si rád požádal o příspěvky usnadňující právě zaměstnávání zdravotně omezených občanů. Samotný pohled na handicapované jako na práce neschopné v očích potencionálních zaměstnavatelů také nepřispívá k jejich zapojení do pracovního procesu. K dosažení zamýšleného cíle by bylo potřeba docílit rovnováhy mezi poskytovanými sociálními příspěvky a prostředky využívanými k aktivnímu zapojení postižených občanů do pracovního procesu.¹⁸³

S ohledem na vše výše uvedené bych závěrem ráda provedla shrnutí. Slovenská právní úprava je v některých ohledech detailnější a více rozpracovaná. Neobsahuje tolik blanketních ustanovení jako české verze obdobných zákonů a má tak tendenci vše řešit komplexně.

¹⁸² Predpis č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce.

¹⁸³ KRIŽAN, Viktor. Nástroje na podporu uplatnenia osoby so zdravotným postihnutím na trhu práce. In BARANCOVÁ, Helena, DILONOVÁ, Ľubica (eds). *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 176-204.

Zvláště oceňuji také zařazení vymezení obecných pojmů v úvodních částech zákonů, a to s ohledem na jejich použitelnost napříč celým předpisem. Co se týče obsahové stránky právní úpravy, jak jsem zmínila i v předchozích kapitolách, zachování právní úpravy institutu chráněných dílen považuji za klíčový krok pro integraci handicapovaných do pracovního procesu. Slovenská právní úprava dle mého lépe pracuje i s vymezením doplňujících nároků zdravotně postižených a jejich zaměstnavatelů, jakými jsou například příspěvek na činnost pracovního asistenta, či příspěvek na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců, které srozumitelně zařazuje do textu klíčového právního předpisu. Domnívám se také, že na Slovensku jsou vhodněji zmíněna opatření předcházející přijetí zdravotně postižených zaměstnanců do pracovního procesu, v podobě rekvalifikace a přizpůsobování pracovních podmínek, a to již v Zákonníku práce, na rozdíl úpravy v České republice, která je zahrnuta komplexně až v ZamZ. Proti tomu lze naopak spatřit handicap slovenské úpravy v nedostatečné podrobnější konkretizaci jednotlivých způsobů rekvalifikace a přizpůsobování pracovních podmínek postižených zaměstnanců.

5.2 Polsko

Na právní úpravu zaměstnávání zdravotně postižených osob jsem se zaměřila také v sousedním Polsku. I když nás s tímto státem nepojí nedávná společná státoporná historie, myslím, že seznámení se s právní úpravou dalšího slovanského státu může být přinejmenším inspirativní a možná i obohacující, ať už v pozitivním či negativním slova smyslu. Místo samotného porovnávání české a polské právní úpravy v oblasti začlenění handicapovaných na pracovní trh bych ráda zmínila především relevantní právní předpisy a v nich obsažená předmětná ustanovení a následně závěrem zhodnotila efektivnost začlenění postižených zaměstnanců a podpory poskytované při zaměstnávání zaměstnavatelům i znevýhodněným zaměstnancům.

V souvislosti se zvyšujícími se dávkami poskytovanými zdravotně postiženým osobám a jejich klesající šancí získat na pracovním trhu relevantní uplatnění zpřísnila řada států, včetně Polska, kritéria pro přiznání sociálních dávek a naopak do své legislativy začlenila prostředky podpory zaměstnávání handicapovaných. Základními kameny, na nichž stojí veškerá další úprava zaměstnávání a postavení zdravotně postižených, představují Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej a Karta Praw Osób Niepełnosprawnych. Podrobnější

úprava je obsažena v Kodeks pracy¹⁸⁴ a v Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,¹⁸⁵ které obsahují i ustanovení zaměřená výslovně na zdravotně postižené. Nejdůležitějším předpisem upravujícím problematiku postavení zdravotně postižených v oblasti jejich zaměstnávání je však Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.¹⁸⁶

V oblasti zaměstnávání jsou aktivními subjekty především vládní zmocněnec pro záležitosti zdravotně postižených osob, který kontroluje dodržování povinností vymezených zákonem a plní informační povinnosti v souvislosti s prováděnými rehabilitacemi a zaměstnáváním handicapovaných. Dále státní fond pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením a orgány územní samosprávy, které mimo jiné přispívají ke zlepšení kvality života postižených prostřednictvím financování nejen pomůcek usnadňujících jejich každodenní aktivity. Důležitou úlohu sehrávají také nevládní organizace, které se často zaměřují na úsek činnosti, která není svěřena žádnému z výše uvedených subjektů.¹⁸⁷

Pro další pokračování v seznamování s postavením postižených na polském pracovním trhu je důležité vymezit základní pojmy jako zdravotní postižení a osoba se zdravotním postižením. Zdravotní postižení je, dle Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, definováno jako „trvalá nebo dočasná neschopnost plnit z důvodu stálého nebo dlouhotrvajícího narušení způsobilosti organismu sociální role, důsledkem čehož je zejména neschopnost výkonu pracovní činnosti.“¹⁸⁸ Osobou se zdravotním postižením je „osoba, jejíž fyzický, psychický nebo intelektuální stav trvale nebo dočasně ztěžuje, omezuje nebo znemožňuje plnění společenských rolí, a zejména její schopnost vykonávat pracovní činnost, přičemž je držitelem rozhodnutí příslušného orgánu o získání jednoho ze tří stupňů postižení, celkové nebo částečné neschopnosti k práci nebo rozhodnutí o postižení před ukončením 16. roku věku.“¹⁸⁹ Obdobně jako v České republice i v Polsku se rozlišují tři stupně postižení, v Polsku členěné dle závažnosti na stupeň těžký, mírný a lehký.¹⁹⁰

¹⁸⁴ Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1976.

¹⁸⁵ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004.

¹⁸⁶ PŘÍHODOVÁ, Růžena. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Polsku*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013, s. 8.

¹⁸⁷ Tamtéž, s. 9-12.

¹⁸⁸ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997, z późniejszymi zmianami.

¹⁸⁹ Tamtéž.

¹⁹⁰ Tamtéž.

Mezi hlavní povinnost zaměstnavatelů, která představuje podporu zaměstnávání postižených, a je stanovena také v České republice a na Slovensku, ale liší se kritérii a podmínkami jejího plnění, lze zařadit plnění tzv. povinného podílu. Zaměstnavatel s minimálně 25 zaměstnanci musí zaměstnat alespoň 6 % zdravotně postižených. Pokud jsou zaměstnavatelem školská a jiná výchovná zařízení dosahuje povinný podíl výše 2 %. Ke snížení dochází také v případě, že postižení zaměstnanců, jako například epilepsie, hluchota a další, jejich pracovní výkon ještě více ztěžují. Nedodržení výše uvedeného vede k povinnosti zaplatit příspěvek ve výši 40,65 % průměrné mzdy dle toho, o kolik méně zaměstnanců se zdravotním postižením, oproti minimálním povinným 6 %, zaměstnavatel zaměstnává. Příspěvek je možné snížit minimálně o 30 % při zakoupení služeb nebo výrobků od jiného zaměstnavatele, majícího a plnícího zákonnou povinnost tzv. povinného podílu, a to i prostřednictvím zvláště určených postižených zaměstnanců jako například těch, kteří mají priznaný třetí stupněm postižení.¹⁹¹ Další formou podpory je například „náhrada nákladů na přizpůsobení pracovních prostor, na účast při přípravě k zaměstnání, nebo na zajištění pracovního asistenta.“¹⁹²

Podpora se však nevztahuje jen na zaměstnavatele, ale také na samotné zaměstnance. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy se výslovně zaměřuje na pracovní podmínky postižených a přizpůsobuje je jejich zvláštnímu postavení. Stanovuje maximální osmi hodinovou denní pracovní dobu, s limitem čtyřicet hodin týdně, déle trvající přestávky v práci, větší dotaci dovolené a že bude zaměstnanci volno, v souvislosti s vyřizováním záležitostí týkajících se jeho zdravotního stavu, coby postiženého zaměstnance, proplaceno.¹⁹³

Určitá specifika lze v Polsku nalézt i při zaměstnávání zdravotně postižených ve státní sféře. Zdravotně postižený kandidát má při výběru na obsazovanou pozici přednost, pokud se dostane mezi nejlepších pět nebo dva, jedná-li se o vyšší pozici. Pozornost je věnována i tzv. telepráci, práci konané většinou z domova za pomoci dálkových komunikačních prostředků. Umožňuje zapojit se do pracovního procesu i jinak obtížně či vůbec uplatnitelným postiženým osobám. Zapojují se do ní především osoby, jež dosáhly vyššího stupně vzdělání, ale jimž jejich zdravotní stav nedovoluje dostavovat se pravidelně na pracoviště

¹⁹¹ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997, z późniejszymi zmianami.

¹⁹² PŘÍHODOVÁ, Růžena. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Polsku*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013, s. 23.

¹⁹³ Tamtéž, s. 27.

zaměstnavatele. Zaměstnavatelé mohou naopak při využití této formy zaměstnávání ocenit nižší náklady a vyšší produktivitu takto zaměstnaného osoby. Mimo výše uvedené se v Polsku obdobně jako na Slovensku můžeme setkat i s tzv. sociálními družstvy.¹⁹⁴

I v Polsku je pamatováno na úpravu chráněné práce, která je zabezpečována skrze podniky chráněné práce a podniky pracovní aktivity, které musí především zaměstnávat určitý počet zdravotně postižených. Podnikem chráněné práce může být zaměstnavatel „provozující hospodářskou činnost alespoň dvanáct měsíců, zaměstnávající minimálně 25 zaměstnanců a po dobu alespoň 6 měsíců musí jeho podíl zdravotně postižených zaměstnanců činit minimálně 50 %, z toho 20 % musí být těžce nebo mírně zdravotně postižených, nebo minimálně 30 %, s tím, že se bude jednat o nevidomé, duševně nemocné nebo osoby mentálně postižené těžkého nebo mírného stupně postižení. Používané prostory musí splňovat požadavky stanovené pro bezpečnost a pracovní hygienu a zohlednit potřeby postižených na pracovišti, při současném zajištění lékařské péče, rehabilitace a poradenství. Podniky pracovní aktivity mohou být naopak zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň 70 % zdravotně postižených osob začleněných do těžkého stupně postižení nebo osob s autismem, mentálním postižením nebo duševní chorobou zařazených do mírného stupně postižení, za splnění stejných podmínek kladených na pracoviště jako u podniků chráněné práce. Dalším předpokladem je využívání získaných příjmů zaměstnavateli k dosažení cílů souvisejících s pracovní aktivitou zdravotně postižených a kladné vyjádření starosty o potřebnosti podniku pracovní aktivity.“¹⁹⁵ Oba instituty se na první pohled odlišují v povinném počtu zaměstnáváných handicapovaných osob, dalším rozlišujícím kritériem je poskytování doplňkové péče nebo způsob použití utržených příjmů.

Zaměstnávání zdravotně postižených osob v polské legislativě se vyznačuje především úpravou obsaženou ve speciálním právním předpise, Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, který usnadňuje orientaci v problematice nejen zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům. Polská úprava vhodně zohledňuje rozdílnost zaměstnavatelů i zaměstnanců při ukládání povinnosti plnit povinný díl a nezapomíná ani na specifické postavení státu vystupujícího na straně zaměstnavatele. Také zakotvení telepráce, přímo v Kodeks pracy, dle mého názoru zdůrazňuje vstřícný a kompromis hledající postoj ve vztahu k zapojení postižených na pracovní trh. Minimálně v těchto ohledech bych ráda vyzdvihla polskou právní úpravu.

¹⁹⁴ PŘÍHODOVÁ, Růžena. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Polsku*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013, s. 28-35.

¹⁹⁵ Tamtéž, s. 39-41.

Závěr

Cílem mé práce bylo odpovědět na otázku, jaké jsou pozitivní a negativní stránky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a seznámit se s pracovními podmínkami takto zdravotně indisponovaných osob. Především jsem se snažila zjistit, jaké je postavení zaměstnavatele v souvislosti se zařazováním takovýchto osob na pracovní trh. V textu své práce jsem se rovněž pokoušela o zhodnocení obsahu a formulací právních předpisů pracovního práva upravujících problematiku pracovního uplatnění zdravotně postižených, které by mohlo posunout či obohatit předmětnou českou právní úpravu právě v této oblasti zaměstnávání.

Klíčový pojem osoba se zdravotním postižením, prolínající se celou mou prací, se v průběhu let měnil. Vypouštěn a znovu začleňován byl nejen termín osoba zdravotně znevýhodněná. K zásadní změně došlo zavedením stupňů invalidity namísto plné a částečné invalidity. Aby bylo možné adekvátně zapojit postižené do pracovního procesu je vždy potřeba, abychom si byli vědomi a orientovali se v pracovních podmínkách, které se vztahují na všechny zaměstnance bez ohledu na jejich zdravotní stav či jiné indispozice nebo specifické okolnosti. Samotnými pracovními podmínkami se rozumí všechny faktory působící na zaměstnance při výkonu práce.

Zdravotní indispozice jako překážka plnohodnotného zapojení na pracovní trh vedla zákonodárce, nejen v České republice, k zakotvení zvláštních pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. V širším slova smyslu jsou s nimi spojena práva a povinnosti zaměstnavatele na tomto úseku zaměstnanosti, upravené v několika předpisech pracovního práva. Důvodem této zvláštní úpravy, jejíž vhodnost jsem se snažila podpořit v průběhu celé své práce, jsou ztížené podmínky nejen při výkonu zaměstnání, ale komplexně při začlenění do běžného nejen pracovního života zdravotně omezených občanů. Osobám zdravotně postiženým je tak garantován určitý druh výhod a úlev, jejichž realizaci jsou zaměstnavatelé povinni uvádět v život a respektovat. Zdůraznit bych chtěla především bod své práce věnující se zaměstnávání zákonem stanoveného počtu zdravotně postižených osob při dosažení určitého počtu zaměstnanců, s možností využití náhradních variant plnění, představující jednu z klíčových povinností zaměstnavatele na pracovním trhu.

Závěrečnou kapitolu jsem se rozhodla věnovat srovnání se slovenskou právní úpravou a obeznámení s úpravou zavedenou v Polsku. Postavení zdravotně postižených zaměstnanců na Slovensku je zakotveno obdobně jako v českém právním řádu. Slovenské předpisy disponují s podobnými instituty upravujícími zapojení handicapovaných do pracovního

procesu, navíc snad pracují jen s formou agenturního zaměstnávání. Co do odlišností lze zmínit především jiné číselné údaje, například v procentuální výměře zdravotně postižených zaměstnanců a v minimálním počtu zaměstnanců, od kterého je zaměstnavatel povinen se zapojit do zaměstnávání handicapovaných. Vychválit právní úpravu našich východních sousedů musím zejména s ohledem na lépe provedené systematické zařazení jednotlivých fází realizace zaměstnávání, i z důvodu vyčlenění klíčových obecných pojmů, od kterých se odrážíme v celé úpravě, do úvodních ustanovení předmětného právního předpisu, Zákona o službách zamestnanosti. Jednotlivá ustanovení mají více rozvedena a konkretizována, včetně těch v Zákonníku práce, která nemají jen blanketní charakter, ale ve dvou paragrafech podstatněji rozvádějí roli zaměstnavatele na pracovním trhu.

K Polsku bych se vyjádřila především v souvislosti se speciální právní úpravou, zvláštním zákonem, který já osobně považuji za přínos, neboť pro občany skýtá možnost, jak se lépe orientovat v právní úpravě. Na druhou stranu uznávám argument, že takový krok může přispívat a směřovat k rozdrobování právního řádu. Obdobně jako v České republice a na Slovensku, se i zde pracuje s povinným podílem postižených na určitý počet zaměstnanců zaměstnavatele. Významnou položku, která je zmíněna a funguje také na Slovensku, zde představují sociální družstva. Úprava chráněné práce v Polsku rozlišuje dva druhy podniků, které se na rozdíl od české úpravy, která zná už jen úpravu chráněného pracovního místa, liší dle počtu a charakteru zařazených zdravotně postižených osob.

Oba dva právní řády mají s českými předpisy styčné body. Ty jsou doplněny o rozdílné instituty, na Slovensku s odchylkami menšího rázu než v Polsku, které si, na rozdíl od našich východních sousedů, šlo vlastní, nezávislou cestou, bez jakéhokoliv pojítka společného státotvorného, právně historického vývoje.

Po prostudování zahraniční i naší platné právní úpravy a zohlednění mezinárodních i evropských dokumentů, bych ráda konstatovala, že úprava zaměstnávání zdravotně postižených osob je mnohdy zbytečně zmatečná, a to zejména pro množství právních předpisů a časté změny v klíčových termínech. Z hlediska systematického řazení není rovněž místy příliš přehledná a vhodně strukturovaná.

Rozpor v mnou řešené problematice spatřuji v úvahách, zda začlenit či naopak raději vytvořit speciální pracovní příležitosti pro úzce vymezené skupiny osob se zvláštními pracovními potřebami. Sama bych se pokoušela najít kompromis a šla cestou nahlížení na individuální potřeby každého zaměstnance, neboť v tomto ohledu se mi jeví nejen nevhodnou, ale i mnohdy nerealizovatelnou a tudíž nereálnou možností, integrace všech osob s

handicapem na pracovní místa mezi zdravé kolegy. Od těchto úvah by se potom samozřejmě musely odvíjet jednotlivé zákonem vymezené nároky a povinnosti zaměstnavatelů směřujících vůči zdravotně postiženým. Vhodným by bylo u nás také přesněji vymezit výhody a nevýhody a s nimi související práva a povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu ke zdravotně postiženým zaměstnancům.

Mimo kritiku bych ráda pozitivně zhodnotila řadu podpůrných prostředků motivujících zaměstnavatele k zaměstnávání či využívání pracovní síly zdravotně postižených osob, a to i skrze možnost odvádění finančních prostředků do státního rozpočtu využívaných ve prospěch dalších osob zaměstnávajících handicapované či přímo osob postižených. Jedinou výraznější ztrátou, která se odehrála v důsledku učiněných novelizací předmětných právních předpisů, upravujících postavení zdravotně postižených a jejich zaměstnavatelů na pracovním trhu, bylo vypuštění úpravy chráněných pracovních dílen, zachované v sousedním Slovensku.

I když je třeba neustále pracovat na zlepšení a aktualizovat úpravu v závislosti na měnící se společenské a právní situaci v zemi, myslím si, že současný přístup k zaměstnávání postižených se i přes někdy mnohdy zbytečné předsudky o neschopnosti postižených odvést stejně kvalitní práci jako jejich zdraví kolegové, vyvíjí správným směrem. Sama bych navrhovala směřovat tendence vývoje v této oblasti k vytvoření, po vzoru polské úpravy, speciálního právního předpisu.

Více času, trpělivosti, přizpůsobení podmínek na pracovišti či opatření speciálních pomůcek jsou jen minimální standardy, které bychom měli zajistit. Jednou se totiž i my můžeme ocitnout řízením osudu v postavení těchto osob a budeme rádi, že dostaneme novou šanci být plnohodnotnými členy společnosti a neskončíme odsunutí na okraji společnosti. Stále jsme lidské bytosti a od ostatních živých tvorů nás odlišuje schopnost pomáhat jeden druhému, jejímž odrazem je právě zákonná úprava pamatující i na neochotu některých zapojit se do boje proti izolaci. Právní řád má formu kolektivního svědomí. Se stejnými se má zacházet stejně a s nestejnými se zohledněním rozdílů, aby se vyrovnali jejich nevýhody.

Seznam použité literatury

Monografie

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 640 s.
- ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 231 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 178 s.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. 559 s.
- IVANCO, Gabriela, BEZOUŠKA, Petr. *Pracovní právo po zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010. 223 s.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009. 162 s.
- PŘÍHODOVÁ, Růžena. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Polsku*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. 69 s.
- SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Prospektrum, 1999. 283 s.
- ŠVEHLOVÁ, Katarína, SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Slovenské republice a v Belgii (Valonský region)*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. 91 s.
- TRÖSTNER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 320 s.
- VACÍK, Antonín, TRINNEROVÁ, Dagmar, ČERNÁ, Jana. *Právo sociálního zabezpečení*. 2 rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 230 s.

Příspěvky ve sborníku

- KRÍŽAN, Viktor. Nástroje na podporu uplatnenia osoby so zdravotným postihnutím na trhu práce. In BARANCOVÁ, Helena, DILONOVÁ, Ľubica (eds). *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 176-204.
- MACKOVÁ, Zuzana. Sociálna ochrana osob so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita? In BARANCOVÁ, Helena, DILONOVÁ, Ľubica (eds). *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 60-91.

Komentáře

- BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s.
- JAKUBKA, Jaroslav (ed). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011. 1200 s.
- KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1088 s.
- LEIBLOVÁ, Zdeňka (ed). *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2008*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2008. 265 s.
- PELC, Vladimír (ed). *Zákon o daních z příjmů: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1403 s.
- STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 293 s.
- VOŘÍŠEK, Vladimír (ed). *Zákon o důchodovém pojištění. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 505 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012. 768 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 800 s.
- WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 931 s.

Odborné články

- BARÁK, Josef. Některé problémy současné právní úpravy ve vztahu ke zdravotně postiženým. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 15-16, s. 552-556.
- BIČÁKOVÁ, Olga. Příspěvky zaměstnavatelům se zaměstnanci se zdravotním postižením. *Národní pojištění*, 2008, roč. 39, č. 3, s. 8-9.
- JOUZA, Ladislav. Právní nároky zdravotně postižených. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2006, roč. 15, č. 11, s. 18-20.
- JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání zdravotně postižených. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 1, s. 32-39.
- JURČÍK, Radek. Zvýhodnění zaměstnávání zdravotně postižených osob při zadávání veřejných zakázek. *Právní rádce*, 2005, roč. 13, č. 9, s. 28-31.
- LEHKÁ, Markéta. Posuzování zdravotního stavu žadatelů o průkaz osoby se zdravotním postižením. *Soudní rozhledy*, 2014, roč. 20, č. 6, s. 223-225.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Jan. Aktuální rozsudky v oblasti příspěvku na zaměstnávání OZP. *Práce a mzda*, 2014, roč. 62, č. 3, s. 42-46.
- TOMEŠ, Igor. Invalidita a systém sociálního zabezpečení. *Sociální politika*, 2002, roč. 28, č. 6, s. 2-4.

Právní předpisy

- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 303/2009 Sb. účinném ke dni 19. 9. 2009.
- Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 220/2002 Sb. účinném ke dni 1. 5. 2004.
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. účinném ke dni 1. 11. 2013.
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 375/2011 Sb. účinném ke dni 1. 10. 2015.

- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 203/2015 Sb. účinném ke dni 17. 8. 2015.
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 137/2006 Sb., zákon o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 567 ze dne 6. prosince 2006 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.
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti pro účely invalidity.
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, 1983.
- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, 2006.
- Evropská sociální charta, 1961.
- Charta základních práv Evropské unie, 2000.
- Předpis č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce.
- Předpis č. 5/2004 Z. z., Zákon o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů.
- Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1976.
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997, z późniejszymi zmianami.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004.

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 9. 2007, sp. zn. 2 Afs 173/2006.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 4. 2013, sp. zn. 6 Ads 109/2009.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 8. 2013, sp. zn. 4 Ads 44/2013.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 1. 2014, sp. zn. 4 Ads 97/2013.

Elektronické zdroje

- DEGENER, Theresia. *Sít' odborníků EU na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení - Definice zdravotního postižení* [online]. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR [cit. 10. června 2016]. Dostupné na <<http://www.nrzp.cz/dokumenty-odkazy/mezinarodni-dokumenty.html>>.
- *Lidská práva. Podpora a ochrana lidských práv. Boj proti diskriminaci – Osoby s postižením* [online]. Informační centru OSN v Praze [cit. 20. února 2015]. Dostupné na <<http://www.archiv.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=50>>.
- MAKOVCOVÁ, Stanislava. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 18. května 2011 [cit. 10. června 2016]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf>.
- *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [cit. 20. února 2015]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/ozz/>>.

Shrnutí

Tato diplomová práce pojednává o postavení zdravotně postižených osob a jejich zaměstnavatelů na pracovním trhu. V úvodních částech práce je věnována pozornost objasnění termínu zdravotně postižené osoby, následuje kapitola zaměřená obecně na pracovní podmínky zaměstnanců, jejímž úkolem je uvést část následující, zaměřující se na zvláštní pracovní podmínky handicapovaných. Jádrem diplomové práce je vymezení práv a povinností zaměstnavatelů dle jednotlivých stěžejních předpisů pracovního práva. Závěrem se tato práce věnuje právním úpravám zaměstnávání zdravotně postižených osob na Slovensku a v Polsku, s důrazem na srovnání se slovenskými právními předpisy.

Právní úprava zaměstnávání zdravotně postižených v České republice má oporu na mezinárodní i evropské úrovni. I přes nespočet změn zůstává jejím hlavním cílem dosažení a zachování rovných příležitostí pro uplatnění handicapovaných na trhu práce. Díky množství speciálních opatření je tak zajišťováno, že integrace zdravotně indisponovaných osob mezi ostatní zdravé zaměstnance u nás dosahuje stále větších úspěchů.

Abstract

This thesis deals with the situation of disabled people and their employers in the labour market. The introductory part is concerned with clarification of the term disabled person. The following chapter concerns general working conditions of employees, with the aim to introduce the following section which deals with specific working conditions of the handicapped people. The core of the thesis aims to define the rights and obligations of employers according to principal regulations of labour law. Finally, the thesis deals with legislation related to the employment of disabled people in the Slovak Republic and Poland and emphasis is put on the comparison with the Slovak legislation.

Legislation applying to the employment of disabled people in the Czech Republic is supported at international and European level. Despite countless changes its primary objective remains to achieve and maintain equal opportunities for finding the employment of disabled people at the labor market. Number of special measures ensure that the integration of physically handicapped persons among other healthy workers is more and more successful in our country.

Seznam klíčových slov

Zdravotní postižení, Pracovní podmínky, Zvláštní pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, Postavení zaměstnavatele, Povinný podíl, Podpora zaměstnávání, Chráněné zaměstnávání, Daňové zvýhodnění, Přizpůsobení podmínek, Přizpůsobení pracovního místa

Keyword list

Disability, Working conditions, Specific conditions of employment of disabled persons, Status of employer, Mandatory share, Employment promotion, Sheltered employment, Social enterprise, Tax advantages, Adaptation of conditions, Customizing of job position