

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Kristýna Kantorová

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Diplomová práce

Olomouc 2016

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

V Olomouci dne 5. ledna 2016

.....

Kristýna Kantorová

Ráda bych zde poděkovala vedoucí své diplomové práce paní JUDr. Evě Šimečkové, PhDr. za odbornou pomoc a vedení při psaní této diplomové práce.

„Je naší morální povinností odstranit bariéry a investovat dostatečné množství prostředků a odborných znalostí na odblokování potenciálu lidí se zdravotním postižením. Nepřítelem našeho poznání není ignorantství, ale iluze, že už všechno víme.“

Prof. Stephen William Hawking

Seznam zkratek

ČR	–	Česká republika
SR	–	Slovenská republika
NOZ	–	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZOZ	–	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZP	–	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
OZZ	–	Osoba zdravotně znevýhodněná
OZP	–	Osoba zdravotně postižená
EU	–	Evropská unie
LZPS	–	Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění pozdějších předpisů
AntiZ	–	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Obsah

Seznam zkratk	5
Úvod	7
1. Základní pojmy	10
1.1. Právní zakotvení pojmu zdravotně postižená osoba	10
1.2. Definice osoby se zdravotním postižením	10
1.3. Osoba zdravotně znevýhodněná (dále OZZ)	12
1.4. Invalidita	13
2. Postavení osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích	16
2.1. Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	18
2.1.1. Práva zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením	18
2.1.2. Povinnosti zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením	19
2.2. Povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením	21
3. Diskriminace osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích	27
3.1. Přímá diskriminace	27
3.2. Nepřímá diskriminace	27
3.3. Přiměřené opatření proti diskriminaci	28
3.4. Právní prostředky ochrany před diskriminací	30
4. Aktivní politika zaměstnanosti	34
4.1. Nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	34
4.1.1. Pracovní rehabilitace	34
4.1.2. Chráněné pracovní místo a související finanční příspěvky	38
4.1.3. Rekvalifikační kurzy	45
4.1.4. Daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele	45
4.1.5. Agentury podporovaného zaměstnávání	46
Závěr	48
Seznam použitých zdrojů	50
Právní předpisy	50
Monografie	51
Časopisy a sborníky	51
Internetové zdroje	52
Judikatura	53
Abstrakt	54
Abstract	56

Úvod

Tématem této diplomové práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP). Toto téma je mi velice blízké, poněvadž sama jsem osobou se zdravotním postižením a tak jako většina lidí, ať již se zdravotním handicapem nebo bez něj, se jednou ocitnu na trhu práce, kde vládne poptávka a nabídka, kde se hledí na efektivnost odvedené práce, na rychlost zaměstnance a na jeho přizpůsobivost v pracovním procesu.

Skupina fyzických osob se zdravotním postižením je skupinou, která má ztížené pracovní uplatnění na trhu práce, a proto Česká republika jakožto demokratický stát, který dbá na to, aby všichni občané měli rovné podmínky na uplatnění svých práv, pomáhá osobám se zdravotním postižením dosáhnout rovných šancí na uplatnění a seberealizaci na trhu práce, s cílem dosáhnout stejných podmínek pro pracovní seberealizaci, jako mají osoby bez zdravotního postižení. Česká republika tak činí pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.¹ Statistiky hovoří, že v České republice je zhruba jeden milion lidí se zdravotním postižením. V roce 2014 bylo na Úřadu práce ČR zaevidováno 61 146 osob se zdravotním postižením, tato skupina tedy tvořila 11,3 % z celkového počtu uchazečů. Z výše uvedených statistických údajů je patrné, že na jedno volné pracovní místo připadá tedy až 30 osob se zdravotním postižením.² To jsou hlavní důvody, proč Evropská unie i Česká republika věnuje problému pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením velkou pozornost. V roce 2009 Česká republika ratifikovala Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, jejímž cílem je odstranění překážek, bránících občanům se zdravotním postižením v seberealizaci a plnohodnotné účasti na trhu práce a posléze již v samotném pracovním procesu. Česká republika rovněž v roce 2014 uvolnila více než 4,1 miliard ze státního rozpočtu na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.³ Avšak stále je co zlepšovat a náš stát by si měl vzít příklad z praxe v ostatních vyspělých demokratických zemích, kde osoba se zdravotním postižením není vnímána

¹ SCHNEEWEIS, Jan. *Co s sebou nese zaměstnávání zdravotně postižených*. [online]. Právní rádce, ze dne 10. února 2015. [cit. 1. března 2015]. Dostupné na < <http://pravnicadce.ihned.cz/c1-63518270-co-s-sebou-nese-zamestnavani-zdravotne-postizenych> >

² Tisková práva Úřadu práce České republiky ze dne 4. 2. 2015. [online]. [cit. 1. září 2015]. Dostupné na < http://mpsv.cz/files/clanky/20230/TZ_040215a.pdf >

³ Tisková práva Úřadu práce České republiky ze dne 4. 2. 2015. [online]. [cit. 1. září 2015]. Dostupné na < http://mpsv.cz/files/clanky/20230/TZ_040215a.pdf >

zaměstnavatelem jako přítěž, ale naopak, její zaměstnávání je pro firmu v mnohých oblastech přínosem. V České republice ještě stále dochází k situacím, kdy z důvodu předsudků lidé třeba i jen s lehkým zdravotním postižením ho pro jistotu zaměstnavateli vůbec nepřiznají ve snaze, aby se nesnížily jejich šance na získání pracovní pozice. Stát proto vyvíjí snahu zaměstnavatele motivovat pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.⁴

Cílem mé diplomové práce je popsat a shrnout právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice, porovnat ji s právní úpravou Slovenské republiky, zachytit klady a zápory české právní úpravy a navrhnout možnosti řešení pro lepší a efektivnější využití některých právních institutů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Chtěla bych také poukázat, že přes veškerou snahu České republiky motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání a vytváření pracovních míst pro občany s handicapem stále dochází ve velké míře k situacím, kdy zaměstnavatel raději zvolí zákonem mu poskytnutou alternativu (k povinnému podílu zaměstnaných OZP), než aby zaměstnal osobu se zdravotním postižením nebo vytvořil pro tuto skupinu osob pracovní místo nové. Bohužel tuto možnost cesty si mnohdy volí i státní organizace a orgány, jež by pro ostatní zaměstnavatele v soukromé sféře měly jít příkladem a poskytovat pracovní místa osobám se zdravotním postižením.

Má diplomová práce se skládá ze čtyř částí, kapitol, ve kterých se snažím komplexně zachytit problematiku spojenou se zaměstnáváním fyzických osob se zdravotním postižením. V závěru jednotlivých kapitol porovnávám český a slovenský právní systém a jednotlivé právní instituty, které se uplatňují v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V první části své práce se věnuji samotným pojmům obsaženým v pracovním právu, které je nutno pro lepší pochopení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením přiblížit a osvětlit již v počátku diplomové práce.

V druhé části pak nalezneme jednotlivá práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením, včetně jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti státu, kterým je povinný podíl zaměstnaných OZP.

Ve třetí kapitole své diplomové práce se věnuji problémům, které mohou nastat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, při jejich zapojení do pracov-

⁴ TRHLÍKOVÁ, Jana. *Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2011. 3 s.

ního procesu a také při začleňování osoby s handicapem do pracovního kolektivu. Najdeme zde osvětlení problémů přímé a nepřímé diskriminace i s názornými příklady, s kterými se můžeme setkat a často bohužel také setkáváme v praxi. Kapitola je zakončena opatřením proti diskriminaci a posléze i právními prostředky, prostřednictvím kterých se poškozený/á může domáhat nápravy soudní cestou.

Čtvrtá kapitola této práce je věnována aktivní politice zaměstnanosti státu, jež má za úkol motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob s handicapem nebo pro tyto osoby vytvářet nová a vhodná pracovní místa. Aktivní politika zaměstnanosti by měla stavět osoby se zdravotním postižením do pozice, kdy tyto osoby jsou v očích zaměstnavatele viděny jako přínos pro jejich firmu a nikoli jako přítěž, kdy se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením jsou spojeny pouze starosti a povinnosti navíc. V závěru své práce se snažím zhodnotit pružnost a funkčnost právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zejména pak funkčnost aktivní politiky zaměstnanosti státu.

Tato diplomová práce je psaná metodou analytickou a výkladovou, kdy se opírám především o zákonná ustanovení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Zároveň se zde snažím pojmut nové instituty významné pro danou problematiku, které byly do právního řádu začleněny v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku a právního stavu platného ke dni 1. 1. 2016.

1. Základní pojmy

Jedná se o pojmy obsažené v pracovním právu, které je nutno pro lepší pochopení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením přiblížit a osvětlit již v samotném počátku diplomové práce.

1.1. Právní zakotvení pojmu zdravotně postižená osoba

Pojem zdravotně postižená osoba není jednoduché vymezit, protože se nejedná o skupinu osob se stejným zdravotním postižením, ale o kategorii osob, kde každý jednotlivec je individualita a kde zdravotní postižení a omezení mohou být velmi rozdílná. Zdravotní postižení ovlivňují život osob v celé řadě oblastí, včetně samotné schopnosti nalézt práci a udržet si ji.⁵

První dokument, který se zabýval pojmem osoba se zdravotním postižením na mezinárodní úrovni, je Doporučení Mezinárodní organizace práce o pracovní rehabilitaci invalidů č. 99. Dokument byl přijat Generální konferencí v Ženevě v roce 1955. V tomto doporučení se za zdravotně postiženou osobu považuje jednotlivec, jehož vyhlídky na nalezení a zachování vhodného zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.⁶

V roce 1980 byla Světovou zdravotnickou organizací (WHO) přijata Mezinárodní klasifikace poruch a postižení (ICIDH). Tento dokument, definuje z lékařského hlediska pojmy jako: choroba, zdravotní postižení, porucha, omezení a znevýhodnění. V roce 2001 byla tato klasifikace rekodifikována a byl zde blíže definován pojem handicap. Postižení osoby zde bylo popsáno jako participace, tedy účast zdravotního postižení na společenském životě fyzické osoby.⁷

1.2. Definice osoby se zdravotním postižením

Některá právní odvětví mají vlastní definici osob se zdravotním postižením, v jiných odvětvích musíme odvozovat od definic podobných právních odvětví nebo vycházet z teoretického hlediska.

⁵ BARANCOVÁ, Helena, DILONGO VÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 207 s.

⁶ BARANCOVÁ, Helena, DILONGO VÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 207 s.

⁷ BARANCOVÁ, Helena, DILONGO VÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 208 s.

Pracovní právo obsahuje svou vlastní definici osoby se zdravotním postižením a to v zákonu o zaměstnanosti v § 67, který vymezuje okruh fyzických osob, na něž se uplatní termín osoby se zdravotním postižením, a kterým se v souvislosti s tímto znevýhodněným postavením ve společnosti poskytne zvýšená ochrana na trhu práce. Zákon o zaměstnanosti tedy vymezuje osobu se zdravotním postižením jako fyzickou osobu, která je rozhodnutím správního orgánu uznána jako:

- invalidní ve třetím stupni (dále jen osoba s těžším zdravotním postižením)

Jde o nejtěžší stupeň zdravotního postižení, jenž je na fyzické osobě, která je státními orgány uznána jako invalidní osoba třetího stupně, zpravidla znát na první pohled. Tento stupeň je orgány sociální správy přiznán fyzické osobě, které poklesla pracovní schopnost, a to nejméně o 70 procent, oproti předšlému pracovnímu výkonu.⁸

- invalidní v druhém stupni

Do druhého stupně invalidity se řadí postižení, která mohou, ale také nemusí být na fyzické osobě mnohdy znatelná, ale způsobují taktéž pokles pracovního výkonu, a to o 50 až 69 procent. Jedná se nejčastěji o onemocnění roztroušenou sklerózou, či Crohnovu nemoc.⁹

- invalidní v prvním stupni

Osoby, zařazené správními orgány do kategorie invalidity prvního stupně, se obvykle nejeví svému okolí jako handicapovaní lidé, ale jejich pracovní výkon poklesl o 35 až 49 procent a to v důsledku těžké nemoci nebo úrazu (těžká elegická reakce, lupenka atd..).¹⁰

- zdravotně znevýhodněná (dále jen osoba zdravotně znevýhodněná)

Dle zákona o zaměstnanosti nelze považovat fyzickou osobu, která trpí dlouhodobou nemocí nebo těžkým úrazem, jenž způsobí pokles její pracovní schopnosti, za osobu invalidní, a to do té doby, než příslušný státní orgán nevydá pravomocné

⁸ POTMĚŠILOVÁ, Hana. *Praktické rady: Kdo je člověk se zdravotním postižením?* [online]. Práce.cz, ze dne 5. listopadu 2013 [cit. 1. března 2015]. Dostupné na <<http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>>.

⁹ POTMĚŠILOVÁ, Hana. *Praktické rady: Kdo je člověk se zdravotním postižením?* [online]. Práce.cz, ze dne 5. listopadu 2013 [cit. 1. března 2015]. Dostupné na <<http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>>.

¹⁰ POTMĚŠILOVÁ, Hana. *Praktické rady: Kdo je člověk se zdravotním postižením?* [online]. Práce.cz, ze dne 5. listopadu 2013 [cit. 1. března 2015]. Dostupné na <<http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>>.

rozhodnutí, kterým uzná fyzickou osobu za invalidní v určitém stupni.¹¹ Státní orgány, které mají pravomoc uznat fyzickou osobu za invalidní, vymezuje v § 8 zákon České národní rady č. 582/ 1995 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, jako orgány správy sociálního zabezpečení - ČSSZ, OSSZ, PSSZ, MSSZ.¹²

1.3. Osoba zdravotně znevýhodněná (dále OZZ)

Osoba zdravotně znevýhodněná je fyzickou osobou, která nepobírá invalidní důchod, ale ustanovení zákona o zaměstnanosti jí přisuzuje postavení fyzických osob se zdravotním postižením. Do této skupiny spadají například osoby s těžší formou astmatu, stabilizovanou roztroušenou sklerózou nebo epilepsií nebo osoby s poruchou zraku.¹³

Novela ZOZ od 1. ledna 2015 zavedla staronový pojem a to osoba zdravotně znevýhodněná. S tímto pojmem spojuje určité výhody nebo úlevy při začleňování do zaměstnání.¹⁴ OZZ bude uznána fyzická osoba, která může i nadále soustavně vykonávat své zaměstnání nebo jinou obdobnou činnost, ale její schopnost výkonu soustavné pracovní činnosti je velmi omezena a to z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Nepříznivý zdravotní stav musí trvat déle než jeden rok a musí podstatně omezovat tělesné, duševní nebo smyslové schopnosti fyzické osoby. V důsledku svého nepříznivého zdravotního stavu má fyzická osoba značně ztížené i uplatnění na trhu práce.¹⁵

Znovuzavedení institutu osoby zdravotně znevýhodněné má za cíl, aby fyzické osoby s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem dostaly větší možnost využít svůj potenciál a uplatnit se na trhu práce. Česká republika poskytuje zaměstnavatelům OZZ finanční příspěvky, jež jsou vypláceny pomocí organizační složky státu a to Úřadem práce. Finanční příspěvky zaměstnavatelům OZZ jsou Úřadem práce poskytovány na základě žádosti podané zaměstnavatelem. Osoba, která bude uznána

¹¹ HECZKOVÁ, Monika, HUTÁŘ, Jan. *Nebojte se zaměstnat lidi s handicapem*. Praha: Asociace poraden pro osoby se zdravotním postižením, 2012. 14 s.

¹² Zákon č. 582/1991 Sb., o rganizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

¹³ POTMĚŠILOVÁ, Hana. *Praktické rady: Kdo je člověk se zdravotním postižením?* [online]. Práce.cz, ze dne 5. listopadu 2013 [cit. 1. března 2015]. Dostupné na < <http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/> >

¹⁴ *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 1. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/ozz/> >

¹⁵ *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 1. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/ozz/> >

osobou zdravotně znevýhodněnou, nezískává žádný právní nárok na poskytování finančního příspěvku nebo sociální dávky.¹⁶

Fyzická osoba je uznána osobou zdravotně znevýhodněnou v řízení před správním orgánem, které může být zahájeno z moci úřední nebo na základě žádosti fyzické osoby. Pravomoc uznat osobu za zdravotně znevýhodněnou má příslušná okresní správa sociálního zabezpečení. Proti tomuto rozhodnutí je přípustné odvolání, které projednává a rozhoduje Česká správa sociálního zabezpečení.¹⁷

V minulosti bylo spornou otázkou, zda (ne)uznání osoby za OZZ podléhá soudnímu přezkumu. K této otázce se vyjadřuje Nejvyšší správní soud, který možnost soudního přezkumu vylučuje („rozhodnutí o neuznání osoby OZZ, představuje úkon správního orgánu, jehož vydání závisí na posouzení zdravotního stavu žadatele a který sám o sobě neznamena právní překážku k výkonu povolání, či zaměstnání, a proto je ze soudního přezkoumání vyloučeno.“)¹⁸ Ústavní soud, však nemožnost soudního přezkumu správního rozhodnutí popírá a ve svém rozhodnutí stanoví: „Úkon, jímž správní orgán rozhoduje o otázce (ne)uznání osoby za osobu zdravotně znevýhodněnou se dotýká základních práv posuzované osoby, pročež je jeho vyloučení ze soudního přezkumu protiústavní.“¹⁹

1.4. Invalidita

Invalidita je definována zákonem jako: „sociální stav občana, který vyjadřuje míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“²⁰

Invalidita vyvolána těžkým úrazem nebo dlouhodobou nemocí má vliv na pracovní nasazení osoby, která je státem považována za osobu invalidní. Míra snížení pracovního nasazení invalidní osoby oproti zdravé osobě je uvedena v procentech. Seznam dlouhodobých nemocí a těžkých úrazů, způsobujících pokles pracovního výkonu, se nachází ve vyhlášce č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity.²¹ Právní

¹⁶ *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 1. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/ozz/> >

¹⁷ *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 1. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/ozz/> >

¹⁸ Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 2. 2010, sp. zn. 4 Ads 168/2009

¹⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 15/12

²⁰ RYBA, Jan a kol. Zákon o důchodovém pojištění a předpisy související. Praha: Orac, 1995, s. 48.

²¹ *Kdo jsou osoby se zdravotním postižením z hlediska zákona o zaměstnanosti?* [online]. Práceprozp.cz, ze dne 5. listopadu 2013. [cit. 1. července 2015]. Dostupné na < <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/695-2-1-kdo-jsou-osoby-se-zdravotnim-postizenim-z-hlediska-zakona-o-zamestnanosti> >

úprava dnes již nerozlišuje invaliditu plnou a invaliditu částečnou, jak tomu bylo ještě v nedávné minulosti. Invalidita, jak již bylo popsáno výše, je právně definována jako pokles pracovního nasazení fyzické osoby, který byl způsoben dlouhodobou nemocí nebo těžkým úrazem. Tento pokles pracovního výkonu musí činit nejméně 35% oproti době, kdy fyzická osoba byla zdravá a netrpěla žádnou dlouhodobou nemocí nebo těžkým úrazem, které naplňují znaky invalidity.²² Zákon č. 155/1955 Sb., o důchodovém pojištění, v § 39 rozlišuje tři stupně invalidity. Rozhodným kritériem pro zařazení fyzické osoby do jednoho ze tří stupňů je procentní rozsah poklesu pracovní schopnosti fyzické osoby.

„Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla: nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.“²³

Z lékařského pohledu stupně invalidity vyjadřují míru zdravotního postižení dané fyzické osoby. Stupeň invalidity by však v žádném případě neměl být chápán jako ukazatel kvality odvedené práce konkrétní handicapované fyzické osoby. V praxi ale mnohdy dochází k tomu, že osoba s těžkým zdravotním postižením má už i vlivem svého postižení velmi úzký výběr profesí, přičemž i v profesích, které by handicapovaná osoba mohla zastávat, je málokterý zaměstnavatel ochoten osobu, která je ve 3. stupni invalidity, přijmout do pracovního poměru.²⁴

Každá země má ve svých zákonech zakotvenou vlastní definici pojmu osoby se zdravotním postižením. Pro komparaci jsem vybrala Slovenskou republiku, jednak jako našeho nejbližšího souseda, jednak i proto, že jsme v minulosti tvořili jeden společný stát s jednotnou legislativou.

Pojem osoba se zdravotním postižením není snadné vymezit ani v právním řádu Slovenské republiky. Různé zákony totiž pojem osoba se zdravotním postižením vymezují odlišně. Zpravidla se však většina z nich odvolává na Zákon o sociálním poistení č. 461/2003 Z. z. Podle § 71 tohoto zákona se považuje občan se zdravotním postižením za osobu, která má dlouhodobě, tj. po dobu delší jednoho roku, po-

²² Invalidní důchody. [online]. Česká správa Sociálního zabezpečení z prosince 2015 [cit. 12. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm> >

²³ Zákon č.155/1955 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ HECZKOVÁ, Monika, HUTÁŘ, Jan. *Nebojte se zaměstnat lidi s handicapem*. Praha: Asociace poraden pro osoby se zdravotním postižením, 2012. 15 s.

kleslou schopnost vykonávat výtěžnou činnost o víc jak 40 %.²⁵ Míru poklesu schopnosti pro výkon výtěžné činnosti, která se určuje podle druhu zdravotního postižení, můžeme nalézt v příloze č. 4 zákona o sociálním pojištění. V České republice je tato hranice stanovena níže a to již od 35% v porovnání se zdravou fyzickou osobou. Slovenská právní úprava nerozlišuje stupně invalidity, na rozdíl od české úpravy, která zahrnuje tři stupně invalidity, jak jsem popsala výše. Institut osoby zdravotně znevýhodněné nalezneme pouze v legislativě ČR, oproti tomu právní systém Slovenské republiky považuje tuto osobu za osobu zdravou, bez snížené schopnosti pracovní činnosti.²⁶

Výhodu české právní úpravy oproti slovenské právní úpravě v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením spatřuji zejména v tom, že právní úprava ČR rozlišuje tři stupně invalidity a následně pomocí těchto stupňů invalidity určuje míru pomoci v rámci aktivní politiky zaměstnanosti státu. Dále výhodu spatřuji také ve stanovení nižší procentní míry poklesu pracovní schopnosti a dovednosti osoby pro uznání osoby za zdravotně postiženou. Tato osoba pak může plně využívat formy pomoci a podpory daného státu. Osobně ale spatřuji největší výhodu české právní úpravy oproti slovenské v navrácení institutu osoby zdravotně znevýhodněné. Tento institut v právním řádu SR nenalezneme a myslím si, že to je škoda. Více se o institutu OZZ zmiňuji ještě v závěru diplomové práce.

²⁵ Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

²⁶ BARANCOVÁ, Helena, DILONGOVÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 77 - 78 s

2. Postavení osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích

Pro lepší pochopení problematiky, je důležité si právně vymezit pojem pracovněprávní vztah.

V zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) nenalezneme přímo definici pracovněprávního vztahu jako takovou, ale v části první v § 1 vymezuje okruh právních vztahů, které náleží do působnosti zákoníku práce.

V teorii práva nalezneme definic pracovněprávních vztahů hodně. Dovolila bych si zde uvést definici, která dle mého názoru vystihuje stručně pojem pracovněprávní vztah. „Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností. Základní pracovní vztahy jsou pracovní poměry a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozhodnými právními skutečnostmi jsou potom například pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, výpověď, smrt, atd.“²⁷

Základními stranami pracovněprávního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatelem je dle zákoníku práce osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.²⁸ Z dikce zákona nám vyplývá, že zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, tak právnická osoba i stát. Zaměstnancem je výhradně fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu – zaměstnancem v základním pracovněprávním vztahu může být pouze fyzická nikoli už právnická osoba. Obě strany pracovněprávního vztahu mají svá práva a povinnosti, jež tvoří samotný obsah právního vztahu.²⁹

Osoby se zdravotním postižením jsou součástí pracovněprávního vztahu jako každá fyzická osoba. Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, uvádí ve svých člancích 26 až 29 následující:

„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své

²⁷ Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vydání. Praha: Vydavatelství Wolters Kluwer, 2010, 7 s.

²⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

*viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*³⁰

Na Listinu základních práv a svobod pak navazuje zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, který v § 4 stanoví rovné zacházení a zákaz diskriminace při volbě povolání a taktéž definuje v hlavě čtvrté právo na zaměstnání, jakožto právo každé fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb spojených s účastí fyzické osoby v pracovněprávním vztahu.³¹

Podmínkou pro naplnění práva na zaměstnání podle ustanovení § 10 zákona o zaměstnanosti je, aby fyzická osoba mohla a chtěla pracovat, tedy aby měla nejen vůli pracovat, ale především, aby měla pracovněprávní svéprávnost.

Pracovněprávní svéprávnost je schopnost fyzické osoby vstupovat do pracovněprávních vztahů a nabývat práva a povinnosti z nich plynoucí. Pracovněprávní svéprávnost se plně odvíjí od občanského zákoníku, jenž si vyhradil působnost upravitel statusová práva fyzických a právnických osob ve sféře soukromého práva.³²

Zákon o zaměstnanosti ve svých ustanoveních rovněž klade důraz na svobodnou volbu povolání, kdy záleží plně na vůli fyzické osoby, jaké zaměstnání si svobodně zvolí, a také, jaké prostředky si vybere pro získání vybrané pracovní pozice. V demokratickém státě tedy neexistuje žádný právní předpis, jenž by fyzické osobě přikazoval, o které zaměstnání se může ucházet a o které už nikoli. Je na člověku, aby sám dokázal zhodnotit své znalosti a dovednosti a přizpůsobil svým tělesným a duševním schopnostem volbu svého zaměstnání. Stejně jako zaměstnanec má právo svobodné volby zaměstnání, tak i zaměstnavatel má právo svobodného výběru svých zaměstnanců.³³

Pro uplatnění a konkurenceschopnost na trhu práce je pro zaměstnavatele velice důležitá vysoká efektivita pracovního procesu a ekonomická úspěšnost odvede-

³⁰ Usnesení předsednictva ČNR Č.2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

³¹ zákon č.435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³² BĚLINA, Michal a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2014. 60 – 63 s.

³³ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 22-25

né práce. Těchto dvou veličin se zaměstnavatel snaží dosáhnout prostřednictvím vysoko kvalifikovaných a výkonných zaměstnanců. Na základě výše uvedených veličin, jež jsou důležité pro uplatnění na trhu nabídky a poptávky, zaměstnavatelé neprojevují velký zájem o určité skupiny fyzických osob, které mají handicap oproti jiným zaměstnancům, poněvadž vlivem svého handicapu nedosahují stejné efektivity práce jako zaměstnanci bez podobného omezení. V neposlední řadě tyto fyzické osoby také potřebují individuální úpravu pracovních podmínek při výkonu své pracovní náplně a zaměstnavatelé při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením musí přizpůsobit pracovní podmínky s přihlédnutím na zdravotní omezení při výkonu práce konkrétní handicapované osoby. Z výše jmenovaných důvodů je uplatnění OZP na trhu práce ztížené.

Snaha zabezpečit znevýhodněné skupiny zaměstnanců vytvořila národní i mezinárodní koncepci, která se postupně vyvíjela. V současné době došlo k odchýlení od zásady rovnosti podmínek uplatnění na trhu práce. Fyzickou osobu můžeme řadit ke skupinám disponujícím právní ochranou v pracovně právních vztazích podle tělesných rysů nebo podle společenského postavení dané osoby ve společnosti. Mezi skupiny obyvatel, které mají právní ochranu v pracovně právních vztazích, patří mladiství, těhotné ženy a osoby se zdravotním postižením.³⁴

2.1. Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzické osoby se zdravotním postižením mají v důsledku svého handicapu ztížené možnosti realizace na trhu práce. Stát se snaží pomocí zákonných ustanovení toto ztížené postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce vyrovnat tím, že stanovuje zaměstnavatelům určitá práva a povinnosti takzvaně navíc. Tato práva a povinnosti zajišťují osobě se zdravotním postižením také rovné podmínky k výkonu práce. Zaměstnanci s handicapem by tak mělo být zajištěno stejné postavení jako zaměstnanci bez zdravotního omezení.

2.1.1. Práva zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením

Práva a povinnosti zaměstnavatelů stanovuje zákon o zaměstnanosti ve svých ustanoveních § 79 až 81.

³⁴ BARANCOVÁ, Helena, DILONGOVÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 177 – 178 s.

Zaměstnavatelé mají právo se informovat a požadovat případné poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. S žádostí o poradenství a o informace se zaměstnavatelé mohou obracet na krajské pobočky Úřadů práce, které byly zřízeny za tímto účelem a jsou povinny zaměstnavatelům poskytovat poradenství a pomoc.³⁵

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti státu má zaměstnavatel právo požadovat po krajské pobočce Úřadu práce součinnost v oblasti vytváření pracovních pozic obzvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Za tímto účelem krajské pobočky Úřadu práce spolupracují s odborníky, kteří pomohou zaměstnavateli vytvořit vhodné pracovní místo pro osobu se zdravotním handicapem. Jestliže zaměstnavatel má odpovídající podmínky pro poskytnutí zaměstnání osobám se zdravotním postižením, může se obrátit na Úřad práce s žádostí o poskytnutí pomoci při hledání osoby se zdravotním postižením, která by plně vyhovovala pro vytvořenou pracovní pozici. Krajská pobočka Úřadu práce může taktéž zaměstnavateli na jeho žádost poskytnout finanční podporu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti státu. V situacích, kdy postačí pouze individuální přizpůsobení pracovního místa a pracovních podmínek určité fyzické osobě a jejímu zdravotnímu omezení, krajské pobočky Úřadu práce zajistí zejména poradenství, sdělí zkušenosti a nápady specialistů a odborníků, jak upravit pracoviště, aby bylo plně vyhovující pro tu konkrétní osobu s handicapem a poskytlo jí možnost plného začlenění do pracovního kolektivu.³⁶

2.1.2. Povinnosti zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatel má v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením více specifických povinností, jež musí splnit, aby osoba se zdravotním postižením měla rovná práva k realizaci v zaměstnání a zároveň měla pocit seberealizace a potřebnosti v jí svěřené pracovní pozici. Zaměstnavatel rovněž při splnění těchto zákonem stanovených povinností předejde možným budoucím konfliktům v oblasti přímé a nepřímé diskriminace osob se zdravotním postižením na pracovišti.

Zákon práce určuje zaměstnavateli obecné povinnosti, kterými je zaměstnavatel povinen se řídit. Tyto povinnosti zaměstnavatel musí splnit u každého svého zaměstnance, ať už zaměstnanec má handicap nebo ne. Zákon o zaměstnanosti pak

³⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 128 – 129

³⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 128 – 129

ve části třetí vymezuje specifické povinnosti, které na zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením činí další nároky.³⁷

Tyto povinnosti zaměstnavatelů, určené právními předpisy, směřují především k rozšiřování pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Je třeba ovšem také brát ohled na předmět činnosti zaměstnavatele, zda daná činnost vůbec dovoluje zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé proto velmi často spolupracují s lékaři, kteří jsou zaměstnavatelem informováni o činnosti firmy a podmínkách na pracovišti, a jsou tak schopni zaměstnavateli pomoci při hledání osoby se zdravotním postižením pro konkrétní pracovní místo.³⁸

Další povinnost zaměstnavatele při zaměstnání fyzické osoby se zdravotním postižením nastává v případě, že osoba se zdravotním postižením požádá o výkon pracovní rehabilitace. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce a vytvořit zaměstnanci, který o pracovní rehabilitaci požádal, vhodné podmínky na pracovišti, tak aby mohl pracovní rehabilitaci úspěšně a bez problému absolvovat.³⁹

Zaměstnavatel je dále povinen spolupracovat s Úřadem práce při vytváření vhodných pracovních míst a při přizpůsobování již existujících pracovních míst osobě se zdravotním postižením tak, aby se tato osoba mohla i přes své zdravotní postižení cítit v zaměstnání dobře, aby se mohla plně realizovat v pracovní činnosti, která jí byla zaměstnavatelem přidělena, a v neposlední řadě, aby se osoba se zdravotním postižením zdárně a úspěšně zapojila jak do pracovního procesu, tak i do pracovního kolektivu.⁴⁰

Zaměstnavatelé, kteří poskytují zaměstnání osobám se zdravotním postižením, jsou povinni podle ustanovení § 80 písmena c) vést evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Tato evidence musí obsahovat údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením dle ustanovení § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé jsou zákonem povinni vést také evidenci pracovních míst, která jsou vyhrazena pro osoby se zdravotním postižením.

³⁷ Zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 130 – 131.

³⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 128 – 129

⁴⁰ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 128 – 129

Povinnosti, které jsou zmíněné v odstavci výše, mají evidenční charakter, jenž je důležitý při zabezpečování aktivní politiky zaměstnanosti státu a je důležitý také pro celkový přehled uplatnění fyzických osob se zdravotním postižením na trhu práce.⁴¹

Další povinnost stanovená zaměstnavatelům zákonem je současně i nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti státu. Tato povinnost zároveň dbá o to, aby osoby se zdravotním postižením nacházely uplatnění na trhu práce a nezvětšovala se tak míra nezaměstnanosti v této znevýhodněné skupině.

2.2. Povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením

Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením můžeme nazvat tzv. kvótovým systémem, jehož hlavním úkolem je zvýhodnit postavení fyzických osob se zdravotním postižením na trhu práce a podpořit tak začlenění této skupiny osob do pracovního procesu. Tato povinnost určená zaměstnavatelům je dle mého názoru rovněž jedním z nejefektivnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejen v České republice, ale i v dalších zemích Evropské unie.⁴²

Povinný podíl je přímo vymezen zákonem a to v ustanovení § 81 - 83 zákona o zaměstnanosti, který povinný podíl definuje.

Povinnost plnit povinný podíl se nevztahuje na všechny zaměstnavatele. Zákonná povinnost povinného podílu se nevztahuje na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru a zaměstnanců obce zařazených do obecní policie. Nevztahuje se také na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů a nejnověji na členy výjezdových skupin u zdravotnické záchranné služby.⁴³

Dle ustanovení § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se tato povinnost vztahuje pouze na ty zaměstnavatele, kteří mají průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců větší než 25. Tito zaměstnavatelé mají pak zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to ve výši 4% povinného podílu vztaženého k celkovému počtu všech svých zaměstnanců.⁴⁴

⁴¹ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 128 – 129

⁴² BARANCOVÁ, Helena, DILONGOVÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 178 s.

⁴³ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Při výpočtu povinného podílu postupujeme podle ustanovení § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb. Výsledek získaný stanoveným výpočetním postupem dle výše uvedené vyhlášky musí být zaokrouhlen na dvě desetinná místa.⁴⁵ Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců tak stanoví jako: „podíl odpracovaných hodin všemi zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru předcházející rok a celkové stanovené pracovní doby bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.“⁴⁶

Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti stanoví tyto způsoby plnění povinného podílu:

- zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru
- náhradním plněním (zákonem stanovený termín „náhradní plnění“ ovšem není přesný, poněvadž tento způsob plnění není subsidiární pro zaměstnávání osob s handicapem, nýbrž jedná se o plnění rovnocenné se zaměstnáváním fyzických osob se zdravotním postižením). Jde o způsob plnění povinného podílu spočívající v odebírání výrobků, služeb, nebo zadáním zakázek od zaměstnavatelů, kteří mají v pracovním poměru více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením a tedy jejich pracoviště je evidováno jako chráněné pracovní místo.
- odvodem do státního rozpočtu

nebo kombinací všech uvedených způsobů.⁴⁷

Poskytovatelé náhradního plnění neboli osoby uvedené v ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti mohou nabídnout své výrobky, služby nebo splnit zadané zakázky pro jeden ze způsobu plnění povinného podílu a to pouze do výše odpovídající 36 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku a to za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním handicapem v přecházejícím kalendářním roce.⁴⁸ O využití tohoto způsobu náhradního plnění musí poskytovatelé náhradního plnění vést evidenci, v níž musí být uvedeny tyto údaje: „Identifikační údaje odběratele, cena dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty,

⁴⁵ *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s vysvětlujícími příklady*. [online]. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2. března 2015 [cit. 30. října 2015]. Dostupné na < https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp >

⁴⁶ vyhláška č. 518/2004Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁷ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 130- 131

⁴⁸ zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek, a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.“⁴⁹

Pro zaměstnavatele, kteří mají v pracovním vztahu více jak 50% osob se zdravotním postižením, je stanoven limit pro dodání zboží, služeb, výrobků nebo zadaných zakázek, jako jeden ze způsobů plnění povinného podílu – náhradní plnění. Při překročení zákonem stanoveného limitu pro náhradní plnění nesou dodavatelé plnou odpovědnost.⁵⁰

Pro pochopení problematiky bych si zde dovolila uvést příklad:

„Poskytovatel náhradního plnění v roce 2015 zaměstnával 13,68 osob se zdravotním postižením. Pro rok 2016 může tento poskytovatel nabídnout náhradní plnění ve výši: $(36 \times 25\,903) \times 13,68 = 12\,756\,709$ Kč bez DPH, avšak pouze za podmínky, že od 1. 1. 2016 zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením na zřízených či vymezených chráněných pracovních místech.“⁵¹

Stanovení zákonné informační povinnosti dodavatelům náhradního plnění - vedení evidence s potřebnými povinnými údaji, má za cíl předejít a zabránit obcházení zákona tzv. formou přefakturace, kdy dochází k tomu, že zaměstnavatelé, kteří nesplňují podmínku zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením, své výrobky dodávají svým zákazníkům prostřednictvím těch zaměstnavatelů, kteří zákonem stanovenou podmínku (zaměstnávat více než 50% OZP) splňují. Přefakturací tak docházelo k tomu, že se obcházel samotný zamýšlený cíl zákonného institutu povinného podílu, jehož smyslem i cílem bylo a je začlenit osoby se zdravotním postižením do pracovní činnosti a vyvážit tak jejich zdravotní postižení formou státní podpory.⁵²

Nejvíce využívaným způsobem plnění zákonné povinnosti povinného podílu je odvod do státního rozpočtu. Tento způsob plnění povinného podílu tvoří jeden z příjmu státu. Možnost plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu by měla sloužit zejména zaměstnavatelům, kteří vzhledem k předmětu své činnosti nemohou zaměstnat osobu s handicapem a nemohou ani využít způsobu odebrání zboží, služeb nebo zadání zakázek.⁵³ Pro výpočet výše peněžní částky, kterou musí

⁴⁹ Zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁰ *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s vysvětlujícími příklady*. [online]. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2. března 2015 [cit. 30. října 2015]. Dostupné na < https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp >

⁵¹ SVĚŘČINOVÁ, Eva. Povinný podíl za rok 2014. *Práce a mzda*, č. 1, rok 2015, s. 13

⁵² STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 130 - 134

⁵³ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 131- 135

zaměstnavatel odvést do státního rozpočtu, platí, že za každou nesplněnou osobu se zdravotním postižením se do státního rozpočtu odvede 2,5násobek průměrné mzdy. Průměrnou mzdu v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku stanoví ministerstvo na základě zmocnění vládou každoročně v prosinci Sdělením ve Sbírce zákonů.⁵⁴ Tento způsob plnění povinného podílu - odvod do státního rozpočtu - mohou volit všichni zaměstnavatelé bez rozdílu.⁵⁵

Pro názornost uvádím další příklad:

„Povinný podíl zaměstnavatele za rok 2015 je 19,35 osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel zaměstnává 11,45 osob se zdravotním postižením a v rámci náhradního plnění si do povinného podílu započítal 4,87 osob se zdravotním postižením. $19,35 - (11,45 + 4,87) = 3,03$; $3,03 \times 64\,757 = 196\,214$ Kč. Do státního rozpočtu zaměstnavatel ve lhůtě do 15. 2. 2016 odvede 196 214 Kč.“⁵⁶

Pokud zaměstnavatel nesplní zákonem stanovenou povinnost povinného podílu, a to ani posledním ze tří způsobů plnění – tedy odvodem do státního rozpočtu, příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR stanoví zaměstnavateli povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu. Pokud zaměstnavatel nesplní ani svou povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu na základě rozhodnutí dle zákona daňového řádu, přistoupí se k výkonu tohoto rozhodnutí. Vymáhání odvodu do státního rozpočtu zajišťují celní úřady místně příslušné podle sídla zaměstnavatele.⁵⁷

Zaměstnavatel je povinen písemně ohlásit vybraný způsob plnění povinného podílu za předcházející rok krajské pobočce Úřadu práce ČR, místně příslušné dle sídla zaměstnavatele jako právnické osoby anebo bydlištěm zaměstnavatele jako fyzické osoby, a to nejpozději do patnáctého února následujícího roku. Do téhož dne, tedy do patnáctého února následujícího roku, je zaměstnavatel, který si zvolil pro způsob plnění povinného podílu odvod do státního rozpočtu, povinen odvést danou peněžní částku do státního rozpočtu, a to prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce ČR.⁵⁸

⁵⁴ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 130 - 134

⁵⁶ SVĚŘČINOVÁ, Eva. Povinný podíl za rok 2014. *Práce a mzda*, č. 1, rok 2015, s. 13

⁵⁷ SVĚŘČINOVÁ, Eva. Povinný podíl za rok 2014. *Práce a mzda*, č. 1, rok 2015, s. 13

⁵⁸ *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s vysvětlujícími příklady*. [online].

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2. březen 2015 [cit. 30. října 2015]. Dostupné na

< https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp >

V minulosti nemohly organizační složky státu využít odvod do státního rozpočtu jako způsob plnění povinného podílu. Tato nemožnost odvodu však vedla k tomu, že organizační složky státu nebyly schopny splnit povinný podíl, a to jak zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, tak ani tak zvaným způsobem náhradního plnění. Krajské pobočky úřadu práce ČR tedy stejně musely v řízení dle daňového řádu uložit povinnost organizačním složkám státu odvést do státního rozpočtu peněžní sumu ve výši odpovídající povinnosti povinného podílu. Proto byla tato nemožnost plnění pro organizační složky státu zrušena vyhláškou č. 367/2011 Sb.⁵⁹

Organizační složky státu mají zvláštní postavení v pracovněprávních vztazích, poněvadž samy o sobě nejsou zaměstnavatelem, tím je Česká republika jakožto stát. Organizační složky státu pak jednájí v pracovněprávních vztazích za stát, a tudíž i zaměstnávají zaměstnance jménem státu. (viz § 9 zákoníku práce).⁶⁰

Organizační složky státu jsou vymezeny v ustanovení § 3 odst. 1 zákona o majetku státu, podle kterého jsou organizačními složkami státu: „Ministerstva, jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády ČR, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd ČR, Grantová agentura ČR, jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis, a jiná zařízení, o kterých to stanoví zákon o majetku státu v § 51. Obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelář Poslanecké sněmovny a Kancelář Senátu.“⁶¹

Kontrolu plnění zákonem stanovené povinnosti povinného podílu podle § 125 a 127 zákona o zaměstnanosti vykonává Státní úřad inspekce práce, a to prostřednictvím příslušných oblastních inspektorátů práce. Kontrola je zahájena na základě podnětu od krajské pobočky ÚP ČR nebo v rámci kontrolního plánu. Pokud kontrolní orgán zjistí pochybení (správní delikt) zaměstnavatele tím, že zaměstnavatel nesplnil svou povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, je povinen zahájit řízení, ve kterém určí výši odvodu do státního rozpočtu, a může stanovit i pokutu až do výše 1 000 000 Kč.⁶²

⁵⁹ zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

⁶⁰ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 131 - 132

⁶¹ zákon č. 219/2000Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

⁶² *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s vysvětlujícími příklady*. [online]. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2. březen 2015 [cit. 30. října 2015]. Dostupné na < https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp >

K povinnému podílu se vztahuje rozsudek NSS ze dne 19. ledna, sp. zn. 4 Ads 59/2011 - 83 a náleží ÚS ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. Pl. ÚS. 1516/12. V soudních sporech se jednalo o to, že zaměstnavatel nesplnil zákonem mu uloženou povinnost v plné výši z důvodu, že osoba, kterou zaměstnavatel za OZP prokazoval, nebyla pravomocnými orgány uznána jako OZP. Soud zaměstnavateli uložil povinnost odvést do státního rozpočtu.

Povinnost povinného podílu nenalezneme pouze v našem státě, ale i ve státech okolních, včetně Slovenské republiky. Také zde je zaměstnavatel ve smyslu zákona č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením povinný: zaměstnávat občany se zdravotním postižením, jakmile zaměstnává nejméně 20 zaměstnanců a když úřad v evidenci uchazečů o zaměstnání vede občany se zdravotním postižením, v počtu, který představuje 3,2 % z celkového počtu jeho zaměstnanců. Zde vidíme, že počet zaměstnanců, od kterého se odvíjí povinnost povinného podílu, je nižší, než v právní úpravě ČR, kde je pro stanovení povinnosti minimem 25 zaměstnanců, ale naopak samotné procento povinně zaměstnaných OZP je v ČR vyšší, je stanoveno na 4% z celkového počtu zaměstnanců. Možnosti náhradního plnění jsou u obou států přibližně stejné, odlišnost spočívá pouze ve způsobu výpočtu výše náhradního plnění.⁶³

Občané se zdravotním postižením jsou na trhu práce – poptávky a nabídky - pro svůj handicap značně znevýhodněnou skupinou oproti zdravým občanům. Proto jsou v obou zemích zavedeny evidenční povinnosti zaměstnavatele, tak i povinnost povinného podílu, která současně je také jedním z nástrojů aktivní politiky státu. Současně s touto povinností byly zavedeny i její alternativy, které by však neměly být chápány zaměstnavateli jako způsob primární povinnosti tak, jak k tomu dnes v obou zemích dochází. Tato alternativní plnění by měl zaměstnavatel volit až tehdy, pokud se pokusil využít všechny možnosti, jak osobu se zdravotním postižením zaměstnat, ale přesto to nebylo možné.

⁶³ Zákon Slovenské republiky č. 5/2004 Z. Z., o službách zaměstnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

3. Diskriminace osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích

V české právní úpravě je zásada zákazu diskriminace zakotvena na ústavní úrovni. V ústavním zákoně č.1/1993 Sb. není výslovně uvedena, avšak můžeme ji dovodit z několika úvodních ustanovení a to hned z článku 1 odst. 1: „Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana“.⁶⁴ Z uvedeného ustanovení vyplývá, že zásada být si rovni - zásada zákazu diskriminace - je jednou ze základních zásad demokratického právního státu a jedním ze základních práv a svobod člověka, občana.

3.1. Přímá diskriminace

Přímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení je upravená v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, jenž stanoví, že: „Přímou diskriminací je jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu zdravotního postižení.“

Ráda bych zde uvedla příklad, který odráží přímou diskriminaci osoby se zdravotním postižením v praxi. Mladý muž na invalidním vozíku s vysokoškolským vzděláním se ucházel o místo vývojáře počítačových programů v jedné nejmenované firmě. Plně zde splňoval všechny kvalifikační požadavky stanovené firmou na danou pracovní pozici. Přesto byl zaměstnavatelem odmítnut, že není schopen zvládat tuto práci. Argument, že tuto práci mohou vykonávat lidé na vozíku, zaměstnavatel odmítl připustit.⁶⁵

3.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminaci popisuje antidiskriminační zákon v § 3 odst. 1 jako: „Jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba z důvodu svého zdravotního postižení znevýhodněna oproti ostatním.“ O nepřímou diskriminaci se však nejedná, pokud je dané kritérium nebo praxe odůvodně-

⁶⁴ Ústavní zákon 1/1993 Sb., Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992

⁶⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. Vydání.* Praha: C. H. BECK, 2010, s. 93

no zákonně stanoveným cílem, jehož nelze dosáhnout jinak, a nástroje k dosažení daného cíle jsou přiměřené a nezbytné.⁶⁶

„Jako příklad nepřímé diskriminace je možno uvést poměrně častou praxi provozovatelů restaurací, zakazující vstup psům do své provozovny. Na základě této zdánlivě neutrální normy (je zakázán vstup všem psům bez výjimky) je rovněž odepřen vstup do restaurace nevidomým s vodícím psem. Zatímco dopad zdánlivě neutrální normy na běžného občana je relativně malý (lze ho redukovat v podstatě na nepohodlí spočívající v tom, že musí psa nechat doma), nevidomému s vodícím psem tato „neutrální“ norma v podstatě znemožní vstup do restaurace. Argument, že přítomnost vodícího psa obtěžuje hosty, zde není možno považovat za legitimní důvod, který by tuto praxi ospravedlňoval.“⁶⁷

3.3. Přiměřené opatření proti diskriminaci

Pomocí institutu přiměřeného opatření by mělo docházet k omezení diskriminace nebo jejímu úplnému zamezení.

Přiměřené opatření popisuje antidiskriminační zákon ve svých ustanoveních, jako nutnost zaměstnavatele přijmout taková opatření, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla možnost zaměstnání, výkonu své pracovní činnosti a možnost pracovního postupu ve svém povolání.⁶⁸

Antidiskriminační zákon ve svém ustanovení § 5 odstavci 6 obsahuje definici pojmu zdravotního postižení, které definuje takto: „Zdravotním postižením se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“⁶⁹

Základním rysem zdravotního postižení podle antidiskriminačního zákona je určitá míra poškození zdraví. Poněvadž až při naplnění určitého stupně poškození zdraví dochází nebo může docházet ke znevýhodnění fyzické osoby se zdravotním postižením oproti ostatním fyzickým osobám bez dané míry zdravotního postižení. Teprve

⁶⁶ zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁷ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. Vydání.* Praha: C. H. BECK, 2010, s. 93

⁶⁸ ČESÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením.* 1. Vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. 33 s.

⁶⁹ zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

potom vzniká potřeba tuto osobu se zdravotním postižením chránit dle ustanovení antidiskriminačního zákona. Mezi další charakteristické znaky zdravotního postižení dle definice § 5 odstavci 6 antidiskriminačního zákona patří trvalost a stálost narušení zdraví.⁷⁰

Samotným diskriminačním důvodem podle antidiskriminačního zákona je zdravotní postižení, nikoli pouze krátkodobá porucha zdraví. Diskriminace je zakázána až tehdy, naplní-li se definice zdravotního postižení, tak jak ji vymezuje sám antidiskriminační zákon v § 5 odstavce 6. Vymezuje zde okruh fyzických osob, na které se daný zákon bude vztahovat. Samotný pojem zdravotní postižení je právním pojmem nejasným a při jeho aplikaci v praxi dochází k různým výkladům. Zdravotní postižení můžeme tedy také vykládat jako určitý charakteristický rys fyzické osoby. Zaměstnavatel by měl tedy při výběru svého budoucího zaměstnance tento charakteristický rys uchazeče vzít na vědomí a snažit se pro tohoto uchazeče o pracovní pozici v jeho firmě vytvořit vhodné podmínky pro výkon zaměstnání. Přiměřené opatření by se tedy vždy mělo týkat konkrétní situace a konkrétní osoby, proto v české právní úpravě nenalezneme žádný právní předpis, který by zaměstnavateli sdělil, jak a kdy přiměřené opatření použít.⁷¹ Evropská Unie nastiňuje směr použití přiměřených opatření prostřednictvím Směrnice Rady 2000/78/ES, která v bodě 20 preambule říká, že by se měla přijímat opatření účinná a praktická, sloužící k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, např. přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích zařízení.⁷²

Jak již bylo napsáno výše, opatření, jež použije zaměstnavatel, by se mělo týkat pouze konkrétní osoby a konkrétní situace, tedy opatření by mělo být osobě se zdravotním postižením děláno tzv. „na míru“. Pouze tak se dosáhne účelu, jenž byl při použití opatření sledován. Možnost výběru zaměstnance musí být ale zaměstnavateli nadále zachována. Zákonem mu v žádném případě nesmí být uložena povinnost, koho má přijmout na dané pracovní místo a koho nikoli.⁷³

⁷⁰ KUHNOVA, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, č. 15, s. 53.

⁷¹ BARANCOVÁ, Helena, DILONGOVÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 338 – 339 s.

⁷² Směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁷³ BARANCOVÁ, Helena, DILONGOVÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 339 s.

Hlavním účelem institutu přiměřeného opatření je vyrovnat šance pro uplatnění osoby se zdravotním postižením na trhu práce. Institut by však v žádném případě neměl být použit v neprospěch zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl při výběru vhodného zaměstnance nejprve zavést přiměřené opatření a pak až hodnotit a porovnávat schopnosti a dovednosti uchazeče se zdravotním postižením se schopnostmi a dovednostmi uchazečů bez zdravotního handicapu. V praxi se často setkáváme s tím, že zaměstnavatelé nechtějí zaměstnat OZP a to z důvodu finanční náročnosti OZP jako zaměstnance (finance na úpravu pracoviště, finance při výkonu pracovní činnosti atd.). Argument zaměstnavatele o finanční náročnosti ale obstojí až ve chvíli, kdy by se jednalo o tzv. nepřiměřené zatížení, kdy přes veškerou snahu ze strany zaměstnavatele zůstane opatření nepřiměřené. Zaměstnavatel však musí v každém případě dané opatření vzít v úvahu a zvážit veškeré okolnosti dosažení fyzické osoby se zdravotním postižením na danou pracovní pozici. Okamžité odmítnutí uchazeče se zdravotním postižením s plnou kvalifikací, bez zavedení přiměřeného opatření, je považováno za diskriminaci.⁷⁴

Dovolila bych si zde uvést příklad nepřiměřenosti. Zaměstnavatel musí přijmout opatření ve formě stavební úpravy k zajištění vstupu fyzické osoby se zdravotním postižením do budovy, bezbariérový vstup či výtah. Pracoviště se nachází ve 4. poschodí v budově bez výtahu, zaměstnavatel tedy musí zvážit své finanční možnosti na opatření bezbariérového přístupu do 4. patra. Pokud nezhodnotí toto opatření (vybudování bezbariérového přístupu) a hned uchazeče na invalidním vozíku odmítne, dopustil se diskriminačního jednání.⁷⁵

3.4. Právní prostředky ochrany před diskriminací

Pokud dojde k porušení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace v pracovních vztazích, může se ten, kdo byl na svých právech dotčen - fyzická osoba se zdravotním postižením, domáhat svých porušených, či ohrožených práv dle § 17 antidiskriminačního zákona, prostřednictvím nezávislého státního orgánu - tedy soudu. Fyzická osoba se má právo domáhat upuštění od dalších protiprávních zásahů do její právní sféry a dále požadovat, aby byly odstraněny následky protiprávního zásahu a aby jí bylo poskytnuto dostatečné zadostiučinění. V případech, kdy takové zjednání nápravy není plně dostačující, tedy zejména v situacích, kdy v důsledku dis-

⁷⁴ BARANCOVÁ, Helena, DILONGO VÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 339 s.

⁷⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. Vydání*. Praha: C. H. BECK, 2010, s. 170 - 171

kriminálního jednání došlo ve značné míře k snížení dobré pověsti, případně důstojnosti a vážnosti ve společnosti poškozené osoby, má tato osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, kterou jí však může přiznat pouze soud. Poškozená osoba, zaměstnanec, má právo se nejdříve obrátit na svého zaměstnavatele, aby si on sám z pozice nadřízenosti v pracovním vztahu sjednal nápravu. V případě, že náprava zaměstnavatele nebude dostatečná, nebo v případech, kdy se zaměstnavatel odmítne žádostí zaměstnance vůbec zabývat, může poškozený zaměstnanec podat stížnost k příslušnému správnímu orgánu.⁷⁶ Uchazeč o práci nebo zaměstnanec, který se domnívá, že došlo k jeho diskriminaci ze strany zaměstnavatele při ucházení se o místo nebo při výkonu zaměstnání, může podat stížnost na inspektorát práce. Stížností lze docílit pouze upuštění od diskriminačního jednání. Jestliže diskriminovaná osoba bude chtít přiměřené zadostiučinění nebo náhradu majetkové či nemajetkové újmy, musí podat žalobu k soudu. Žalobce však musí v řízení před soudem prokázat, že s ní bylo jednáno odlišným či méně příznivým způsobem, nežli s ostatními osobami. Jedná se o dílčí důkazní břemeno - povinnost prokázat svá tvrzení mají tedy obě strany soudního sporu.⁷⁷

Problematikou porušování práva na rovné zacházení a ochrany před formami diskriminace se zabývá také Veřejný ochránce práv. V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona bylo zapotřebí v ČR vyhovět tlaku ze strany Evropské unie a splnit požadavky, jež byly České republice stanoveny prostřednictvím evropských směrnic. Proto byla od 1. prosince 2009 rozšířena působnost veřejného ochránce práv také na oblast ochrany proti diskriminaci. V úřadu ochránce tak bylo založeno nové, právní oddělení rovného zacházení, které se plně věnuje poskytováním metodické pomoci obětem diskriminace. Při poskytování metodické pomoci právníci oddělení vyhodnocují, zda se v konkrétním případě opravdu jedná o diskriminaci. V případě, že dospějí k závěru, že v daném případě došlo k porušení práva na rovné zacházení, tedy diskriminaci, poskytují oběti diskriminace poradenství, jak má postupovat, kam se má obrátit, případně jak sepsat návrh na zahájení soudního řízení z důvodu porušení práva na rovné zacházení. Při vyhodnocování a šetření konkré-

⁷⁶ BĚLINA, Michal a kol. *Pracovní právo. 6. Doplněné a přepracované vydání*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2014. 162 s.

⁷⁷ *Jak se bránit proti diskriminaci?* [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 11. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/> >

ního porušení práva na rovné zacházení ombudsman vydá o výsledku šetření také zprávu, kterou může stěžovatel využít v případě, že by došlo k řešení sporu soudní cestou.⁷⁸

Na rozdíl od Slovenské republiky a jejího zřízeného střediska pro lidská práva, ombudsman v České republice není oprávněn zastupovat oběti diskriminace před soudním orgánem, ale je schopen pomoci ve zprostředkování právní pomoci. Za tímto účelem ombudsman spolupracuje s Pro bono aliancí, se kterou uzavřel Memorandum o spolupráci. Na základě tohoto memoranda může ochránce předat případ k řešení advokátům pro bono. Počet případů, jež jim může ombudsman předat, je však omezen na sedm případů za rok. Při volbě případů, které budou svěřeny advokátům pro bono, ombudsman vychází z určitých vymezených kritérií, jako je například i nemajetnost oběti diskriminace.⁷⁹

Přílišná snaha zaměstnavatele vyvarovat se diskriminaci zdravotně postižených na pracovišti může v některých případech naopak vést k nerovnému zacházení s osobami zdravými. Pro názornost bych si zde dovolila uvést příklad: „Přijmeme písařku na volné pracovní místo do firmy XXX, vhodné pro osoby na vozíčku. Kdo je oprávněn takto vymezit, zda mezi osobami zdravotně postiženými je jedna schopná určitou práci vykonávat a druhá nikoliv? Ústavní soud se k této problematice vyjádřil následujícím způsobem: *Z postulátu rovnosti sice nevyplývá požadavek obecné rovnosti každého s každým, plyne z něj však požadavek, aby právo bezdůvodně nezvýhodňovalo ani neznevýhodňovalo jedny před druhými.*“⁸⁰ Proto je třeba volit takový přístup, který bude pouze vyrovnávat nerovný „boj“ o zaměstnání mezi zdravými a zdravotně postiženými.

V závěru této kapitoly bych ráda uvedla soudní rozhodnutí zabývající se diskriminací z důvodu zdravotního postižení. Paní X neměla dělohu a dítě jí porodila náhradní matka. V důsledku toho neměla nárok na mateřskou dovolenou ani na dovolenou pro osvojení. Soud uvedl, že nemožnost stát se matkou přirozeně není zdravotním postižením, protože nebrání paní x ve výkonu zaměstnání, tudíž nedošlo

⁷⁸ KVASNICOVÁ, Jana. *Veřejný ochránce práv a diskriminace*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3. prosince 2012.

⁷⁹ KVASNICOVÁ, Jana. *Veřejný ochránce práv a diskriminace*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3. prosince 2012.

⁸⁰ HERMAN, Petr. *Je inzerce pozic vhodných pro zdravotně postižené diskriminační?* [online]. KarieraWeb.cz, 15. srpna 2012. [cit. 11. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://kariera.ihned.cz/c1-56961790-je-inzerce-pozic-vhodnych-pro-zdravotne-postizene-diskriminacni> >

k diskriminačnímu jednání z důvodu zdravotního postižení.⁸¹ Pan X byl propuštěn. Po propuštění následoval konzultační postup, v kterém se mimo jiné projednávala obezita pana X. Soud uvedl, že obezita není sama o sobě zdravotním postižením, ale pouze do doby, než bude bránit ve výkonu zaměstnání.⁸² U pana X tedy došlo k diskriminaci. Obdobnou situaci také řeší rozsudek SDEU ze dne 11. června 2006, sp. zn. C – 13/05.

⁸¹ Rozsudek ze dne SDEU ze dne 18. Března 2013, sp. zn. C – 363/12

⁸² Rozsudek SDEU ze dne 18. prosince 2013, sp. zn. C – 354/13

4. Aktivní politika zaměstnanosti

Udržení nízké míry nezaměstnanosti obyvatel by mělo být v zájmu každého demokraticky vedeného státu. Česká republika tak jako jiné vyspělé země k tomuto účelu zavedla tzv. aktivní politiku zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je snížit míru nezaměstnanosti obyvatel na minimum. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou i nástroje snažící se o zvýšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato skupina velmi těžko nachází uplatnění na trhu práce, proto každý vyspělý demokratický stát hledá cesty, jak svým postiženým občanům pomoci.⁸³ Firmy začínají přisuzovat vysokou důležitost i zaměstnávání sociálně znevýhodněných občanů. Vyspělé firmy začínají brát zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako povinnost a součást zodpovědnosti. V současné době se zvyšuje procento zaměstnaných osob se zdravotním postižením, a to také díky aktivní politice zaměstnanosti státu.⁸⁴

4.1. Nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Česká republika zakotvila ve svém právním systému několik právních institutů, jejichž hlavním cílem je zajištění co nejvyšší zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Jsou souhrnně nazývány jako nástroje aktivní politiky státu.

4.1.1. Pracovní rehabilitace

Jedním z konkrétních nástrojů aktivní politiky českého státu je pracovní rehabilitace. Jedná se o nástroj ke zvýšení motivace osob se zdravotním postižením k získání a udržení si vhodného zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti ve svých ustanoveních § 69 - 74 přímo zakotvuje právo osob se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci a v ustanovení § 69 odst. 2 přímo definuje pracovní rehabilitaci jako: „Souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání fyzické osoby se zdravotním postižením.“⁸⁵ Pracovní rehabilitace tedy zahrnuje zejména poradenskou činnost, která je zaměřená na volbu povolání nebo jiné výdělečné činnosti vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Součástí rehabilitace je také teoretická a praktická příprava na zaměstnání,

⁸³ JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 4. Vydání. Český Těšín: Poradce, 2015. 126 – 127 s.

⁸⁴ Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 15. listopadu 2015]. Dostupné na < https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz220.pdf >

⁸⁵ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, následně i vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti fyzické osoby trpící zdravotním postižením.⁸⁶

Tento nástroj aktivní politiky státu zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa bydliště osoby se zdravotním postižením. Krajské pobočky Úřadu práce, také mohou sepsat písemnou dohodu o zabezpečení rehabilitace i se subjekty, které pracovní rehabilitaci zabezpečují. Náležitosti této písemné dohody přesně stanoví zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení § 70.⁸⁷ Písemnou dohodu o pracovní rehabilitaci mezi Úřadem práce a osobou zabezpečující průběh samotné rehabilitace lze také písemně vypovědět v případě, že nejsou plněny podmínky dohody, nebo za situace, kdy vznikne překážka znemožňující dokončení pracovní rehabilitace - účastník pracovní rehabilitace se přestane zúčastňovat dojednaných aktivit a pracovní rehabilitace ztratí svůj význam.⁸⁸

Každá osoba se zdravotním postižením má právo požádat o vykonání pracovní rehabilitace, a to na základě písemné žádosti. Žádost musí obsahovat identifikační údaje a součástí musí být také příloha, která obsahuje osvědčení o tom, že se jedná o osobu se zdravotním postižením.⁸⁹

Pracovní rehabilitace je osobám se zdravotním postižením dělaná tzv. „na míru“, kdy krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace. Při tom bere ohled na zdravotní postižení osoby, která žádost podala, a její schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost s ohledem na situaci na trhu práce. Právní předpis, který upravuje individuální plán pracovní rehabilitace a peněžní náklady s ním spojené, je vyhláška č. 518/2004 Sb. (§ 1 a § 2).⁹⁰

Individuální plán pracovní rehabilitace je tedy základní dokument, podle kterého je celý proces pracovní rehabilitace realizován. Krajská pobočka Úřadu práce sestaví individuální plán na základě závěrů učiněných odbornou skupinou, ošetřujícími lékaři a za pomoci osoby žádající o výkon pracovní rehabilitace. Plán obsahuje také

⁸⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 94- 96

⁸⁷ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁸ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁰ vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

cíle, kterých se má pracovní rehabilitaci dosáhnout. Dále jsou vybrány vhodné formy rehabilitace a stanoven i časový plán výkonu rehabilitace, kdy vše je přizpůsobeno zdravotnímu omezení a pracovním schopnostem žadatele o pracovní rehabilitaci.⁹¹ Účinnost sestaveného plánu je následně v daných časových úsecích průběžně kontrolována a vyhodnocována. Na základě výsledků průběžných kontrol se pak může pracovní rehabilitace ještě více přizpůsobit individuálním potřebám žadatele a přímo úměrně roste také šance, že žadatel dosáhne stanovených cílů v individuálním plánu. Kontrola plnění individuálního plánu je důležitá také proto, aby nedocházelo k přetěžování schopností a dovedností fyzické osoby se zdravotním postižením a v důsledku toho nebylo ohroženo zdraví samotného žadatele o pracovní rehabilitaci. Kromě kontroly plnění individuálního plánu se taktéž kontroluje účelnost poskytnutých finančních prostředků z rozpočtu státu na pracovní rehabilitaci. Kontrola pracovní rehabilitace je proto prováděna jak na pracovišti zaměstnavatele, tak i z listinných dokladů, a řídí se zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolním řádem). Délka pracovní rehabilitace není podle zákona o zaměstnanosti nijak omezena, s výjimkou přípravy k práci, která může trvat nejdéle 24 měsíců.⁹²

Důležitou součástí pracovní rehabilitace je také teoretická a praktická příprava fyzické osoby se zdravotním postižením na budoucí výkon povolání. Tyto přípravy zahrnují přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Příprava k práci je časově omezena a to po dobu 24 měsíců.

Příprava na práci se může vykonávat:

- „na pracovištích zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna i s podporou asistenta,
- na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby,
- ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdruženích a dalších právnických a fyzických osob.“⁹³

Taktéž o přípravě k práci uzavírá krajská pobočka Úřadu práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu, která obsahuje náležitosti stanovené zá-

⁹¹ KAZDOVÁ, Hana, BUBENÍČKOVÁ, Hana. *Pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením (metodický materiál)* [online]. Pronevedome.cz, 31. října 2011 [cit. 10. března 2015]. Dostupné na <<http://www.centrumpronevidome.cz/doc/metodika-pracovni-rehabilitace.pdf>>

⁹² STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 94- 97

⁹³ KAZDOVÁ, Hana, BUBENÍČKOVÁ, Hana. *Pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením (metodický materiál)* [online]. Pronevedome.cz, 31. října 2011 [cit. 10. března 2015]. Dostupné na <<http://www.centrumpronevidome.cz/doc/metodika-pracovni-rehabilitace.pdf>>

konem o zaměstnanosti a to v ustanovení §72 odst. 3. Jsou jimi: „Identifikační údaje účastníků dohody, obsah přípravy k práci, dobu a místo konání, jak bude práce zabezpečena a jak budou ověřeny získané znalosti a dovednosti. Jedná se o konkrétní podmínky, za kterých osoba se zdravotním postižením přípravu k práci absolvuje.“⁹⁴ Z písemné dohody tedy musí být jasné, co bude náplní přípravy k práci, kde a jak dlouho bude příprava k práci vykonávána, kdo a jakým způsobem ji bude zabezpečovat a jak budou kontrolovány žadatelem nabyté vědomosti a dovednosti. Písemná dohoda o přípravě k práci obsahuje ve svém závěru klauzuli, která stanoví výpovědní důvody dohody. Jakmile osoba se zdravotním postižením přípravu k práci úspěšně absolvuje, získá osvědčení o jejím absolvování.⁹⁵

V době vykonávání přípravy k práci náleží, dle zákona o zaměstnanosti a na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce, osobě se zdravotním postižením podpora při rekvalifikaci. Podpora taktéž náleží i osobě, která není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.⁹⁶

Úřad práce uzavírá písemnou dohodu rovněž se zaměstnavateli, kteří vykonávají na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením. Tato písemná dohoda obsahuje kromě zákonem stanovených náležitostí také podmínky a termín zaúčtování poskytnuté peněžní náhrady za náklady spojené s výkonem přípravy k práci zaměstnavateli. V případě, že finanční prostředky byly zaměstnavateli vyplaceny neprávem nebo ve vyšší peněžní hodnotě, je zaměstnavatel povinen již poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část vrátit.⁹⁷

Povinnost zaměstnavatele k navrácení již poskytnuté finanční náhrady je však sporná, poněvadž Úřad práce si nakupuje službu od zaměstnavatele, a to v podobě přípravy k práci osoby se zdravotním postižením, a tuto službu zaplatí až po jejím dokončení. O tomto Úřad práce sepisuje písemnou dohodu se zaměstnavatelem. Pokud se však v průběhu platnosti dohody o přípravě k práci změní situace tak výrazně, že by změna měla vliv na výši nákladů, je možno dohodu mezi výše uvedenými změnit pouze písemným dodatkem k již existující písemné dohodě tak, aby odpovídala skutečnosti. K poskytnutí finančních prostředků neprávem nebo ve vyšší částce než náležely, by ovšem za těchto podmínek nemělo vůbec dojít.⁹⁸

⁹⁴ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 99- 101

⁹⁶ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁷ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁸ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 105 - 106

Všechny náklady právnické nebo fyzické osoby související s vykonáváním přípravy k práci jsou taxativně vyjmenovány v § 2 prováděcí vyhlášky. Jsou to náklady přímé (například mzdy, materiál), náklady spojené s výkonem pracovní rehabilitace (například výbava účastníka pracovní rehabilitace, jeho osobní ochranné pracovní prostředky) a v případě, že fyzická osoba se zdravotním postižením potřebuje k výkonu pracovní rehabilitace asistenta, tak i náklady tohoto asistenta. Součástí nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace je také pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví osoby se zdravotním postižením. Všechny náklady uvedené v § 2 prováděcí vyhlášky jsou hrazeny pobočkou krajského Úřadu práce příslušného v místě bydliště žadatele, a to průběžně po dobu výkonu pracovní rehabilitace, nejdéle do 30 dnů od jejich vyúčtování Úřadu práce. Strany písemné dohody si však mohou sjednat jiný způsob úhrady nákladů za pracovní rehabilitaci.⁹⁹

4.1.2. Chráněné pracovní místo a související finanční příspěvky

V zájmu vytvoření dalších vhodných podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kteří mají na trhu práce znevýhodněné postavení, zákon o zaměstnanosti umožňuje zřízení chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo je důležitým nástrojem aktivní politiky státu, jež má svůj účel při pracovním uplatnění některých osob se zdravotním postižením tím, že vytváří možnost přechodného pracovního začlenění osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu. Účelem institutu chráněného pracovního místa je zejména snaha motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tito zaměstnavatelé mohou pak čerpat výhody, které jim tento nástroj aktivní politiky státu přináší. Chráněné pracovní místo je pro osobu se zdravotním postižením místem sloužícím pro zácvik, výuku a zlepšování si svých zručností, možných pro pozdější uplatnění na trhu práce. Toto místo také umožňuje osobě s handicapem, aby mohla vykonávat práci v individuálním tempu, které je pro ni neoptimálnější. Poskytuje také osobě se zdravotním postižením pocit seberealizace a užitečnosti v rámci plnění pracovních úkolů. V některých případech může toto místo sloužit také jako trvalé zaměstnání,

⁹⁹ vyhláška č. 518/2004 Sb. Pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením, ze dne 23. Zář 2004.

a to v situacích, kdy se osoba se zdravotním postižením nemůže z různých důvodů zapojit do běžného pracovního procesu.¹⁰⁰

Chráněné pracovní místo je pracovním místem založeným právníkou nebo fyzickou osobou, ve kterém jsou v pracovním poměru vedené osoby se zdravotním postižením. Veškerá pracovní činnost je na chráněném pracovním místě plně přizpůsobena pracovním schopnostem, dovednostem a možnostem osob se zdravotním postižením.¹⁰¹

Zákon o zaměstnanosti definuje chráněné pracovní místo v § 75 a to takto: „Pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce je chráněné pracovní místo. Na zřízení tohoto pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek a musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.“¹⁰² Dále zákon o zaměstnanosti vymezuje, kdy dohodu s Úřadem práce na zřízení chráněného pracovního místa zaměstnavatel uzavřít nemůže. Jedná se o situace, kdy zaměstnavatel v období dvanácti měsíců před dnem podáním žádosti o zřízení chráněného pracovního místa:

- „Provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo platu k uspokojení plnění zaměstnavatele nebo příspěvku na závodní stravování, nebo srážku ze mzdy nebo platu k uspokojení zaměstnavatele, která je v rozporu s dobrými mravy.
- Bylo vůči žadateli zahájeno trestní stíhání pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Jestliže byla správním úřadem pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud pokuta za správní delikt nebo přestupek nepřesáhne výši 50 tisíc korun.
- Na žadatele byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce.

¹⁰⁰ BARANCOVÁ, Helena, DILONGO VÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 180 - 181 s.

¹⁰¹ BARANCOVÁ, Helena, DILONGO VÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 180 - 181 s.

¹⁰² zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Dohodu taky nelze uzavřít v případě, kdy u zaměstnavatele z dřívější pracovní činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.¹⁰³

Jak již bylo napsáno výše, chráněným pracovním místem může i pracovní místo, které již je obsazeno osobou se zdravotním postižením, a tedy zaměstnavateli nenáleží příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa od státu. Pokud je již pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením před podáním žádosti zaměstnavatele o zřízení chráněného pracovního místa, dohoda se mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce uzavírá na dobu 3 let, tzn., že po tuto dobu 3 let je pracoviště vedeno jako chráněné pracovní místo, přičemž v něm osoba se zdravotním postižením nemusí celou dobu být zaměstnána.¹⁰⁴ Jakmile pracoviště získá označení chráněného pracovního místa, může zaměstnavatel podat žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů nebo uplatnit nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Zaměstnavatel tedy nemůže tyto finanční příspěvky nárokovat souběžně. Finanční příspěvky jsou poskytovány zaměstnavateli, a to pouze na základě prokazatelně vynaložených nákladů zaměstnavatelem na pracovní činnost osoby se zdravotním postižením. Jakmile pracovní místo není obsazeno osobou se zdravotním postižením, tyto náklady zaměstnavateli nevznikají.¹⁰⁵

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli finanční příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, a to na základě žádosti podané zaměstnavatelem k místně příslušnému Úřadu práce ČR. (Místní příslušnost Úřadu práce se určí podle místa, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno.) Příspěvek je poskytován zaměstnavateli pouze za předpokladu, že doloží svou bezdlužnost, a to v evidenci daní, na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění, na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.¹⁰⁶

Zákon o zaměstnanosti v § 75 odst. 5 stanoví výši příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa. Maximální výše příspěvků může činit osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy vymezené za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Jestliže zaměst-

¹⁰³ zákon č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁴ zákon č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁵ *Příspěvky od úřadů práce* [online]. Liga vozíčkářů, informační portál [cit 12. Listopadu 2015]. Dostupné na < <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000031> >

¹⁰⁶ zákon č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

navatel zřídil deset a více chráněných pracovních míst, pak maximální výše příspěvku na založení jednoho chráněného pracovního místa bude maximálně činit desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy.¹⁰⁷

Zákon o zaměstnanosti stanoví maximální výši příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, avšak skutečná výše příspěvku závisí na zaměstnavatelem prokazatelně vynaložených výdajích, které zaměstnavatel na vytvoření chráněného pracovního místa opravdu vynaložil a které prokazatelně doložil. Následně Úřad práce rozhodne o konečné výši příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, a to na podkladě prokazatelně vynaložených a doložených výdajů zaměstnavatele. Úřad práce nesmí žadateli o příspěvek vyplatit více, než kolik skutečně vynaložil na zřízení chráněného pracovního místa na základě prokazatelných a doložených výdajů, avšak Úřad práce může snížit výši finančního příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, a to i pod hranici skutečně vynaložených výdajů.¹⁰⁸

Příklad příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa: „*Zaměstnavatel v roce 2016 zřídil jedno chráněné pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Se zřízením tohoto chráněného pracovního místa měl náklady ve výši 205 000 Kč, protože mimo jiné musel vybudovat bezbariérové přístupy, rozšířit dveře, upravit toaletu, uzpůsobit výšku nábytku apod. S ÚP uzavřel dohodu na zřízení tohoto chráněného pracovního místa. Kolik může maximálně ÚP přispět na zřízení tohoto chráněného pracovního místa? Výše max. příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa u osoby se zdravotním postižením = 12 x průměrná mzda v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí předchozího roku. Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2015 činila 25 903 Kč. Maximální příspěvek od ÚP = 12 x 25 903 Kč = 310 836 Kč. Přestože max. příspěvek od ÚP by mohl být až 310 836 Kč, zaměstnavatel se zřízením chráněného pracovního místa měl výdaje pouze ve výši 205 000 Kč, a proto mu může ÚP přispět maximální částkou 205 000 Kč.*“¹⁰⁹

Dle zákona o zaměstnanosti má zaměstnavatel taktéž právo na příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. O tento finanč-

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

¹⁰⁸ PŠENIČKOVÁ, Z. Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce, 2. Část, *Účetnictví v praxi*, 2015, č. 3, s. 30

¹⁰⁹ PŠENIČKOVÁ, Zuzana. Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce, 2. Část, *Účetnictví v praxi*, 2015, č. 3, s. 30

ní příspěvek může zaměstnavatel požádat Úřad práce ve chvíli, kdy již má chráněné pracovní místo zřízeno nebo vymezeno a po dobu dvanácti měsíců v něm zaměstnává osobu se zdravotním postižením. K této žádosti musí zaměstnavatel opět dodat potvrzení o bezdlužnosti a doklad o založení běžného účtu, zaměstnavatel taktéž musí vyčíslit skutečně vynaložené provozní náklady, které opravdu do provozu chráněného pracovního místa investoval. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů je poskytován na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, a to v maximální výši 48 000 Kč ročně.¹¹⁰

Rovněž zákon v § 76 odst. 3 vymezuje okruh žadatelů, na které tento příspěvek nevztahuje:

- „na zaměstnance, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele, jednoduše řečeno pracují z domova,
- na zaměstnance, kteří pracují na chráněném pracovním místě, ale jsou pouze osobami zdravotně znevýhodněnými,
- na žadatele, který je agenturou práce, pokud je jeho zdravotně postižený zaměstnanec pracující na chráněném pracovním místě dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli, a
- kterému byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to po dobu tří let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.“¹¹¹

Skupinu provozních nákladů chráněného pracovního místa, na které lze zaměstnavateli poskytnout příspěvek, vymezuje vyhláška č.518/2004 Sb. Jedná se o skupiny těchto nákladů:

- „zvýšené správní náklady ve výši 7% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku,
- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů,
- náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- náklady na přizpůsobení provozovny.

Je-li součástí těchto nákladů DPH a zaměstnavatel není plátcem, považuje se DPH za provozní náklad chráněného pracovního místa.“¹¹²

¹¹⁰ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

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

¹¹² vyhláška č. 518/2004 Sb. Pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením, ze dne 23. září 2004

V případě, kdy o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů, zažádá zdravotně postižená osoba, která je sama osobou samostatně výdělečně činnou a nemá žádné zdravotně postižené osoby v pracovním poměru, zde se do provozních nákladů souvisejících s provozem chráněného pracovního místa nebudou zahrnovat: „náklady na zpracování mzdové agendy, komunikaci se státními orgány, mzdové náklady na provozní zaměstnance a pracovní asistenty, náklady na jeho osobní dopravu do místa podnikání (pracoviště) a na pořízení komunikačních a orientačních pomůcek“.¹¹³

Dalším z příspěvků státu na chráněné pracovní místo je podle § 78 zákona o zaměstnanosti příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podmínkou pro to, aby zaměstnavateli vznikl nárok na tento příspěvek, je, že na chráněných pracovních místech musí zaměstnávat více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Tento příspěvek často využívají drobní podnikatelé, kteří nemají žádného zaměstnance v pracovním poměru anebo zaměstnávají pouze jednu osobu a jako druhého zaměstnance přijmou osobu se zdravotním postižením, velice snadno tedy splní zákonnou podmínku - podíl nad 50% průměrných přepočtených zaměstnanců se zdravotním postižením, a mohou tedy čerpat tento příspěvek. Ovšem další podmínkou pro poskytnutí tohoto příspěvku je, aby osoba se zdravotním postižením pracovala na pracovišti chráněného pracovního místa a ne u sebe doma. Pokud zaměstnavateli byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, Úřad práce příspěvek zaměstnavateli nepřizná a to po dobu tří let od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.¹¹⁴

Dle § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavateli nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy a to měsíčně ve výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na zdravotním pojištění a to do maxima 8 000 Kč na jednoho zaměstnance, jde-li o osobu se zdravotním postižením, a nejvýše 5 000 Kč na jednoho zaměstnance, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Zaměstnává-li zaměstnavatel osobu se zdravotním postižením po dobu delší než 12 kalendářních měsíců, může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok o zvýšení příspěvků. Toto zvýšení činí maximálně 2 000 Kč na osobu

¹¹³ vyhláška č. 518/2004 Sb. Pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením, ze dne 23. září 2004

¹¹⁴ PŠENIČKOVÁ, Zuzana. Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce, 2. Část, *Účetnictví v praxi*, 2015, č. 3, s. 30

zdravotně postiženou a na osobu zdravotně znevýhodněnou pouze 1 000 Kč měsíčně.¹¹⁵ Také tento příspěvek je poskytován na základě žádosti zaměstnavatele u příslušné krajské pobočky Úřadu práce, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.¹¹⁶

Žádost musí obsahovat:

- „soupis celkového čtvrtletního průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců s těžším zdravotním postižením a ostatních zaměstnanců zdravotně postižených (osoba s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát),
- jmenný seznam zaměstnanců s jejich rodným číslem, kteří jsou osobami zdravotně postiženými a kteří jsou s těžším zdravotním postižením, s uvedením data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny a vynaložených prostředků na jejich mzdy včetně zákonných odvodů (sociální a zdravotní pojištění),
- doložení skutečnosti, na základě které je zaměstnanec považován za osobu zdravotně postiženou. Při opakovaném podání žádosti je možné se na tyto dokumenty pouze odkázat a součástí další žádosti budou pouze v případě změny této skutečnosti, např. zvýšení stupně invalidity nebo jejího odebrání apod.“¹¹⁷

Dle ustanovení § 78 odst. 7 zákona o zaměstnanosti nelze poskytovat příspěvek na toho zaměstnance se zdravotním postižením za čtvrtletí, ve kterém:

- „je na tohoto zaměstnance poskytován ÚP jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy a platy včetně zákonných odvodů,
- byl zaměstnanec poživitelem starobního důchodu,
- je zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů,
- zaměstnanec nesouhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, nebo

¹¹⁵ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁶ PŠENIČKOVÁ, Zuzana. Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce, 2. Část, *Účetnictví v praxi*, 2015, č. 3, s. 30-31

¹¹⁷ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

- byl zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.¹¹⁸

Úřad práce vydá rozhodnutí - o poskytnutí, neposkytnutí nebo částečném poskytnutí příspěvku. Jakmile rozhodnutí o příspěvku nabude právní moci, Úřad práce zašle žadateli příspěvek na jeho bankovní účet a to nejpozději do 14 dnů od nabytí právní moci daného rozhodnutí.¹¹⁹

4.1.3. Rekvalifikační kurzy

Další formou podpory ze strany státu pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce jsou specializované rekvalifikační kurzy.

Podle § 74 a 109 zákona o zaměstnanosti mohou úřady práce organizovat pro tyto osoby specializované rekvalifikační kurzy, které přihlížejí k jejich specifickým možnostem a omezením. V případě, že osoby se zdravotním postižením, které se účastní rekvalifikačního kurzu a nejsou poživateli dávek nemocenského pojištění, starobního důchodu, mzdy nebo náhrady mzdy, mají nárok na podporu při rekvalifikaci po dobu konání rekvalifikačních kurzů, a to i v případě, že dotyčná osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikační kurzy jsou zájemci se zdravotním postižením poskytovány na základě písemné dohody o rekvalifikaci mezi osobou mající zájem o rekvalifikační kurz a Úřadem práce.¹²⁰

Náklady rekvalifikačních kurzů za účastníka hradí stát (Úřad práce), který může účastníkovi kurzu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s daným rekvalifikačním kurzem.¹²¹

4.1.4. Daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti státu je sleva na daních z příjmu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Sleva na dani z příjmu je jedním z nejvyužívanějších daňových zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Sleva na dani z příjmu umožňuje zaměstnavatelům, kteří poskytli pracovní místo osobě se zdravotním postižením, nárokovat slevu na dani a to za podmínek a ve výši, jež sta-

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

¹¹⁹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁰ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 106 - 107

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

noví zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve svém § 35: „60 000 Kč za každého přepočteného zaměstnance s těžším zdravotním postižením (invalidní ve III. stupni) a 18 000 Kč za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením s výjimkou zaměstnanců s těžším zdravotním pojištěním.“¹²² Slevu na dani z příjmu může zaměstnavatel nárokovat pouze v případě, že dosáhl v daném kalendářním roce takového zisku, jenž podléhá zdanění.¹²³

4.1.5. Agentury podporovaného zaměstnávání

Zákon o zaměstnanosti umožňuje zřízení agentur podporovaného zaměstnávání, jež mají pomoci zvýšit šance osob se zdravotním postižením uplatnit se na otevřeném trhu práce na straně jedné, a na straně druhé pomoci zaměstnavateli, který chce poskytnout volné pracovní místo osobě se zdravotním postižením, takovou osobu vhodnou na dané pracoviště najít.¹²⁴

Agentura podporovaného zaměstnávání může být jak právnickou tak fyzickou osobou. Jejím účelem je poskytovat služby občanům se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaným občanům najít vhodné pracovní uplatnění pro schopnosti a dovednosti konkrétní osoby se zdravotním postižením. Své služby agentura poskytuje na základě písemné dohody s příslušným Úřadem práce.¹²⁵

Aktivní politiku zaměstnanosti prosazuje i Slovenská republika.

Její nástroje podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením jsou:

- chráněná dílna a chráněné pracoviště
- příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště
- 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 (zaměstnavatel)

¹²² zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

¹²³ PŠENIČKOVÁ, Zuzana. Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce. *Účetnictví v praxi*, 2015, č. 2, s. 31.

¹²⁴ BARANCOVÁ, Helena, DILONGOVÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 192 – 194 s.

¹²⁵ *Co to PZ je?* [online]. Česká unie podporovaného zaměstnávání. [cit. 15. října 2015]. Dostupné na <<http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>>

- příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců (občan se zdravotním postižením).

Co se týče samotných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, Česká republika se od svého souseda, Slovenské republiky, v některých nástrojích mírně odlišuje. Od 1. 1. 2012 došlo v ČR ke zrušení institutu chráněné pracovní dílny, která ve slovenské právní úpravě nadále existuje. Naopak SR postrádá ve své legislativě nástroj pracovní rehabilitace a rekvalifikační kurzy. V současné době se SR k těmto dvěma nástrojům přibližuje a Centrum pro rozvoj zaměstnanosti vypracovalo projektový záměr s cílem vytvoření nového aktivního nástroje na rozvoj zaměstnanosti OZP a jiných rizikových skupin tzv. „JOBSHORT“. Tento nástroj „JOBSHORT“ využívá možnosti příležitostné práce pro potřeby OZP a to v oblasti pracovní terapie, ve vzdělávání, získávání pracovních návyků, získávání finančních zdrojů atd.¹²⁶

Výše jednotlivých příspěvků jsou v obou zemích stanoveny zákonem a nejsou diametrálně odlišné, je nutné ale poukázat, že SR je v oblasti finančních příspěvků aktivnější a poskytuje vícero příspěvků.¹²⁷

Dle mého názoru by se v rámci aktivní politiky zaměstnanosti mohla ČR inspirovat od SR v četnosti finančních příspěvků, které jsou v rámci této politiky vyplácející. Zejména se mi líbí „príspevok na činnosť pracovného asistenta“. Domnívám se, že by tento finanční příspěvek mohl ještě více pomoci v boji proti nezaměstnanosti OZP. Tyto osoby potřebují vlivem zdravotního postižení velmi často pomoc při výkonu své pracovní činnosti. Zaměstnavatel mnohdy není ochotný platit další osobu, jejíž hlavním pracovním uplatněním by bylo pomáhat OZP při pracovní činnosti. Tato neochota, nebo i nemožnost platit dalšího zaměstnance tzv. „navíc“ vede k tomu, že zaměstnavatel pro volné pracovní místo vybere osobu, která pomoc pracovního asistenta potřebovat nebude.

¹²⁶ BEDNARIK, Rastislav, CHANDOGOVÁ, Eva. *VZDELÁVANIE A ZAMESTNANIE OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIH-NUTÍM*. Bratislava 2014 : Sekcia sociologie zdravotníctva Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV 26 s.

¹²⁷ BARANCOVÁ, Helena, DILONGO VÁ, Lubica. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 182 - 190 s.

Závěr

Ráda bych zde využila prostor, který mi kapitola závěru mé práce nabízí, a dovolila bych si napsat svůj názor k nejdůležitějším právním institutům, které se uplatňují v právní problematice při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Z první kapitoly bych znovu zmínila institut osoby zdravotně znevýhodněné. Navrácení tohoto institutu do české právní úpravy je dle mého názoru velkým pozitivem, poněvadž jde o fyzické osoby, které i když nebyly uznány za invalidní v žádném stupni, trpí handicapem, který snižuje efektivitu a kvalitu jejich odvedené práce. Dochází tak ke snížení možností osoby uplatnit se na trhu práce, kde zaměstnavatelé mají právo výběru svého zaměstnance a je proto více než logické, že zaměstnavatelé volí zaměstnance, kteří netrpí žádnými omezeními. Od 1. 1. 2015 se na tyto osoby pohlíží stejně jako na osoby invalidní, avšak pouze v mezích pracovního práva. Zaměstnavatelé tedy mohou i na tyto osoby využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Jednou z nejdůležitějších povinností zaměstnavatele, a také dle mého názoru nejefektivnějším nástrojem aktivní politiky státu, je povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Popisu této povinnosti i nástroji v jednom se věnuji ve druhé kapitole a zde bych ráda vyjádřila svůj názor na tento právní institut. Povinný podíl, jak už bylo popsáno výše, lze splnit třemi způsoby, které stojí vedle sebe lineárně, tudíž zaměstnavatel si může vybrat jeden ze tří způsobů plnění. Domnívám se, že záměr právní úpravy je správný, ale pro lepší efektivitu by bylo možná vhodnější stanovit subsidiaritu jednotlivých způsobů plnění – zaměstnavatel by byl povinný zaměstnat OZP a až v případě, kdy by příslušný pracovní úřad neevidoval žádnou OZP s odpovídající kvalifikací a schopnostmi, tak teprve tehdy by zaměstnavatel mohl odebrat zboží nebo služby. Odvod do státního rozpočtu bych ponechala jako poslední možnost splnění povinného podílu. Současně bych se zde inspirovala slovenskou právní úpravou, kde mají rovněž institut povinného podílu, ale povinnost zaměstnavatele zaměstnávat OZP mají stanovenou už při 20 průměrně ročně přepočtených zaměstnancích, přičemž procento povinného podílu je nižší, a to 3,2% z celkového počtu zaměstnanců. Myslím si, že slovenská právní úprava je výhodnější v tom, že má níže stanovenou hranici pro povinný podíl, a tím se pro OZP zvětšuje šance, že jejich profesní kvalifikace bude pro zaměstnavatele potřebná a dostatečná. Zároveň snížené procento z požadovaného povinného podílu OZP zvyšuje šance pro za-

městnavatele na nalezení OZP s požadovanou kvalifikací, a tudíž nebude muset volit další způsoby plnění povinného podílu. V současné době Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo návrh zákona, kterým se mění zákon o zaměstnanosti. Novela zákona má zavést Registr náhradního plnění, který umožní státním orgánům provádět kontrolu stanoveného limitu pro náhradní plnění a poskytne přehled o dodávkách zboží a služeb v rámci náhradního plnění. Registr bude veden v elektronické podobě a jeho správcem má být MPSV.¹²⁸ Vzniká zde otázka, zda bude registr schopen plnit tuto kontrolní funkci. Podle mého názoru by bylo možná příhodnější místo zavádění registru úplně zrušit možnost tzv. náhradního plnění a ponechat zaměstnavateli pouze možnost zaměstnat OZP, a v případě, že tato možnost nebude možná, tak až pak zvolit možnost odvodů do státního rozpočtu. Vyřešilo by se tak i účelové zakládání chráněných pracovních míst (1 + 1) s cílem zisku nikoli pro účel zaměstnat OZP.

Při vypracovávání třetí kapitoly jsem hodnotila kladně, že OZP má od roku 2009 možnost se v případě diskriminace obrátit nejen na soud, ale také na Veřejného ochránce práv. Nicméně Veřejný ochránce práv již nemůže sám poskytnout právní pomoc oběti diskriminace přímo před soudem, jak je tomu třeba na Slovensku, ale může zprostředkovat pouze právní pomoc (zastupování před soudem) a to přes Pro bono alianci, přičemž počet zprostředkovaných případů obětí diskriminace je omezen pouze na 7 případů ročně. Myslím si, že celá instituce zprostředkování a zákazu přímého zastupování Úřadem ombudsmana je zbytečná a vede mnohdy k časovým průtahům. Rovněž zákonem stanovené minimum 7 případů diskriminace na rok pro zprostředkování je v dnešní době velmi nízké.

Čtvrtá kapitola je věnována nástrojům aktivní politiky státu. Tyto nástroje mají jediný cíl a účel, a to zvýšit šanci OZP na získání a udržení si vhodného zaměstnání a tím se plně začlenit do společnosti a vést plnohodnotný život bez odkázání na finanční podporu státu nebo jiných fyzických osob. Domnívám se, že Česká republika má dostatek nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a z právní úpravy našeho státu je vidět snaha problém OZP řešit, ale veškerá dobře míněná snaha státu pomoci skupině OZP v oblasti zaměstnávání bude úspěšná až ve chvíli, kdy se zvýší morální povědomí jeho obyvatel.

¹²⁸ Návrh zákona Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se mění zákon č.435/2006 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. (důvodová zpráva RIA)

Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy

- Návrh zákona Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se mění zákon č.435/2006 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (důvodová zpráva RIA)
- Směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Usnesení předsednictva ČNR Č.2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.
- Ústavní zákon 1/1993 Sb., Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992
- Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 518/2004Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 219/2000Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálním poistení, v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č.155/1955 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č.435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon Slovenské republiky č. 5/2004 Z. Z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Monografie

- BARANCOVÁ, Helena, DILONGOVÁ, Lubica. Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 364 s.
- BEDNARIK, Rastislav, CHANDOGOVIČ, Eva. VZDELÁVANIE A ZAMESTNANIE OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM. Bratislava 2014 : Sekcia sociológie zdravotníctva Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV 73 s
- BĚLINA, Michal a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2014. 496 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. Vydání.*
- ČESÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením.* 1. Vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. 63 s.
- HECZKOVÁ, Monika, HUTÁŘ, Jan. *Nebojte se zaměstnat lidi s handicapem.* Praha: Asociace poraden pro osoby se zdravotním postižením, 2012. 34 s.
- Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady, 2. vydání.* Praha: Vydavatelství Wolters Kluwer, 2010. 148 s.
- JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem.* 4. Vydání. Český Těšín: Poradce, 2015. 296 s.
- KAZDOVÁ, Hana, BUBENÍČKOVÁ, Hana. *Pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením (metodický materiál).* 17 s. Praha: C. H. BECK, 2010. 432 s.
- RYBA, Jan a kol. *Zákon o důchodovém pojištění a předpisy související.* Praha: Orac, 1995. 435 s.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Přehled judikatury zákon o zaměstnanosti.* Praha: Wolters Kluwer, 2011. 315 s.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2010. 316 s.
- TRHLÍKOVÁ, Jana. *Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce.* Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2011. 34 s

Časopisy a sborníky

- KUHNOVA, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, č. 15, s. 53.
- KVASNICOVÁ, Jana. *Veřejný ochránce práv a diskriminace.* Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 3. prosince 2012.
- PŠENIČKOVÁ, Z. Výhody zaměstnávání zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce 2. Část, *Účetnictví v praxi*, č. 3, rok 2015, publikováno dne 1. 3. 2015, s. 28 -35.
- SVĚŘČINOVÁ, Eva. Povinný podíl za rok 2014. *Práce a mzda*, č. 1, rok 2015, s. 13.

Internetové zdroje

- SCHNEEWEIS, Jan. *Co s sebou nese zaměstnávání zdravotně postižených.* [online]. Právní rádce, ze dne 10. února 2015. [cit. 1. března 2015]. Dostupné na < <http://pravniradce.ihned.cz/c1-63518270-co-s-sebou-nese-zamestnavani-zdravotne-postizenych> >
- POTMĚŠILOVÁ, Hana. *Praktické rady: Kdo je člověk se zdravotním postižením?* [online]. Práce.cz, ze dne 5. listopadu 2013 [cit. 1. března 2015]. Dostupné na <<http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>>.
- *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 1. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>>
- *Kdo jsou osoby se zdravotním postižením z hlediska zákona o zaměstnanosti?* [online]. Práceprozp.cz, ze dne 5. listopadu 2013. [cit. 1. července 2015]. Dostupné na < <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/695-2-1-kdo-jsou-osoby-se-zdravotnim-postizenim-z-hlediska-zakona-o-zamestnanosti>>
- *Invalidní důchody.* [online]. Česká správa Sociálního zabezpečení z prosince 2015 [cit. 12. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>>
- *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s vysvětlujícími příklady.* [online]. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2. březen 2015 [cit. 30. října 2015]. Dostupné na <https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp>
- *Jak se bránit proti diskriminaci?* [online]. Veřejný ochránce práv [cit. 11. listopadu 2015]. Dostupné< <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>>
- HERMAN, Petr. *Je inzerce pozic vhodných pro zdravotně postižené diskriminační?* [online]. KarieraWeb.cz, 15. srpna 2012. [cit. 11. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://kariera.ihned.cz/c1-56961790-je-inzerce-pozic-vhodnych-pro-zdravotne-postizene-diskriminacni> >
- *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 15. listopadu 2015]. Dostupné na < https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz220.pdf>
- *Příspěvky od úřadů práce* [online]. Liga vozíčkářů, informační portál [cit 12. listopadu 2015]. Dostupné na < <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000031>>
- *Tisková práva Úřadu práce České republiky ze dne 4. února. 2015.* [online]. [cit. 1. září 2015]. Dostupné na < http://mpsv.cz/files/clanky/20230/TZ_040215a.pdf>

Judikatura

- Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 2. 2010, sp. zn. 4 Ads 168/2009
- Nález Ústavního soudu ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. *Pl. ÚS 15/12*
- Rozsudek ze dne SDEU ze dne 18. března 2013, sp. zn. C – 363/12
- Rozsudek SDEU ze dne 18. prosince 2013, sp. zn. C – 354/13
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. ledna 2011, sp. zn. 4 Ads 59/2011 – 83
- Nález Ústavního soudu ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. *Pl. ÚS. 1516/12*
- Rozsudek SDEU ze dne 11. června 2006, sp. zn. C – 13/05

Abstrakt

Diplomová práce na téma: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se snaží ve svých čtyřech kapitolách komplexně zachytit problematiku spojenou se zaměstnáváním fyzických osob se zdravotním postižením. Hlavním cílem práce je tedy analýza problematiky zdravotně postižených v souvislosti s uplatněním na trhu práce a s jejich důstojnou seberealizací v pracovním procesu. Dále se práce snaží poukázat na to, že přes veškerou snahu České republiky motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání a vytváření pracovních míst pro občany s handicapem, stále dochází k situacím, kdy zaměstnavatel raději zvolí zákonem mu poskytnutou alternativu (k povinnému podílu zaměstnaných OZP), než aby zaměstnal osobu se zdravotním postižením nebo vytvořil pro tuto skupinu osob pracovní místo nové.

Celá práce je psaná metodou analytickou a opírá se tedy především o zákonná ustanovení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Zároveň též pojímá nové instituty významné pro tuto problematiku, které byly do právního řádu začleněny v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku a právnímu stavu platnému ke dni 1. 1. 2016.

První část práce popisuje a osvětluje pracovněprávní pojmy, které souvisejí s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením a je tedy nutné je přiblížit.

V druhé části pak nalezneme jednotlivá práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením, spolu s jedním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti státu, kterým je povinný podíl zaměstnaných OZP.

Ve třetí kapitole této diplomové práce se věnuji problémům, které mohou nastat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, při jejich zapojení do pracovního procesu a také při začleňování osoby s handicapem do pracovního kolektivu. Najdeme zde osvětlení problémů přímé a nepřímé diskriminace i s názornými příklady, s kterými se můžeme setkat a často bohužel také setkáváme v praxi. Kapitola je zakončena opatřením proti diskriminaci a posléze i právními prostředky, prostřednictvím kterých se poškozený/á může domáhat nápravy soudní cestou.

Čtvrtá kapitola mé práce je věnována aktivní politice zaměstnanosti státu, jež má za úkol motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob s handicapem, nebo pro tyto osoby vytvářet nová a vhodná pracovní místa. Aktivní politika zaměstnanosti by měla stavět osoby se zdravotním postižením do pozice, kdy jsou v očích zaměstna-

vatele viděny jako přínos pro jeho firmu, a nikoli jako přítěž, kdy jsou se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením spojeny pouze starosti a povinnosti navíc.

Závěr práce pak obsahuje hodnocení pružnosti a funkčnosti právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zejména pak funkčnost aktivní politiky zaměstnanosti státu.

Abstract

My Diploma thesis deals with the topic of the employment of people with disabilities. In its four chapters, the thesis tries to comprehensively capture the issues associated with the employment of individuals with disabilities. The main aim of the work is to analyze the problems of people with disabilities in the context with the application of the labour market and their dignified self-realization in the working procedure. In addition, the work is trying to point out that, despite all the efforts of the Czech Republic to motivate employers to employ and create jobs for people with disabilities, situations where the employer rather prefers to fulfil a compulsory proportion of disabled employees, than to create a new working position is unfortunately still very common.

Whole work uses a method of analysis and relies primarily on the legal provisions of the Labour code and the Act on employment. At the same time the thesis explains the new relevant institutes, which have been incorporated into the legal order in connection with the new civil code and its entry into force and it also takes into account the current legal situation as at, 1. 1. 2016.

The first part of the thesis explains the concepts of employment which are related to the issue of the employment of people with disabilities, and it is therefore necessary to describe them in detail.

The second part then focuses on the rights and obligations of employers in the employment of persons with disabilities, along with one instrument of active employment policy which determines a compulsory limit of employees with disabilities for employers.

The third chapter of this thesis is devoted to problems that may occur during the employment of people with disabilities, for example their involvement into the working process or their integration into the work teams. Also the problems of direct and indirect discrimination are discussed and analysed with the help of illustrative practical examples. Moreover this chapter deals with measures against discrimination and legal means, through which redress can be claimed.

The fourth chapter of this thesis is focuses on the active employment policy of the state, which should motivate employers to the employ the people with disabilities and to create new working positions for them. Active employment policy should help

a disabled person in a way that this person should be seen as a benefit for the company and not as a burden or an extra responsibility.

The conclusion of the work then contains the evaluation of the flexibility and functionality of the legal regulation of the employment of people with disabilities, in particular the functionality of the active employment policy of the state.

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, povinný podíl

Keywords

Person with disability, labour market, active employment policy, compulsory proportion