



zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb

přehled situace v české republice
a doporučení pro změnu

denisa slašťanová
zuzana durajová



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

blíže spravedlnosti!

zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb

přehled situace v české republice
a doporučení pro změnu

denisa slašťanová
zuzana durajová



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

blíže spravedlnosti!



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tato analýza je výstupem projektu „Nástroje pro zaměstnávání lidí s postižením v době transformace ústavů“ reg. č. projektu CZ.1.04/5.1.01/51.00084, realizovaného v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, financovaného z ESF a státního rozpočtu ČR.

zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb

přehled situace v české republice a doporučení pro změnu

Mgr. Denisa Slašťanová, Mgr. Zuzana Durajová

Grafika a sazba — Šimon Chloupek, Ekografika.cz

Foto na obálce — ISIFA

Edice — Analýzy

© Liga lidských práv, Brno duben 2012

ISBN 978-80-87414-08-8

Respektujeme principy ekologického úřadování, tiskneme na recyklovaný papír.

Publikace je v elektronické podobě zdarma k dispozici
na stránkách Ligy lidských práv — www.llp.cz.

ÚVOD	7
I. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	7
I.1. Člověk se zdravotním postižením	8
I.2. Přiměřené úpravy	14
I.3. Univerzální design	14
I.4. Diskriminace	15
I.5. Zaměstnání	18
II. PRÁVO NA PRÁCI Z POHLEDU MEZINÁRODNÍHO PRÁVA	21
II.1. Právo na práci z pohledu mezinárodního práva – historický exkurz	22
II.2. Povaha závazků států z práva na práci	24
<i>Právo na volbu povolání a nucená práce.</i>	25
<i>Právo na zaměstnání.</i>	25
<i>Právo na rovné odměňování</i>	29
II.3. Právo na práci z pohledu EU	29
II.4. Shrnutí	31
III. DISKRIMINACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V PRÁVU NA PRÁCI	33
III.1. Dokumenty OSN	34
III.2. Dokumenty Mezinárodní organizace práce	38
III.3. Dokumenty Rady Evropy	38
III.4. Diskriminace v právu EU	40

III.5.	Diskriminace v právních předpisech ČR.	42
III.6.	Právní prostředky ochrany zaměstnanců před diskriminací.	45
IV.	NÁSTROJE ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ČR	49
IV.1.	Legislativa v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením	50
	<i>Právní úprava v zákoníku práce</i>	51
	<i>Právní úprava v zákoně o zaměstnanosti</i>	51
	<i>Některé další právní předpisy</i>	59
IV.2.	Legislativní změny od roku 2012.	61
IV.3.	Osoby se zdravotním postižením v číslech	64
V.	VYBRANÉ ZAHRANIČNÍ NÁSTROJE ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	67
V.1.	Nizozemí	68
V.2.	Velká Británie	71
V.3.	Finsko	73
V.4.	Irsko	74
V.5.	Německo	76
VI.	DOPORUČENÍ	79
	RECOMMENDATIONS	81
	SUMMARY	82
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	83

Každý desátý občan České republiky je osobou se zdravotním postižením¹. Velká část těchto lidí žije ve velkých institucích na okraji společnosti bez možnosti zapojit se do pracovního procesu. Pokud tito lidé vyvíjejí nějakou pracovní činnost, jde často o práci mimo otevřený pracovní trh.

Pro osoby se zdravotním postižením přináší práce kromě ekonomických výhod zvýšení míry soběstačnosti, získání sebedůvěry, pocitu odpovědnosti a důležitosti a je nezbytným předpokladem pro jejich zapojení se do společnosti. Legislativa a politiky zaměstnanosti často opomíjejí fakt, že většina lidí se zdravotním postižením je, za předpokladu, že jim budou poskytnuty potřebné podmínky, schopna pracovat. Opatření zaměřené na posuzování míry postižení a neschopnosti často vedou lidi s postižením k trvalé závislosti na sociálním systému státu a k dojmu, že nejsou plnohodnotnými členy společnosti. Člověk se zdravotním postižením je přitom často velice svědomitým, pracovitým a loajálním zaměstnancem. Navíc zaměstnávání osob se zdravotním postižením není přínosné jen pro ně samotné a jejich zaměstnavatele, ale přispívá k diverzitě pracovního prostředí i celé společnosti.

Tato práce si klade za cíl zmapovat legislativní i jiná opatření týkající se zaměstnávání lidí s postižením v České republice. Tyto se pak autoři pokusí vsadit do kontextu mezinárodní úpravy práva na práci lidí s postižením. Na závěr se pokusíme formulovat několik doporučení pro zlepšení postavení lidí s postižením v zaměstnání.

***„Jestliže se chováme k lidem podle toho, kdo jsou, škodíme jim.
Jestliže se k nim chováme podle toho, jací by mohli být, pomáháme jim
dosáhnout na jejich limity.“***

Johann Wolfgang Goethe

1) Výběrové šetření zdravotně postižených osob. Český statistický úřad a Ústav zdravotnických informací a statistiky, 2007. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>

I.

vymezení
základních
pojmu

I. vymezení základních pojmů

Diskriminace nebo zaměstnání jsou pojmy, které používáme téměř denně, a připadá nám, že další rozsáhlou definici nepotřebují. Jak ale uvidíme dále, například to, kterou práci lze považovat za zaměstnání a kterou již nikoliv, není tak jednoduché vymezit. S právem lidí se zdravotním postižením na práci pak souvisí i některé nové pojmy, jakými je například univerzální design, které nejsou obecně známy. Před tím, než přistoupíme k rozboru problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu českého i mezinárodního práva, se blíže podíváme na některá specifická slova a slovní spojení a kontext, v jakém je budeme dále užívat.

I.1. Člověk se zdravotním postižením

Pod pojmem člověk se zdravotním postižením si může každý představit něco jiného – osobu s fyzickým postižením, smyslovým postižením nebo například s psychickou poruchou. Definice zdravotního postižení se liší v závislosti na historickém kontextu a nahlížení společnosti na lidi, kteří jsou za postižené považováni. Pojmy jako „hendikep“², „porucha“³ a „postižení“⁴ jsou často považovány za synonyma, avšak tato slova mohou také vyjadřovat postoj osoby, která je používá vůči lidem s postižením. Tyto pojmy⁵ definovala, včetně jejich rozdílů, Světová zdravotnická organizace (WHO)

-
- 2) „Znevýhodnění (*Handicap*)“ je omezení, nevýhoda vyplývající pro konkrétního jedince z jeho vady nebo postižení, která mu výrazně komplikuje nebo znemožňuje roli, která by pro něj měla být (s přihlédnutím k věku, pohlaví a sociálním a kulturním činitelům) normální.
 - 3) „*Porucha (Impairment)*“ je jakákoliv ztráta nebo abnormalita psychické, fyziologické nebo anatomické struktury či funkce. Podle klasifikace WHO to mohou být například poruchy intelektu, psychiky, řeči, sluchu, zraku, vnitřních orgánů, kostry apod.
 - 4) „*Postižení (Disability)*“ je jakékoliv omezení, nebo dokonce ztráta schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo v mezích, které se pro lidskou bytost pokládají za normální. Podle klasifikace WHO jde například o postižení promítající se do chování jedince, jeho komunikace, pohybu, možnosti postarat se o sebe apod.
 - 5) S tímto modelem se ztotožnila i OECD v dokumentu *Transforming Disability into Ability. Policies to promotework and incomesecurityfordisabledpeople*, 2003.

v **Mezinárodní klasifikaci poruch, postižení a znevýhodnění (ICF)**⁶. ICF zohledňuje společenské aspekty zdravotního postižení; říká, že postižení je přímo navázáno na nesoulad očekávání společnosti s možnostmi konkrétního jedince, a že pokud by tyto byly v souladu, nemusela by být tato osoba hendikepována.⁷

Další definice osob se zdravotním postižením najdeme hned v několika dokumentech evropského, ale i celosvětového významu:

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (ILO)⁸

Doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením

- „jednotlivec, kterého vyhlídky najít a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sniženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení“

Úmluva ILO č. 159 o pracovní rehabilitaci zdravotně postižených osob (navazuje na ní Doporučení ILO č. 168)

- „každou osobu, které vyhlídky najít a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postup jsou podstatně sniženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení“

-
- 6) *International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF*. World Health Organization. Dostupná z: <http://www.who.int/classifications/icf/en/>.
 - 7) VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotní postižení*. Praha: Karolinum, 2000. s. 23–24.
 - 8) Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) byla založena 11. 4. 1919 ve Versailles, je to specializovaná organizace OSN se sídlem v Ženevě.

Praktický kodex ILO upravující zdravotní postižení na pracovišti

- „jedinec, kterého vyhlídky najít a zachovat si vhodné zaměstnání, dosáhnout v něm postup a vrátit se do tohoto zaměstnání, jsou podstatně sniženy v důsledku řádně ověřeného telesného, smyslového, intelektového nebo duševného postižení.“

PRÁVO EU

Doporučení Rady 86/379/EHS, o zaměstnávání zdravotně postižených ve Společenstvu

- „všichni lidé s vážným postižením, které je výsledkem fyzických, mentálních nebo psychických vad.“

Směrnice Rady 78/2000/ES, kterou se stanovuje všeobecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Výše zmíněná Směrnice Rady 78/2000/ES neobsahuje definici osoby se zdravotním postižením, má ale význam ji na tomto místě uvádět, a to z toho důvodu, že se na ni váže judikatura Evropského soudního dvora (ESD), která tuto mezeru zaplňuje. V rozhodnutí *Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA* (C-13/05) ze dne 11. 7. 2006⁹⁾ ESD vymezil zdravotní postižení následovně:

- „Zdravotně postižené jsou osoby, které mají vážná funkční omezení (zdravotní postižení) vyplývající z tělesných, duševních nebo psychických problémů.“
- „...že se musí jednat o omezení, která mají původ ve zdravotním problému nebo v tělesné vadě dotčené osoby a která jsou buď dlouhodobá, nebo svojí povahou trvalá... zdravotní problém jako příčina funkčního omezení musí být zcela odlišen od tohoto omezení.“

9) Věc C-13/05 *Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA* ze dne 11. 7. 2006. Eur-lex.europa.eu. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0013:CS:HTML>.

ESD v tomto rozhodnutí zároveň vylučuje zaměňování pojmů „zdravotní postižení“ a „nemoc“, a to z důvodu dlouhodobého charakteru potřeby přizpůsobování pracoviště zdravotnímu postižení.¹⁰

DOKUMENTY OSN

Deklarace práv osob se zdravotním postižením

- *„Zdravotně postižená osoba je jakákoliv osoba, která není úplně nebo zčásti schopna zabezpečit si svoje životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku poruchy, jedno zdu vrozené, nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech.“*

Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením

- *Postižení je „velké množství různých funkčních omezení, které se vyskytují v každé populaci, ve všech krajinách světa. Lidé mohou být postiženi fyzickou, mentální nebo smyslovou vadou, zdravotním stavem nebo duševním onemocněním. Takové vady, stavy nebo onemocnění mohou být trvalého nebo přechodného charakteru.“*

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením

- *Zdravotní postižení je koncept, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními.*

10) Viz odst. 43–47 Rozhodnutí ESD Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA (C–13/05) ze dne 11. 7. 2006.

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením (Úmluva) z roku 2006¹¹ je nejnovější lidskoprávní mezinárodní Úmluvou, a zároveň je to nejzásadnější instrument ochrany práv lidí se zdravotním postižením. Definice postižení od tzv. medicínského modelu, který zdůrazňoval především existenci diagnostikovatelné poruchy a vlivu této poruchy na funkční schopnosti člověka, k modelu sociálnímu, podle kterého postižením jsou především překážky, které jsou tvořeny společnostmi a které brání člověku v plném výkonu všech jeho práv. Definici podle Úmluvy budeme nadále používat v této publikaci.

„Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“¹²

V české legislativě najdeme různé definice člověka s postižením:

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 3 písm. g)

- *zdravotním postižením se rozumí "tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby."*

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 (na toto ustanovení odkazuje i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

- *"Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále osoby s těžším zdravotním postižením) nebo v prvním nebo druhém stupni."*

11) Přijata OSN 13. 12. 2006 a podepsána Evropským společenstvem 30. 3. 2007. Pro ČR je platná od 25. 10. 2009 a byla publikována ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 10/2012 Sb. m. s.

12) Srov. článek 1 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

Definice v zákoně o zaměstnanosti odkazuje na posuzování pracovní schopnosti orgánem sociálního zabezpečení a nezohledňuje se posouzení zdravotního stavu jinými institucemi. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění rozlišuje v ustanovení § 39 tři stupně invalidity, a to podle procentuálního poklesu pracovní schopnosti, který se stanovuje na základě funkčních vyšetření¹³:

- Invalidita prvního stupně – pokles pracovní schopnosti¹⁴ o 35–49 %
- Invalidita druhého stupně – pokles pracovní schopnosti o 50–69 %
- Invalidita třetího stupně – pokles pracovní schopnosti min. o 70 %

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

Definice zdravotního postižení ve vnitrostátních předpisech je vzhledem k roztržitosti úpravy nejednotná. Kdežto úprava v pracovněprávních předpisech a zákoně o důchodovém pojištění je založena spíše na modelu medicínském, úprava v zákoně o sociálních službách má blíže k modelu sociálnímu. Sjednocení pojmosloví a významu pojmů je v české právní úpravě důležité jak z hlediska vnitrostátního práva, tak hlavně z hlediska nutnosti harmonizace s mezinárodními úmluvami, kterými je ČR vázána, v tomto případě především s výše zmiňovanou definicí zdravotního postižení, jak ji udává Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením.

13) K tomu blíže § 39 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění a § 2 až 6 vyhlášky č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity.

14) Pokles pracovní schopnosti je tímto zákonem definován jako pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností v porovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely zákona o důchodovém pojištění považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok. Viz § 39 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 2 až 6 vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 359/2009 Sb. ze dne 9. 10. 2009, kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).

I.2. Přiměřené úpravy

Dalším pojmem, kterému se budeme věnovat, zejména ve spojitosti s diskriminací osob se zdravotním postižením a jejich pracovními podmínkami, jsou tzv. přiměřené úpravy. Jejich definici nalezneme také v již zmiňované Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením, konkrétně v článku 2:

„Přiměřená úprava“ znamená nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a jsou prováděné, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními.

Přiměřené úpravy by pro osoby se zdravotním postižením proto měly být zajištěné například při poskytování informací, v dopravě, v justici, ve vzdělávání nebo při účasti na politickém životě. Neposkytnutí přiměřených úprav se může rovnat diskriminaci.¹⁵

I.3. Univerzální design

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením ve svém článku 2 definuje i pojem univerzální design.

„Univerzální design“ znamená navrhování výrobků, vybavení, programů a služeb tak, aby je mohly v co největší míře využívat všechny osoby bez nutnosti úprav nebo specializovaného designu. „Univerzální design“ nevylučuje podpůrné pomůcky pro určité skupiny osob se zdravotním postižením, pokud jsou zapotřebí.

15) Viz článek 2 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

Termín „*univerzální design*“ se vyvinul z termínů „*bezbariérový design*“, „*přístupný design*“, „*transgenerační design*“ a „*přizpůsobivý design*“. Dnes jsou za synonyma považovány výrazy „*design pro všechny*“ nebo „*inkluzivní design*“.¹⁶

Rozdil oproti přiměřeným úpravám je v tom, že univerzální design hovoří o zohledňování přístupnosti a možnosti **výběru** vytvářených **věcí** (výrobků, vybavení, programů a služeb) pro všechny lidi již při jejich vytváření.

- **Výběr** zahrnuje flexibilitu a více alternativních použití a/nebo rozhraní.
- **Lidé** zahrnují celou řadu lidí bez ohledu na věk, schopnosti, pohlaví, ekonomické postavení apod.
- **Věci** jsou prostory, produkty, informační systémy a další věci, s kterými lidé manipulují nebo je vytvářejí.¹⁷

Pojem univerzální design tak lze zjednodušeně shrnout jako způsob vytváření věcí, které jsou za všech okolností využitelné pro všechny.

I.4. Diskriminace

Pojem diskriminace je odvozen z latinského slova *discriminare*, které v překladu do češtiny znamená rozlišovat.

Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními, z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii osob.¹⁸

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je jednou z hlavních obecných zásad, která se prolíná celým právním systémem ČR. Ústavní soud zdůrazňoval zákaz diskriminace v několika svých rozhodnutích, řekl například, že „*Princip rovnosti je*

16) *What is universal design?* Universaldeisig.com. Dostupný z: <http://www.universaldesign.com/about-universal-design.html>.

17) JAKUBKA, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2009, č. 9, s. 10.

18) *Ibid.*

právně filosofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován zákazem diskriminace“¹⁹. Z mezinárodních dokumentů najdeme zákaz diskriminace například ve Všeobecné deklaraci lidských práv, v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, v Úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace, v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. I v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením.

Komunitární právo hovoří o **zásadě rovného zacházení** – o vyloučení jakékoliv diskriminace z důvodů, jakými jsou pohlaví, rasový nebo etnický původ, věk, zdravotní postižení nebo jiné. Z vnitrostátní úpravy zakotvuje zákaz diskriminace Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“)²⁰ v čl. 1 „lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech“ a čl. 3 „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ Speciálním právním předpisem navazujícím na mezinárodní úpravu diskriminace²¹ a Listinu je poměrně nový zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Tento zákon rozlišuje diskriminaci **přímou a nepřímou**.

PŘÍMOU DISKRIMINACÍ se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.²²

19) Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. 6. 2006 a dále např. Nález Ústavního soudu ČR č. 168/1995 Sb., č. 131/1994 Sb., č. 132/1994 Sb., č. 6/1996 Sb. nebo č. 185/1997 Sb.

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

21) Srov. Směrnici Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání ze dne 27. 11. 2000.

22) Srov. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

NEPŘÍMOU DISKRIMINACÍ se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.²³

I při posuzování diskriminačního jednání musí být zachována proporcionalita, proto ne každé rozdílné zacházení a ne každý postup, který se jeví jako diskriminační, znamená nutně porušení principu rovnosti. Za předpokladu, že je nerovný přístup objektivně a rozumně ospravedlněn, sleduje legitimní cíl a dochází k němu legitimními prostředky, může být i rozdílný přístup legitimním.²⁴

Za diskriminační jednání je považováno také:

OBTĚŽOVÁNÍ – nezádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ – je pak obdobné chování, které má ale sexuální povahu.

PRONÁSLEDOVÁNÍ – je nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

23) Srov. § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

24) Srov. náleží Ústavního soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04 a KOLEKTIV AUTORŮ. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů.* ICOS Český Krumlov, o. s., 2008, s. 6.

POKYN K DISKRIMINACI – je chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.²⁵

NAVÁDĚNÍ K DISKRIMINACI – je chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Diskriminaci osob se zdravotním postižením obecně a ve vztahu k zaměstnávání se budeme věnovat v samostatné kapitole.

I.5. Zaměstnání

Když se řekne zaměstnání nebo práce, tak si většina lidí představí klasický koncept práce od pondělí do pátku, cca 8 hodin denně nebo svou samostatnou výdělečnou činnost. Většina lidí se zdravotním postižením v bytových zařízeních sociálních služeb v České republice zná z vlastní zkušenosti práci pouze v souvislosti s ergoterapií nebo sociálněterapeutickými dílnami.

Ergoterapie je „léčba prací“, nikoliv výkon práce nebo zaměstnání;

„Ergoterapie je profese, která prostřednictvím smysluplného zaměstnávání usiluje o zachování a využívání schopností jedince potřebných pro zvládnání běžných denních, pracovních, zájmových a rekreačních činností u osob jakéhokoli věku s různým typem postižení (fyzickým, smyslovým, psychickým, mentálním nebo sociálním znevýhodněním). Podporuje maximálně možnou participaci jedince v běžném životě, přičemž respektuje plně jeho osobnost a možnosti.“²⁶

25) § 4 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

26) *Co je ergoterapie?* Česká asociace ergoterapeutů. Dostupné z: <http://www.ergoterapie.cz/page.aspx?pageid=1>.

„Pojmem „zaměstnávání“ jsou myšleny veškeré činnosti, které člověk vykonává v průběhu života a jsou vnímány jako součást jeho identity. Primárním cílem ergoterapie je umožnit jedinci účastnit se zaměstnání, která jsou pro jeho život smysluplná a nepostradatelná.“²⁷ Pojem zaměstnávání, jak je používán v ergoterapii, je chápán tedy podstatně širěji než například zaměstnávání v pracovním poměru tak, že nahrazuje pracovní činnost člověku, jenž se nemůže zaměstnávání účastnit.

Sociálněterapeutické dílny jsou součástí sociální služby Domov pro osoby se zdravotním postižením dle § 48 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Hlavním posláním sociálněterapeutických dílen je zácvk uživatelů pro jednodušší pracovní činnosti a podporu sociálně pracovních návyků a jejich cílem je

„podporovat vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností. Nacvičovat a upevňovat motorické, psychické, sociální a pracovní schopnosti a dovednosti.“²⁸

Ani ergoterapii, ani sociálněterapeutické dílny a aktivity jim podobné nelze pokládat za práci nebo zaměstnání tak, jak je upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce nebo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vztahy vznikající podle těchto zákonů jsou tzv. pracovněprávní vztahy.

„Pracovněprávní vztahy jsou právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu a jejichž účastníci jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a povinností.“²⁹

A právě jako výkon výtěžné činnosti v rámci pracovněprávních vztahů nebo výkon samostatné výtěžné činnosti budeme chápat pojmy práce a zaměstnání i v této práci.

27) *Ibid.*

28) Sociálně terapeutické dílny. Kociánka. Dostupné z: <http://www.kocianka.cz/?q=sluzby-kocianky/socialne-terapeuticke-dilny>.

29) GALVAS, M. a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 26.

II.

právo na práci z pohledu mezinárodního práva

II. právo na práci z pohledu mezinárodního práva

Právo je jedním z nejdůležitějších sociálních práv. Jak zdůraznila Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), zaměstnání je základním prvkem společnosti „*nejen s ohledem na zdroje, které vytváří pro komunitu, ale také v souvislosti s ekonomickým příjmem, sociálním postavením a pocitem sebevědomí, který přináší pracujícím*“.³⁰ Inkluzivní efekt zaměstnávání je ještě patrnější u skupin obyvatel, které jsou ohroženy sociálním vyloučením. Zaměstnání posiluje sociální vazby mezi člověkem a komunitou. Jednou z těchto skupin jsou také lidé se zdravotním postižením, obzvláště ti, kteří byli v minulosti odkázáni na život v ústavech sociální péče. Na následujících řádcích se pokusíme vymezit, jak definuje právo na práci mezinárodní a komunitární právo.

II.1. Právo na práci z pohledu mezinárodního práva – historický exkurz

Právo na práci upravuje již *Všeobecná deklarace lidských práv* z roku 1948. I když tento dokument není právně závazný, představuje určitý minimální standard, který musí být dodržen v každém členském státě OSN. Kromě samotného práva pracovat deklarace uznává právo každého zvolit si svobodně zaměstnání, právo na výkon práce za uspokojivých pracovních podmínek, právo na rovné odměňování a také zakazuje nucenou práci. Kromě povinnosti zdržet se zásahů do těchto práv článek 23 také obsahuje povinnost států aktivně chránit své občany před nezaměstnaností.

Jedním z prvních mezinárodních dokumentů, věnujících se výhradně zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, je *Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci* z roku 1955. Toto doporučení poskytuje výčet množství opatření a služeb, které by měly státy zabezpečit k podpoře zaměstnání lidí s postižením, k tomu, aby jim bylo umožněno volně získat nebo změnit povolání. Poskytování těchto služeb by pak mělo být vystavěno na principu inkluze, což znamená, že rekvalifikační

30) Viz preambule Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 168 ohledně zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti, 1988.

kurzy či vzdělávání by měly být, pokud možno, absolvovány spolu s ostatními lidmi bez postižení.³¹

Specifické závazky států v souvislosti s ochranou práva na práci byly dále rozpracovány ve dvou mezinárodních paktech přijatých v r. 1966 taktéž na půdě OSN. *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* se věnuje právu na práci jen z pohledu zákazu nucené práce a otroctví.³² Nejdůležitějším dokumentem, který zakotvil právo na práci jako základní nezcizitelné lidské právo, je *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. Tento Pakt v článku 6 odst. 1 definuje právo na práci jako „právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva“. Právo na práci však není absolutním právem. Plná zaměstnanost představuje určitý ideál, k němuž by měly státy směřovat prostřednictvím podpory politiky zaměřené na dosažení produktivní zaměstnanosti všech lidí. Ta by měla zahrnovat, jak dále specifikuje odstavec 2 článku 6, zejména „programy technického a odborného zaškolení a výcviku, plány a prostředky k dosažení stálého hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje“.

Právo na práci upravují i některé závazné dokumenty s regionální působností. Na našem území se jedná zejména o *Evropskou sociální chartu* z r. 1961, která hned v prvním článku obsahuje povinnost členských států zajistit „co nejvyšší a nejstabilnější úroveň zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti“, chránit právo každého člověka svobodně si zvolit zaměstnání a aktivně podporovat služby k podpoře zaměstnanosti.³³ Stát by tak měl prosazovat proaktivní hospodářskou politiku tak, aby vytvářel nová pracovní místa a chránil místa stávající.

Nejnovějším závazným dokumentem, který upravuje právo lidí s postižením na práci, je *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením*. Tato úmluva nepřináší nová práva, nýbrž jen zdůrazňuje, že práva, která zakotvily ostatní instrumenty OSN, je potřeba interpretovat tak, že plně patří všem lidem bez ohledu na formu nebo závažnost jejich postižení. Úmluva v článku 27 vyjadřuje kromě jiného závazek vytvářet inkluzivní a přístupné pracovní prostředí, podporovat právo na práci, včetně přípravy na zaměstnání, pro všechny lidi s postižením a závazek umožnit jejich zaměstnávání ve veřejném i soukromém sektoru.

31) Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 ohledně pracovní rehabilitace lidí s postižením ze dne 22. 6. 1955, č. 7.

32) Viz Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966, publikován pod č. 120/1876 Sb., článek 8.

33) Evropská sociální charta z roku 1961, publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s., článek 1.

II.2. Povaha závazků států z práva na práci

Právo na práci na jednu stranu náleží každému jednotlivci, na druhou stranu jde rovněž o kolektivní právo.³⁴ **Individuální** povaha práva na práci spočívá v zákazu zásahů do výkonu práva na práci u jednotlivých osob, kdežto jeho **kolektivní** aspekt souvisí se zákazem vyloučení skupiny osob z otevřeného pracovního trhu, a tedy z výkonu pracovního práva. Ustanovení tudíž předpokládá, že stát nebude přijímat taková opatření, která by bezdůvodně právo na práci omezovala u jednotlivců nebo u specifické skupiny osob, například u lidí se zdravotním postižením. Kromě závazku státu zdržet se jednání, které by omezovalo plný výkon práva na práci, obsahuje článek 6 také povinnost aktivně vytvářet a podporovat možnosti pro výkon tohoto práva, včetně ochrany před jeho porušením třetími osobami.³⁵

I když implementace většiny závazků souvisejících s právem na práci podléhá tzv. **progresivní realizaci**, nebo postupnému naplňování závislému na objemu dostupných materiálních prostředků, každý stát je povinen k jeho naplnění využít maximální možné zdroje.³⁶ Při posuzování, zda stát naplňuje tento progresivní závazek, je nutné podrobně zkoumat širokou škálu indikátorů, které se týkají zejména hospodářské situace země a míry zaměstnanosti, s ohledem na zvláště ohrožené skupiny.³⁷ Mezi tyto skupiny patří i lidé se zdravotním postižením. Konkrétní strategie státu k posilování zaměstnanosti je následně nutné posuzovat i ve smyslu těchto indikátorů. To však neznamená, že stát, který se nachází v nepříznivé finanční situaci, může být nečinný. Naopak stát je povinen činit kroky vedoucí k naplnění práva na práci, jinými slovy i k posilování zaměstnanosti. Z toho důvodu i v těchto případech musí státní politika směřovat k plné zaměstnanosti,³⁸ a to při využití všech vhodných prostředků.³⁹

Kromě závazku k progresivní realizaci obsahuje právo na práci také **dva okamžité závazky státu**, a to závazek zajistit výkon práva na práci bez diskriminace z jakéhokoliv důvodu a závazek bezodkladně podstoupit „*záměrné, konkrétní a cílené kroky*“

34) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci ze dne 24. 11. 2005, odst. 6. Dostupné z: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf).

35) *Ibid*, odst. 22.

36) *Ibid*, odst. 32.

37) *Ibid*, odst. 31.

38) *Ibid*, odst. 41.

39) *Ibid*, odst. 22.

k jeho naplnění.⁴⁰ Úplné vyloučení lidí s postižením z možnosti účasti na trhu práce tak nemůže být ospravedlnitelné ani s odkazem na špatnou hospodářskou situaci státu. Navíc ve smyslu článku 27 odst. 1 písm. a) ve spojení s článkem 2 a článkem 5 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením by diskriminací bylo i odmítnutí přijetí přiměřených úprav při zaměstnávání. Stejně tak by se stát dopustil porušení práva na práci, pokud by nepodstoupil žádné kroky k jeho naplnění, neměl by žádnou strategii nebo plán legislativních opatření k posilování zaměstnanosti.

PRÁVO NA VOLBU POVOLÁNÍ A NUCENÁ PRÁCE

Důležitým aspektem práva na práci je právo svobodně si zvolit povolání a zákaz nucené práce. Nucenou prací se rozumí „každá práce nebo služba, která je vyžadována od člověka pod pohnutkou trestu a pro kterou se člověk nenabídl dobrovolně.“⁴¹ S ohledem na článek 13 *Principů ochrany lidí s duševní nemocí a zlepšení péče o duševní zdraví*⁴² pak i nedobrovolná práce vykonávaná v prostředí, kde jsou lidé s postižením zbaveni osobní svobody, spadá pod definici nucené práce podle článku 6 *Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, a může naplnit i skutkovou podstatu otroctví nebo nucené práce ve smyslu čl. 8 *Mezinárodního paktu o občanských a politických právech*. Takovou **nucenou prací může být i pracovní terapie či ergoterapie v psychiatrické léčebně nebo zařízení poskytujícím sociální služby, pokud k ní není vyžadován souhlas pracujícího, nebo pokud je k ní klient nucen například pod příslibem získání určité výhody.**

PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

Existuje několik kritérií pro zkoumání toho, jestli smluvní stát opravdu dostal svým závazkům z práva na práci. Tato kritéria zejména souvisí s charakterem práce nebo zaměstnání. Pro důslednou realizaci práva na práci musí být tato práce především **dostupná** všem lidem. Stát musí vytvářet a podporovat síť pracovních míst prostřed-

40) *Ibid.*, odst. 19.

41) Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené nebo povinné práci z r. 1930, publikována pod č. 506/1990 Sb, článek 2 odst. 1.

42) *Principy ochrany lidí s duševní nemocí a zlepšení péče o duševní zdraví* ze dne 17. 12. 1991. Dostupné z: <http://www2.ohchr.org/english/law/principles.htm>.

nictvím legislativních a jiných opatření, včetně zřízení speciálních služeb k podpoře a pomoci jednotlivcům při hledání vhodného zaměstnání.⁴³ Tyto služby pak musí být poskytovány všem osobám ohroženým nezaměstnaností, se zaměřením na zvláště zranitelné skupiny, do kterých spadají i lidé se zdravotním postižením. Stát by měl dbát na dostupnost pracovních možností nejen ve městech, ale i ve venkovských oblastech.⁴⁴

Trh práce musí být také **přístupný** všem lidem bez rozdílu. Aspekt přípustnosti v sobě zahrnuje tři různé dimenze, které musí být splněny současně. Jedná se o (a) podmínku nediskriminace v přístupu k zaměstnání, (b) fyzickou přístupnost i (c) přístupnost informací o zaměstnání.⁴⁵

Ad a) Nikdo nemůže být diskriminován v přístupu k zaměstnání v jeho udržení z důvodu příslušnosti ke skupině nebo z důvodu sociálního statusu, včetně zdravotního postižení.⁴⁶ Naopak stát má povinnost přijmout programy k podpoře rovného zaměstnávání a k odstranění jakékoli diskriminace.⁴⁷ Jak bylo řečeno výše, právo na zaměstnání není právem absolutním; zajištění jeho výkonu může ovlivňovat množství vnějších faktorů, včetně dostupných zdrojů vlády k vytvoření podpůrných programů. Povinnost odstranit legislativní i jiné překážky, které omezují právo na práci u marginalizovaných skupin, však představuje přímo aplikovatelný závazek pro každý smluvní stát. I v situaci vážného nedostatku zdrojů tak musí stát zajistit ochranu těchto skupin například přijetím nízkonákladových programů.⁴⁸ Závazek nediskriminovat vymezují

43) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci ze dne 24. 11. 2005, odst. 12. Dostupné z: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf).

44) Viz *Standardní pravidla pro zrovnoprávnování příležitostí postižených osob* ze dne 20. 12. 1993, pravidlo 7. Dostupné z: <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r096.htm>.

45) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci ze dne 24. 11. 2005, odst. 12. Dostupné z: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf).

46) Srov. čl. 2 odst. 2 a 3 Mezinárodního paktu pro hospodářská, sociální a kulturní práva z roku 1966, publikován pod č. 120/1976 Sb.

47) Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958, publikována pod č. 465/1990 Sb., čl. 2.

48) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci ze dne 24. 11. 2005, odst. 12. Dostupné z: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf) ve spojení se *Všeobecným vyjádřením Ekonomické a sociální rady č. E/1991/23 ohledně povahy závazků států* ze dne 14. 12. 1990, odst. 1. Dostupné z: <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/94bdbaf59b43a424c12563ed0052b664?OpenDocument>.

starší mezinárodní dokumenty spíše negativně, a to povinností aktérů zdržet se takového jednání, které by omezovalo určitou skupinu nebo skupiny obyvatel v plné realizaci jejich základních práv. *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením* však jde ještě dál, když definici diskriminace rozšiřuje i o situaci odepření přiměřených opatření.⁴⁹ Například v případě, že by pak zaměstnavatel neupravil pracovní místo, náplň práce či pracovní dobu vzhledem k potřebám a možnostem zaměstnance s postižením, mohl by se dopustit diskriminačního jednání, a tudíž porušení práva na práci. Otázce diskriminace v zaměstnávání se dále podrobněji věnujeme v další části. **U lidí se zdravotním postižením je také důležité, aby jim byla dostupná skutečná práce, nejen v podobě chráněných pracovišť nebo dílen.**⁵⁰ Tyto osoby by měly mít rovný přístup na otevřený trh práce.⁵¹

Ad b) Dimenze fyzické přístupnosti také velmi úzce souvisí s přiměřenými opatřeními a zaměstnáváním lidí s postižením obecně. Aby bylo právo na práci z tohoto pohledu naplněno, musí být odstraněny všechny umělé bariéry, které vyčleňují lidi s postižením z přístupu k zaměstnání, zejména fyzické překážky v dopravě, ubytování a místě výkonu práce.⁵² Přístupné by tak měly být kromě samotného pracoviště i místa pro profesní vzdělávání a rekvalifikaci a všechny stavby, ve kterých se vykonávají činnosti související s výkonem práce (například zaměstnanecká jídelna). Kromě fyzických bariér se fyzická přístupnost týká i přístupnosti smluv a jiných dokumentů potřebných k výkonu zaměstnání (například předpisů a vzdělávání o bezpečnosti práce). Tyto by měly být tvořeny tak, aby všichni zaměstnanci s postižením byli schopni porozumět sami nebo s podporou jejich obsahu a nebyli z důvodů tohoto nedostatku vylučováni z výkonu práva na práci.⁵³

49) Srov. čl. 2 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

50) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/1995/22 ohledně lidí se zdravotním postižením ze dne 9. 12. 1994. Dostupné z: <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm5e.htm>, odst. 20–25.

51) Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů z roku 1983, publikována pod č. 72/1985 Sb., odst. 3.

52) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/1995/22 ohledně lidí se zdravotním postižením ze dne 9. 12. 1994. Dostupné z: <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm5e.htm>, odst. 22.

53) K principům přiměřených opatření a univerzálního designu viz blíže část *Vymezení základních pojmů*.

Ad c) Další složkou přístupnosti je právo vyhledávat a získávat informace o zaměstnání včetně podmínek pro jeho získání a dostupných pracovních míst a povinnost státu tyto informace poskytnout.⁵⁴ Stát má povinnost vytvářet dostupné sítě informací ohledně místního i zahraničního pracovního trhu. Opět tyto informace musí být poskytovány takovým způsobem a v takové podobě, aby šetřily zásadu univerzálního designu a přiměřených opatření.

Kromě dostupnosti a přístupnosti musí práce také vykazovat určitý standard kvality k tomu, aby bylo možné říci, že stát dostal svým závazkům zajistit právo na práci. Zejména se jedná o vytvoření vhodných, spravedlivých a bezpečných podmínek pro výkon práce. Práce je **slušná** (*decent*) tehdy, „*když respektuje základní lidská práva, jakož i práva zaměstnanců na vhodné pracovní podmínky a bezpečí v práci a dostatečnou odměnu. Tato práce také přináší příjem, který podporuje zaměstnance a jejich rodiny ve smyslu čl. 7 Paktu. Tato základní práva zahrnují také respekt k fyzické a mentální integritě zaměstnance při výkonu jeho práce*“.⁵⁵ Povinností státu pak je dohlížet na vhodné materiální pracovní podmínky, ale také podporovat možnosti flexibilní úpravy pracovní doby a vytvářet a chránit alternativní formy zaměstnávání, přizpůsobené pro potřeby lidí s postižením.⁵⁶ Těmi mohou být práce mimo hlavní pracovní poměr, práce na základě živnostenského oprávnění nebo jiné způsoby úpravy zaměstnávání. Kvalitě zaměstnávání a pracovních podmínek se věnuje zejména Mezinárodní organizace práce, která při své činnosti vytváří mezinárodní standardy práce. Rovněž *Evropská sociální charta* se samostatně věnuje otázce pracovních podmínek. Podle jejího názoru právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky „*přímo vyplývá z práva na osobní integritu*“ a „*je jedním ze základních principů lidských práv*“.⁵⁷ Toto právo se bezvýhradně vztahuje na zaměstnání ve veřejném i soukromém sektoru.⁵⁸

54) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci ze dne 24. 11. 2005. Dostupné z: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf), odst. 12 písm. b) část iii).

55) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci ze dne 24. 11. 2005. Dostupné z: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf), odst. 7.

56) Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/1995/22 ohledně lidí se zdravotním postižením ze dne 9. 12. 1994. Dostupné z: <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm5e.htm>, odst. 22.

57) Doporučení Evropského výboru pro sociální práva č. I, Vyjádření ohledně interpretace čl. 3, s. 22.

58) *Ibid*, s. 12.

PRÁVO NA ROVNÉ ODMĚNOVÁNÍ

Důležitým aspektem práva na práci je právo na odměňování za vykonanou práci. Mezinárodní orgány uznávají právo každého na spravedlivou odměnu v takové výši, aby byla u všech pracujících a jejich rodin zajištěna slušná (*decent*) životní úroveň.⁵⁹ I když životní úroveň se může v různých zemích lišit, čistá odměna by neměla být nižší než 60 % průměrné mzdy v zemi.⁶⁰ Tato výše však není absolutní, v případě, že stát prokáže, že i mzda nižší než 60 % z průměrné národní mzdy je dostatečná pro zajištění slušné životní úrovně, může jít o spravedlivou odměnu.⁶¹ V některých případech může být mzda předmětem srážek nebo snížení, a to při kumulativním splnění dvou podmínek. Možnost uplatnění srážek musí vždy vyplývat ze zákona nebo z kolektivní smlouvy a snížení mzdy nemůže zasáhnout do životního minima zaměstnance a osob na něm závislých.⁶² Systémy odměňování nesmí ani jinak znevýhodňovat zaměstnance s postižením a postižení nemůže být v žádném případě důvodem pro „vytváření nízkého standardu ochrany zaměstnanců nebo snížení sazby minimální mzdy“.⁶³

II.3. Právo na práci z pohledu EU

I Evropské společenství uznává právo lidí s postižením na práci. Toto lze dovodit zejména z článku 15 odst. 1 Listiny základních práv EU, který uznává právo každého „pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání“ ve spojení s článkem 26, podle kterého mají lidé s postižením právo „na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti“. Navíc Evropská unie jako celek ratifikovala v r. 2003 Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením a následně Rada Evropské unie přijala rezoluci č. 2003/C 175/01 ohledně podpory zaměstnanosti a sociální integrace lidí s postižením, kterým vyzvala členské státy, aby kromě jiného:

59) Viz Evropská sociální charta, odst. 4.

60) Doporučení Evropského výboru pro sociální práva č. XIV–2, Vyjádření ohledně interpretace čl. 4 odst. 1, s. 50–52.

61) *Ibid.*

62) *Ibid.*

63) *Ibid.* čl. 26.

- „odstranily bariéry bránící lidem s postižením účastnit se společenského života, zejména pak života pracovního a předcházely tvorbě nových bariér prostřednictvím podpory designu pro všechny,“⁶⁴
- „zajistily provedení a implementaci Směrnice ve stanovené lhůtě,“⁶⁵
- „reflektovaly potřebu dalších opatření pro podporu zaměstnanosti a sociální integrace lidí s postižením do společnosti,“⁶⁶
- a „zvážíly možnosti přijetí opatření na národní i evropské úrovni, která by byla konzistentní s cíli Evropské strategie zaměstnanosti a která by podporovala zaměstnávání lidí s postižením.“⁶⁷

V roce 2010 pak přijala Evropská komise *Evropskou strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením pro roky 2010–2020* s podtitulem *Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu*, ve které zdůraznila potřebu větší zaměstnanosti lidí s postižením. K tomu by měla Evropská unie podporovat a doplňovat aktivity členských států v souvislosti s analýzou pracovního trhu lidí s postižením, odstraňování těch systémů sociální pomoci, které působí negativně na zaměstnávání lidí s postižením, podporou jejich integrace do pracovního trhu, vytvořením aktivních politik zaměstnanosti, odstraňování bariér a podobně.⁶⁸

Zatím jediným závazným dokumentem věnujícím se zaměstnávání lidí s postižením je Směrnice Rady EU č. 2000/78/ES, která zakazuje diskriminaci lidí se zdravotním postižením v zaměstnávání.⁶⁹ Diskriminaci se dále věnujeme v následující části.

64) *Rezoluce Rady Evropské unie č. 2003/C 175/01 ohledně podpory zaměstnanosti a sociální integrace lidí s postižením* ze dne 15. 6. 2003. Dostupná z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2003:175:0001:0002:EN:PDF>, odst. (v).

65) *Ibid.*, odst. (vi).

66) *Ibid.*, odst. (vii).

67) *Ibid.*, odst. (viii).

68) *European Disability Strategy 2010–2011*. Dostupná z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF>.

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

II.4. Shrnutí

Z výše uvedeného můžeme vyvodit několik podmínek, které musí být splněny k důsledné implementaci práva na práci u lidí s postižením:

- 1. Žádný člověk s postižením nesmí být podrobován nucené práci, včetně pracovní terapie, která je vykonávána bez jeho souhlasu.**
- 2. Každý člověk s postižením má právo zvolit si práci, vytrvat v ní, vypovědět ji nebo změnit ji na rovném základě s ostatními.**
- 3. Stát má povinnost aktivně vytvářet nová pracovní místa a chránit stávající pracovní místa pro lidi s postižením.**
- 4. Lidé s postižením mají volný přístup k otevřenému trhu práce bez diskriminace a k informacím ohledně pracovních míst, pracovní rehabilitace a rekvalifikace ve formě, kterou si k tomu zvolí.**
- 5. Stát má povinnost prosazovat aktivní politiku zaměstnanosti lidí s postižením. Strategie musí obsahovat specifické a cílené kroky k zajištění plné zaměstnanosti všech lidí s postižením.**
- 6. Legislativa musí upravovat pracovní podmínky včetně práva na přiměřená opatření při výkonu práce a musí být vystavěna na principu univerzálního designu.**
- 7. Stát zaručuje rovnou a spravedlivou odměnu za práci všem lidem s postižením k zajištění slušné životní úrovně pro ně a jejich rodiny.**

III.

diskriminace osob se zdravotním postižením v právu na práci

III. diskriminace osob se zdravotním postižením v právu na práci

Tomu, co je diskriminace, jsme se věnovali dříve v části „Vymezení základních pojmů“. Tyto obecné úvahy teď budeme aplikovat za pomoci mezinárodního a komunitárního práva na situace, kdy jsou lidé s postižením diskriminováni v oblasti práva na práci.

Jak bylo zmíněno dříve, zákaz diskriminace je zakotven téměř v každém mezinárodním lidskoprávním dokumentu. V dokumentech mezinárodních organizací, jako jsou Organizace spojených národů (OSN), Mezinárodní organizace práce (MOP) a Rada Evropy, najdeme i zákaz diskriminace a povinnost rovného zacházení i v oblasti zaměstnávání.

III.1. Dokumenty OSN

Všeobecná deklarace lidských práv

- V článku 2 zakazuje jakoukoliv diskriminaci z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, rodu, majetku nebo **jiného postavení**.
- Podle článku 7 jsou si všichni před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.
- Článek 23 pak zakotvuje právo na práci pro každého, včetně práva na prostředky sociální ochrany, pokud to bude potřebné.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

- Článek 2 odst. 1 – Každý stát, který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje respektovat práva uznaná v tomto Paktu a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo **jiného postavení**.

- Článek 25 – Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

- Článek 2 odst. 2 – Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo **jiného postavení**.
- Samotné právo na práci pro všechny, jak bylo zmiňováno výše, je zakotveno v článku 6.
- Právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky pro každého člověka upravuje článek 7.

Formulace zákazu diskriminace ve výše zmiňovaných dokumentech OSN se zásadně neliší, nicméně ani v jednom z nich výslovně nenajdeme zmínku o lidech se zdravotním postižením, i když se na ně všechny dokumenty bezpochyby vztahují – lze je zařadit do skupiny lidí s „jiným postavením“. **Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením** se od výše zmiňovaných dokumentů liší nejen tím, že hovoří o zákazu diskriminace přímo v souvislostech s právy osob se zdravotním postižením, ale také tím, že hovoří o pozitivních závazcích jednat tak, aby k diskriminaci nedocházelo (např. zajištění přiměřených úprav). Jak je zjevné z preambule Úmluvy, motivací k přijetí Úmluvy byl fakt, že lidé s postižením jsou vystaveni i dnes různým formám diskriminace. Pod písmenem p) vyjadřuje OSN znepokojení nad „*obtížnými podmínkami osob se zdravotním postižením, které jsou vystavovány mnohonásobným a závažným formám diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního, etnického, domorodého nebo sociálního původu, majetku, rodu, věku nebo jiného postavení*“. V písmenu h) dále pak uznává, že „*diskriminace jakékoli osoby na základě zdravotního postižení je porušením přirozené důstojnosti a hodnoty lidské bytosti*“.

V článku 2 je přímo definována **diskriminace na základě zdravotního postižení** jako

„jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odeřnění přiměřené úpravy.“

Článek 5 dále upravuje zásadu **rovnosti a nediskriminace**:

Článek 5 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením

1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že všechny osoby jsou před zákonem a ze zákona **rovnoprávné** a mají **nárok na rovnost** před zákonem a rovný užitek ze zákona **bez jakékoli diskriminace**.
2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, **zakazují veškerou diskriminaci na základě zdravotního postižení** a zaručují osobám se zdravotním postižením rovnoprávnou a účinnou právní **ochranu před diskriminací** z jakýchkoli důvodů.
3. S cílem podpořit rovnoprávnost a odstranit diskriminaci, státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, **přijmou veškerá příslušná opatření pro zajištění poskytování přiměřené úpravy**.
4. Specifická opatření, která jsou nezbytná k urychlení nebo dosažení faktické rovnoprávnosti osob se zdravotním postižením, se nepovažují podle této úmluvy za diskriminaci.

Z Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením vyplývají státům, které ji ratifikovaly, a tedy i České republice, závazky, které jsou upraveny v čl. 4. V souvislosti s diskriminací mají státy povinnost přijmout veškerá odpovídající opatření, s cílem změnit nebo zrušit existující zákony, předpisy, zvyklosti a praktiky, které jsou zdrojem diskriminace vůči osobám se zdravotním postižením⁷⁰ a přijmout veškerá odpovídající

70) Viz čl. 4 odst. 1 písm. b) Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

opatření k odstranění diskriminace na základě zdravotního postižení ze strany jakékoliv osoby, organizace nebo soukromé společnosti⁷¹.

Jako prevence před diskriminačním jednáním slouží tzv. **univerzální design** a **přiměřené úpravy** (viz kapitolu *Vymezení základních pojmů*). Stát má povinnost provádět nebo podporovat výzkum a vývoj univerzálně navrhovaných výrobků, služeb, vybavení a zařízení tak, aby vyžadovaly minimální přizpůsobení a náklady při uspokojování specifických potřeb osob se zdravotním postižením, podporovat jejich dostupnost a využití a podporovat zařazení univerzálního designu do vytvářených norem a směrnic.⁷²

Úmluva přímo zmiňuje otázku diskriminace v souvislosti s právem na práci v čl. 27 odst. 1 písm. a), který zakazuje diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech formách zaměstnávání a oblastech, které s ním souvisí, jakými jsou podmínky nábory a přijímání zaměstnanců, setrvávání v zaměstnání, profesní postup a bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Tento článek přímo uznává právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními a je zde zakotvena i povinnost států zabezpečit a podporovat realizaci tohoto práva, a to mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, kdy jsou přijímána příslušná opatření, včetně opatření legislativních. Článek 27 upravuje i povinnost zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována **přiměřená úprava na pracovišti**.

V souvislosti s diskriminací a přiměřenými úpravami se vyjádřil i Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením ve svých doporučeních Tunisku a Španělsku. V doporučení pro Tunisko doporučuje státu, aby zahrnul definici přiměřených úprav do vnitrostátního práva a aplikoval je v souladu s článkem 2 Úmluvy, a to zejména v tom smyslu, že zákon výslovně uznává, že odepření přiměřených úprav je diskriminací na základě zdravotního postižení.⁷³ Obdobně i v doporučení pro Španělsko Výbor zdůrazňuje nutnost vnímat odepření přiměřených úprav jako diskriminační jednání a také klade důraz na poradenství, zvyšování povědomí a trénink o konceptu přiměřených úprav, aby se diskriminaci předcházelo.⁷⁴

71) *Ibid.*, čl. 4 odst. 1 písm. e).

72) *Ibid.*, č. 4 odst. 1 písm. f).

73) *Concluding observations of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities – Tunisia* ze dne 13. 5. 2011. Dostupné z: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Session5.aspx>, odst. 13.

74) *Concluding observations of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities – Spain* ze dne 19. 10. 2011. Dostupné z: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Session5.aspx>, odst. 20.

III.2. Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce⁷⁵ upravuje minimální úroveň základních práv mimo jiné v oblasti odstranění nucené práce, rovnosti příležitostí a rovného zacházení, ochrany mateřství, formuluje minimální standardy sociálního zabezpečení a jiné. Jednou z jejích hlavních činností je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení týkajících se zásadních otázek z oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení.⁷⁶ O vztahu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a diskriminace pojednává **Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání**⁷⁷

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

- *"Diskriminací je jakékoliv rozlišování, vylučování a upřednostňování založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání a povolání."*

III.3. Dokumenty Rady Evropy

Nejvýznamnějšími dokumenty Rady Evropy zabývajícími se diskriminací jsou **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva)**⁷⁸ a **Evropská sociální charta**⁷⁹. Všechny tyto dokumenty přímo zakazují jakoukoliv formu diskriminace na základě zdravotního postižení.

75) Mezinárodní organizace práce je jednou z největších a nejvýznamnějších mezinárodních odborových organizací přidružených k OSN. Příčiny založení vyplývají ze společenské a sociální situace z období 1. světové války a těsně po jejím skončení.

76) ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň 2010, s. 74.

77) Přijata dne 25. 6. 1958, pro ČR platná od 21. 1. 1965, publikována pod č. 465/1990 Sb.

78) Uzavřena dne 4. 11. 1950 v Římě, v platnost vstoupila dne 3. 9. 1953.

79) Uzavřena dne 12. 10. 1961 v Turíně, účinná od února 1965 a v ČR byla vyhlášena pod č. 14/2000 Sb. m. s

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva)

- Článek 14 – "užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení."

Protokol č. 12 k Evropské úmluvě

- Protokol doplňuje článek 14 Evropské úmluvy a rozšiřuje zákaz diskriminace, který byl v Evropské úmluvě omezený na výkon práv a svobod obsažených v této úmluvě a jejich protokolech. Protokol č. 12 obsahuje v článku 1 **všeobecný zákaz diskriminace**, čímž se rozšířila ochrana Evropského soudu pro lidská práva i na sociální práva (kam patří i právo na práci). Česká republika tento protokol podepsala, ale zatím neratifikovala.

Evropská sociální charta

- V preambuli uvádí, že "užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního nebo sociálního původu."

Revidovaná Evropská sociální charta

- Vznikla jako reakce na sociální změny.
- Požívání práv stanovených v této Chartě bude zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je rasa, barva, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné názory, národnostní nebo sociální původ, zdraví, příslušnost k národnostní menšině, rodný nebo jakýkoliv jiný status.

III.4. Diskriminace v právu EU

Z práva EU je nejzásadnějším dokumentem **Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání**⁸⁰. Směrnice patří pod oblast tzv. sekundárního práva EU, které pracuje převážně se směrnicemi, jejichž obsah by měl být implementován do vnitrostátních právních řádů členských států.

Článek 1 Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

- *"Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech."*

Tato směrnice předpokládá ve spojení s osobami se zdravotním postižením i tzv. **pozitivní diskriminaci**, které je věnován článek 7:

Pozitivní a specifická opatření

1. *Za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě, zásada rovného zacházení nebrání žádnému členskému státu v udržování nebo přijetí zvláštních opatření k předcházení nevýhodám nebo vyrovnání nevýhod spojených s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1.*
2. *Pokud jde o zdravotně postižené osoby, zásada rovného zacházení se nedotýká práva členských států ponechat si nebo přijímat ustanovení k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci nebo opatření zaměřená na vytváření nebo zachování ustanovení nebo zařízení na ochranu nebo podporu zařazení těchto osob do pracovního prostředí.*

Evropský soudní dvůr se problematikou směrnice 2000/78/ES zabýval v již zmiňovaném případě *Sonia Chacón Navas proti Euresť Colectividades SA* a také v případě *Coleman proti Attridge Law a Steve Law (C-303/06)*⁸¹. Toto rozhodnutí je zajímavé

80) Ze dne 27. 11. 2000.

81) Věc C-303/06 S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law [online]. Eur-lex.europa.eu, 2012 [cit. 28. 3. 2012]. Dostupný z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0303:CS:HTML>.

ve spojení se stanoviskem generálního advokáta Poiarese Madura ze dne 31. 1. 2008⁸², kdy britský soud položil ESD předběžnou otázku, jestli jsou směrnicí chráněny jen osoby, které spadají pod ochranu (v tomto případě by šlo o osoby se zdravotním postižením), nebo může být diskriminací i rozdílné zacházení z důvodu vztahu k takové osobě (rodič postiženého dítěte). **Podle ESD mohou být diskriminací v zaměstnávání, podle směrnice 2000/78/ES, vystaveny i osoby, které navzdory tomu, že nejsou samy postižené, jsou přímo diskriminované a/nebo obtěžované v zaměstnání nebo povolání z důvodu vztahu k osobě se zdravotním postižením.**

Povinnost poskytovat osobám se zdravotním postižením přiměřené úpravy v zaměstnání najdeme ve směrnici 78/2000/ES v článku 5:

Přiměřené úpravy

- *Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřená úprava. To znamená, že v případech, kdy si to konkrétní případ vyžaduje, zaměstnavatelé musí přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožňují přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvovat odborné vzdělávání, pokud by tato opatření neznamenal pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.*

V preambuli směrnice (odst. 20) je vyjádřeno, že by měla být přijímána vhodná opatření, tj. účinná a praktická opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělbý úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření. Při určování, zda příslušná opatření představují neúměrné zatížení, je potřeba brát v úvahu zejména s nimi spojené finanční a jiné náklady, velikost a finální prostředky organizace či podniku, jakož i možnost získat veřejné prostředky nebo jinou pomoc.⁸³

82) Stanovisko generálního advokáta Poiarese Madura ve věci Coleman proti Attridge Law a Steve Law ze dne 31. 1. 2008 [online]. Eur-lex.europa.eu, 2012 [cit. 12. 4.2012]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CC0303:EN:HTML>.

83) Viz směrnice 78/2000/ES, Preambule odst. 21.

Směrnice nevyklučuje ani situace, kdy může být rozdílné zacházení oprávněné, ale pouze v případě, že směřuje k legitimnímu cíli a souvisí se specifickými okolnostmi výkonu konkrétního povolání.⁸⁴

III.5. Diskriminace v právních předpisech ČR

Zákaz diskriminace v zaměstnávání z důvodu zdravotního postižení je upraven v právní úpravě ČR na několika místech.

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16–17

■ § 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je **zakázána jakákoliv diskriminace**. Pojmy *přímá diskriminace*, *nepřímá diskriminace*, *obtěžování*, *sexuální obtěžování*, *pronásledování*, *pokyn k diskriminaci* a *navádění k diskriminaci* a *případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné*, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) **Za diskriminaci se nepovažuje** rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

■ § 17 – Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 4.

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení se všemi** fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je **zakázána jakákoliv diskriminace**.

84) Viz směrnice 78/2000/ES, Preambule odst. 23 ve spojení s článkem 4.

Oba zákony přímo v textu nebo v poznámkách odkazují v otázkách diskriminace na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). V tomto zákoně je ve vztahu ke zdravotnímu postižení zakázána přímá i nepřímá diskriminace (viz kapitola *Vymezení základních pojmů*), přičemž za diskriminaci na základě zdravotního postižení se považuje i obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Za příklad **přímé diskriminace** osoby se zdravotním postižením v zaměstnání lze uvést situaci, kdy se o zaměstnání v call centru internetového obchodu uchází nevidomá absolventka obchodní akademie s praxí. Zaměstnavatel ji odmítne s tím, že dle jeho názoru nevidomá osoba není naprosto schopna tuto práci zvládnout, bez hledu na její dosažené vzdělání.⁸⁵

Příkladem **nepřímé diskriminace** může být situace, kdy u jednoho zaměstnavatele má většina žen, které se starají o dítě se zdravotním postižením, na základě vlastní žádosti upravenou pracovní dobu. Před začátkem jejich pracovní doby se konají pravidelná školení, kterých se tyto ženy, z důvodu péče o děti, nemůžou účastnit. Tímto jednáním zaměstnavatele jsou diskriminovány, protože je jim znemožněn přístup k odborné přípravě, a tím je značně ztížen jejich kariérní postup.⁸⁶

I antidiskriminační zákon však myslí na situace, kdy o diskriminaci nepůjde, a to pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné (§ 3 odst. 1).

Za **nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení** je považováno i odmítnutí nebo opomenutí přijmout **přiměřená opatření** k tomu, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, leda že by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení (§ 3 odst. 2). Antidiskriminační zákon vyjmenovává, i co všechno je potřeba vzít v úvahu při posuzování, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení (§ 3 odst. 3):

85) BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., Koldinská, K., KÚHN, Z., KÚHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, S. 93.

86) BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4., doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 180.

- míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření
- a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Za nepřiměřené zatížení není však považováno opatření, které je fyzická či právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu (§ 3 odst. 4).

Ne všechny formy rozdílného zacházení však mají negativní důsledky. Zákoník práce vymezuje některé druhy rozdílného zacházení, které je odůvodněné. Podle něj diskriminací není nerovné zacházení, které:

- je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce,
- spěje k dosažení oprávněného účelu,
- je přiměřeným požadavkem.⁸⁷

Pokud jde o podpůrné opatření (*affirmative action*)⁸⁸, které slouží k vyrovnávání příležitostí pro určité skupiny občanů, toto také nebude spadat pod definici diskriminace za předpokladu, že:

- jeho účelem je předcházení nebo vyrovnávání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.⁸⁹

Podobnou právní úpravu diskriminace přináší i antidiskriminační zákon.

§ 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona

- *"Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené."*

87) Viz § 16 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

88) Tato opatření jsou někdy nesprávně nazývána pozitivní diskriminací. Je však zřejmé, že nejde o žádnou formu diskriminace.

89) Viz § 16 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

- (1) *Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.*
- (2) *Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.*
- (3) *Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.*

V ustanovení § 7 odst. 3 je zohledněno, že i pozitivní opatření by měla mít svou hranici. Tato úprava je i v souladu s judikaturou ESD. Ve věci *Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen (C-450/93)* ze dne 17. 10. 1993, která se týkala pozitivních opatření ve prospěch žen, ESD řekl, že opatření, která garantují ženám absolutní a neomezenou přednost při přijímání do zaměstnání, nejsou v tomto případě odůvodnitelná.⁹⁰

III.6. Právní prostředky ochrany zaměstnanců před diskriminací

Jak je patrné z výše uvedeného přehledu, rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou základními zásadami, které se prolínají celým právním systémem. Jako většina zákazů ani zákaz diskriminace není plně dodržován, a tedy je nutné poskytnout diskriminovaným osobám prostředky k ochraně proti takovému jednání. Pokud nelze situaci řešit se zaměstnavatelem, může se člověk obrátit na **úřad práce** (před vznikem pracovního poměru) nebo na **inspektorát práce** (po vzniku pracovního poměru).⁹¹ Osoba, která byla dotčena nerovným nebo diskriminačním jednáním, má také právo domáhat se u **soudu**, aby bylo **upuštěno od diskriminace, aby byly následky diskriminačního zásahu odstraněny** a případně, aby jí bylo přiznáno přiměřené za-

90) Věc C-450/93 Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen ze dne 17. 10. 1993, odst. 22.

91) JAKUBKA, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2009, č. 9, s. 10.

dostiucnění.⁹² Pokud toto nebude dostačující, zejména z důvodu, že byla diskriminačním jednáním značně snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti⁹³, má **právo také na náhradu nemajetkové újmy v penězích**, přičemž výši této náhrady určí soud. Poškozený má možnost bránit se i žalobou proti zásahu do ochrany osobnosti, ve které může požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích.⁹⁴ Důležité je ale zmínit, že uplatněním nároku na náhradu nemajetkové újmy dle občanského zákoníku se vylučuje uplatnění tohoto nároku dle antidiskriminačního zákona.⁹⁵

Diskriminační žaloba je výhodnější pro zaměstnance, jelikož v takovém případě, na rozdíl od ostatních sporných řízení, nese důkazní břemeno zaměstnavatel. Ten pak musí před soudem prokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo:

§ 133a zákona č. 99/1963 občanského soudního řádu

■ *Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách...*

...

■ *je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*

K problematice tzv. obráceného důkazního břemene se vyjádřil i Ústavní soud ČR ve svém sjednocujícím stanovisku ÚS, Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006, publikované pod č. 419/2006 Sb.:

92) Viz § 10 a 11 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o rovných prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

93) K vymezení snížení důstojnosti nebo vážnosti ve společnosti ve značné míře srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003.

94) Viz § 13 odst. 2 zákona č. 401964 Sb., občanského zákoníku.

95) JOUZA, L. Nový antidiskriminační. *Bulletin advokacie*. 2009, č. 11, s. 33. a KÜHN, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona, *Právní rozhledy*, 2010, č. 3, s. 77.

„Výkladem ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. nelze dovodit, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Ostatně požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno.

Neobstojí proto názor navrhovatele, že v řízeních uvedených v napadeném ustanovení občanského soudního řádu „je strana žalující zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč že je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo“. Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní. Pokud tato břemena strana žalující unese, což musí v jednotlivém případě posoudit soud, je následně věcí strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo.“

V případě diskriminace v zaměstnání se může oběť také obrátit na **Veřejného ochránce práv** (ombudsmana):

§ 21b antidiskriminačního zákona

- *Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem*
 - a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,*
 - b) provádí výzkum,*
 - c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,*
 - d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“*

Realita pracovněprávních vztahů je často komplikovanější, v praxi se mohou vyskytovat situace, kdy budou poškozena práva zaměstnance, která přímo nespádají pod obecnou antidiskriminační úpravu. Jako příklad lze uvést případ *Helen Green proti Deutsche Bank*, kdy šlo o diskriminaci bez přímé vazby na některý z diskriminačních důvodů uvedených v zákoně – mobbing⁹⁶ – a žalobkyni byla i tak poskytnuta vysoká finanční náhrada.⁹⁷

96) „Mobbing“ je označení pro různé formy znepříjemňování života (šikany) spolupracovníky na pracovišti, pro které je charakteristická rafinovanost a zákeřnost. Znepříjemňování života na pracovišti ze strany zaměstnavatele se pak označuje pojmem „bossing“.

97) BRŮHA, D. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, č. 1, s. 34.

IV.

nástroje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR

IV. nástroje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR

IV.1. Legislativa v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Listina základních práv a svobod zaručuje osobám se zdravotním postižením právo na zvláštní pracovní podmínky, právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a právo na pomoc při přípravě k povolání, jakož i právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky⁹⁸.

Dle českých právních předpisů lze práva zaměstnanců rozlišovat na práva vznikající před vznikem pracovního vztahu (před přijetím do zaměstnání) a po vzniku pracovního vztahu (po přijetí do zaměstnání) a zvláštní práva zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením:

před přijetím do zaměstnání	po přijetí do zaměstnání	osoby se zdravotním postižením
<ul style="list-style-type: none">■ právo na svobodnou volbu zaměstnání (§ 11 ZoZ)■ právo na možnost vstoupit do pracovního vztahu (§ 10 ZoZ)■ právo na stejné podmínky v přístupu k zaměstnání a službám zaměstnanosti (§ 4 a 12 ZoZ)■ právo na zprostředkování zaměstnání (§ 10, § 14–38 ZoZ)■ právo na rekvalifikaci a jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (§ 10, § 104–119 ZoZ)■ právo na hmotné zabezpečení■ v nezaměstnanosti nebo rekvalifikaci (§ 10, § 39–57 ZoZ)	<ul style="list-style-type: none">■ zákaz nucené práce (čl. 9 Listiny)■ právo na rovné zacházení v pracovním poměru (§ 16–17 ZP)■ právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci (§ 109 a násl. ZP)■ právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (§ 101 a násl. ZP)■ právo na informace ze strany zaměstnavatele (§ 37 ZP)■ právo na ukončení pracovního vztahu jen ze zákonem omluvitelných podmínek (§ 48–73a ZP)	<ul style="list-style-type: none">■ právo na zvýšenou ochranu na trhu práce (§ 67 ZoZ)■ právo na pracovní rehabilitaci (§ 69 ZoZ)■ právo na specializované rekvalifikační kurzy (§ 74 ZoZ)■ právo na pomoc při přípravě na zaměstnání (§ 71 ZoZ)■ právo na specifické pracovní podmínky, hlavně individuální přizpůsobení pracovních míst (§ 80 ZoZ a § 103 odst. 5 ZP)

98) Srov. čl. 28 a 29 Listiny základních práv a svobod.

PRÁVNÍ ÚPRAVA V ZÁKONÍKU PRÁCE

V ustanovení § 103 odst. 5 zákoníku práce je zakotvena povinnost zaměstnavatele zajistit na své náklady pro zaměstnance se zdravotním postižením prostřednictvím technických a organizačních opatření potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Ustanovení § 111 zákoníku práce zmocňuje vládu k tomu, aby nařízením upravila výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy. Vláda vydala dne 6. 12. 2006 nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Dle tohoto nařízení je možné podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance snížit minimální mzdu a nejnižší úroveň zaručené mzdy pouze na 75 % z částek, které platí pro ostatní zaměstnance, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, a až na 50 %, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo o mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.⁹⁹ Jde o problematickou úpravu zejména s ohledem na rovnost odměňování a zákaz diskriminace.

V zákoníku práce není zvláštní ochraně osob se zdravotním postižením v pracovních vztazích věnována zvláštní pozornost, ale najdeme zde v ustanovení § 237 odkaz na zvláštní právní předpis – zákon o zaměstnanosti.

PRÁVNÍ ÚPRAVA V ZÁKONĚ O ZAMĚSTNANOSTI

Zákon o zaměstnanosti je hlavním legislativním opatřením, které upravuje i práva a povinnosti související se zaměstnáváním lidí s postižením. Vymezuje kupříkladu povinnosti Úřadu práce ČR, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním

99) § 4 nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

postížením, stanovuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti¹⁰⁰ a upravuje i způsoby podpory zaměstnavatelů lidí se zdravotním postižením.

Úřad práce České republiky

Úřad práce kromě evidenční funkce také zprostředkuje zaměstnání mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem, poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům informační, poradenské a jiné služby v oblasti zaměstnanosti, zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a spolupracuje se zaměstnavateli.¹⁰¹ Zaměstnavatelé pak můžou v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením požadovat od Úřadu práce ČR informace a poradenství, součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace slouží jako prostředek pro realizaci práva na pomoc při přípravě k povolání, které je zakotveno v čl. 29 odst. 2 Listiny. Podle ustanovení § 69 odst. 1 ZoZ má právo na pracovní rehabilitaci každá osoba se zdravotním postižením, která o ni požádá.¹⁰² Zákon o zaměstnanosti definuje pracovní rehabilitaci jako

souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.¹⁰³

100) Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou hlavně: rekvalifikace, investiční stimuly, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (srov. § 104 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

101) Viz § 79 zákona o zaměstnanosti.

102) STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 95.

103) § 69 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Krajská pobočka Úřadu práce společně s osobou se zdravotním postižením sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace, přičemž je brán ohled na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci s ohledem na situaci na trhu práce. Úřad práce přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny, která je vytvořena tímto úřadem a složena hlavně ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením (§ 7 odst. 3 ZoZ).¹⁰⁴

Teoretická a praktická příprava na zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost

Jde v podstatě o součásti pracovní rehabilitace, které upravuje ustanovení § 71 ZoZ. Spadá sem příprava na budoucí povolání dle zvláštních předpisů¹⁰⁵, příprava na práci a specializované rekvalifikační kurzy. U **přípravy na budoucí povolání** je rolí Úřadu práce ČR nebo fyzické či právnické osoby zabezpečující pracovní rehabilitaci, především poradenství při volbě povolání, druhu studia a o možnostech uplatnění na trhu práce.¹⁰⁶ **Přípravě na práci** je věnováno ustanovení § 72 ZoZ, kde je tato definována jako cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, návyků a dovedností nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Osoba se zdravotním postižením se musí připravovat na práci, která je pro ni vhodná, a kromě získání nových znalostí má tato příprava sloužit k osvojení potřebných dovedností a pracovních návyků. Příprava na práci může sestávat z teoretické i praktické části, neměla by ale trvat déle než 24 měsíců, což je považováno za dobu dostateč-

104) Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, blíže pojednává o individuálním plánu pracovní rehabilitace – cíle, formy, průběh, náklady a jejich úhrada apod.

105) Např. zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

106) STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 100–106.

nou pro zaučení osoby se zdravotním postižením pro výkon vhodného zaměstnání.¹⁰⁷ Příprava by měla probíhat na individuálně přizpůsobených pracovištích zaměstnavatele za pomoci asistenta, který je hrazený Úřadem práce, na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územích samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

O přípravě na práci je mezi Úřadem práce a osobou se zdravotním postižením uzavírána dohoda a po jejím absolvování obdrží absolvent této přípravy od osoby, u které ji absolvoval, osvědčení. Pokud osoba se zdravotním postižením nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu ani náhradu mzdy, má po dobu této přípravy nárok na podporu při rekvalifikaci, a to i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.¹⁰⁸

Specializované rekvalifikační kurzy jsou pro osoby se zdravotním postižením organizovány za stejných podmínek jako rekvalifikace, kterou upravuje ustanovení § 109 a násl. ZoZ (§ 74 ZoZ). Specializované rekvalifikační kurzy jsou realizovány na základě dohody s Úřadem práce a Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace náklady s ní spojené a může mu poskytnout i příspěvek na nutné náklady s rekvalifikací spojené. Tyto náklady však musejí být prokázány.¹⁰⁹ Stejně jako u přípravy na práci má osoba za výše zmíněných podmínek nárok na podporu při rekvalifikaci.

Chráněné pracovní místo a příspěvek na jeho zřízení

Chráněné pracovní místo vytváří zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením. **Na zřízení chráněného pracovního místa** pro osobu se zdravotním postižením je poskytován zaměstnavateli (nebo osobě se zdravotním postižením, která chce vykonávat, nebo již vykonává samostatnou výdělečnou činnost) na žádost¹¹⁰ **příspěvek**. Tento činí pro osobu se zdravotním postižením maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalen-

107) *Ibid.*

108) K podpoře při rekvalifikaci srov. § 40 zákona o zaměstnanosti.

109) Srov. § 4 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

110) K náležitostem žádosti srov. § 75 odst. 6 ZoZ.

dárního roku.¹¹¹ Podmínkou poskytnutí příspěvku zaměstnavateli na zřízení chráněného pracovního místa je bezdlužnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí mít ke dni podání žádosti o evidenci nedoplatek na daních, pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení, kromě případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.¹¹² U zaměstnavatele, který na základě dohody s Úřadem práce zřizuje deset a více chráněných pracovních míst, se tyto hranice příspěvků zvyšují na desetinásobek a čtrnáctinásobek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu tří let a zaměstnavatel se musí zavázat, že ho bude obsazovat pouze osobami se zdravotním postižením.¹¹³

Dalším poskytovaným **příspěvkem je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**¹¹⁴. Tento příspěvek se poskytuje na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo na pracovišti zaměstnavatele, také na základě dohody s Úřadem práce, přičemž lze tuto dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí dvanácti měsíců ode dne zřízení nebo vymezení tohoto chráněného pracovního místa.¹¹⁵ Maximální roční výše příspěvku je 48 000 Kč a stejně jako u předchozího příspěvku, i tu je požadována bezdlužnost žadatele.

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

Zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech z celkového počtu svých zaměstnanců více než 50 % osob se zdravotním postižením, může být poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Pro zjištění, zda jsou naplněny podmínky pro přiznání tohoto příspěvku, slouží průměrný přepočtený počet zaměst-

111) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením ve Sbírce zákonů (§ 77 odst. 2 ZoZ).

112) Viz § 75 odst. 5 ZoZ.

113) § 75 odst. 8 písm. c) ZoZ.

114) Provozní náklady chráněného pracovního místa blíže specifikují ustanovení § 8 a 9 prováděcí vyhlášky k zákonu o zaměstnanosti – jde například o nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor, zvýšenou spotřebu energie a paliv nebo vodné a stočné, náklady na dopravu, náklady na přizpůsobení provozovny a jiné.

115) Viz § 76 odst. 1 ZoZ.

nanců za kalendářní čtvrtletí¹¹⁶. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poskytován formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů – příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.¹¹⁷ Zákon však nabízí výčet částek, o které se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy pro účely stanovení výše tohoto příspěvku snižují. Příspěvek se vyplácí za kalendářní čtvrtletí. Po 12 měsících ode dne, kdy bylo obsazeno zřízené chráněné pracovní místo, nebo vymezeno chráněné pracovní místo, může dle ustanovení zaměstnavatel žádat o zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům, které zaměstnavatel vynaložil na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.¹¹⁸

Zákon řeší i situace, kdy o příspěvek požádá více zaměstnavatelů – příspěvek je poskytován tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci se zdravotním postižením pracovní poměr nejdříve.¹¹⁹ A také situace, kdy se příspěvek neposkytuje.¹²⁰ Stejně jako u výše zmiňovaných příspěvků, i tu je požadována tzv. bezdlužnost zaměstnavatele.¹²¹

Povinný podíl

Zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s poskytovatelem lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.¹²² Dále musí

116) Výpočet průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců najdete v § 11 a násl. prováděcí vyhlášky k zákonu o zaměstnanosti.

117) § 78 ZoZ.

118) Náklady musejí být vynaloženy v kalendářním čtvrtletí, za které zaměstnavatel o příspěvek žádá, viz § 78 odst. 3 ZoZ.

119) Blíže srov. § 78 odst. 6 ZoZ.

120) § 78 odst. 7 ZoZ.

121) § 78 odst. 4 ZoZ.

122) § 80 ZoZ.

spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace a vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru musí ze zákona zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu v hodnotě 4 % celkového počtu zaměstnanců.¹²³ Údajem rozhodným při zjišťování celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.¹²⁴

Zaměstnavatel má pro splnění povinného podílu na výběr z několika možností:

- ***zaměstnáváním v pracovním poměru***
- ***odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám***
- ***odvodem do státního rozpočtu***
- ***vzájemnou kombinací výše uvedených možností***

Nová úprava přinesla omezení v plnění povinného podílu odebíráním výrobků nebo služeb, a sice je zde omezena možnost poskytnout výrobky nebo služby v kalendářním roce nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Nejčastěji využívají zaměstnavatelé možnost odvodu do státního rozpočtu ve výši 2,5násobku průměrné měsíční mzdy

123) § 81 ZoZ.

124) § 15 a 16 prováděcí vyhlášky k zákonu o zaměstnanosti.

v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku.¹²⁵ Pokud zaměstnavatel povinnost nedodrží, dopustí se správního deliktu dle § 140 odst. 2 písm. b) a může mu být uložena pokuta až ve výši 1 000 000 Kč.¹²⁶

Výhodnost jednotlivých variant plnění povinného podílu lze znázornit tabulkou, ze které je zřejmé, kolik bude která varianta zaměstnavatele stát:

Orientační tabulka pro rok 2012:¹²⁷			
Počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců se ZP	Výše ročního odvodu	Hodnota výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů osob se ZP
25	1	59 315 Kč	166 082 Kč
50	2	118 630 Kč	332 164 Kč
100	4	237 260 Kč	664 328 Kč
200	8	474 520 Kč	1 328 656 Kč
300	12	711 780 Kč	1 992 984 Kč

Bezpochyby nejvýhodnější pro osobu se zdravotním postižením je pracovní poměr. Jak ale bylo zmíněno výše, systém nedostatečně motivuje zaměstnavatele, aby je aktivně zaměstnávali, proto si nejčastěji volí „pohodlnou“ variantu odvodů do státního rozpočtu.

125) Výši průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů (§ 82 odst. 1, poslední věta).

126) Srov. JOUZA, L. *Zaměstnat zdravotně postižené nebo provést odvod?* UZem. – Účetnictví, daně a právo v zemědělství (ASPI, a.s.). 2009, č. 4, s. 18.

127) *Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Liga vozíčkářů, 2012 [cit. 20. 3. 2012]. Dostupný z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/Orienta%C4%8Dn%C3%AD%20tabulka%20pro%20rok%202012.doc>.

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

Zaměstnavatelé zaměstnávající lidi s postižením jsou zvýhodňováni i při zadávání veřejných zakázek. Tato zvýhodnění najdeme v ustanovení § 101 zákona o veřejných zakázkách a jde o situaci, kdy podle prvního odstavce může zadavatel v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení stanovit, že se řízení může účastnit pouze dodavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.¹²⁸ Další zvýhodnění je upraveno v § 101 odst. 4, dle kterého, pokud se otevřeného, užšího nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky účastní dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců a z toho více než 50 % osob se zdravotním postižením, je při hodnocení nabídek snížena rozhodná výše nabídkové ceny o 15 %.

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

Zákon o daních z příjmů zvýhodňuje jak zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, tak samotné zaměstnance se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé jsou zvýhodněni formou slevy na dani ve výši 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením nebo poměrnou částí z této částky. Za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením se daň snižuje o částku 60 000 Kč.

Další úlevou může být zmocnění pro Ministerstvo financí snížit daň až na polovinu u určité skupiny poplatníků, kteří zaměstnávají nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, činí více než 50 %

128) K tomu srov. čl. 28 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/17/ES ze dne 31. 3. 2004, o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a čl. 19 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/18/ES ze dne 31. 3. 2004, o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek na stavební práce, dodávky a služby.

průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, popřípadě poskytováním.¹²⁹ Ministerstvo může poskytováním těchto úlev pověřit i správce daně.¹³⁰

Daňové zvýhodnění umožňuje zákon i pro osoby se zdravotním postižením. Dle ustanovení § 35b a odst. 1 jde o 2 520 Kč pro osoby pobírající invalidní důchod prvního nebo druhého stupně, 5 040 Kč pro invalidní důchod třetího stupně a 16 140 Kč, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Úprava postavení osob se zdravotním postižením v zákoně o důchodovém pojištění úzce souvisí s jejich zaměstnáváním, a to zejména z hlediska posuzování zachování pracovní schopnosti u invalidity (§ 39). Při určování poklesu pracovní schopnosti se bere v úvahu, zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost, zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav¹³¹, zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován¹³², jeho schopnost rekvalifikace na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával. V případě invalidity prvního a druhého stupně se hodnotí schopnost využití zachované pracovní schopnosti.

Ustanovení § 25 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti vylučuje osoby plně invalidní z okruhu uchazečů o zaměstnání, ledaže jsou schopny výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. Zcela mimořádné podmínky definuje § 6 vyhlášky o posuzování invalidity:

129) Poplatníci uvedení v § 2 včetně společníků veřejné obchodní společnosti a komplementářů komanditní společnosti a v § 17, jsou-li společníky veřejné obchodní společnosti nebo komplementáři komanditní společnosti.

130) Srov. § 39 písm. c) zákona o daních z příjmů.

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

132) Pojištěnec je adaptován na své zdravotní postižení, jestliže nabyt, popřípadě znovu nabyt schopností a dovedností, které mu spolu se zachovanými tělesnými, smyslovými a duševními schopnostmi umožňují vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti.

„Zcela mimořádnými podmínkami, za nichž je pojištěnec schopen výdělečné činnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 %, se rozumí zásadní úprava pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště, zvláštní úpravy stávajících strojů, nástrojů, používání zvláštních pracovních pomůcek nebo každodenní podpora nebo pomoc na pracovišti formou předčitatelských služeb, tlumočnických služeb nebo pracovní asistence.“

Tyto podmínky jsou pro většinu zaměstnavatelů finančně náročné, a tak při zaměstnávání osob se zdravotním postižením upřednostní osoby v prvním nebo ve druhém stupni invalidity, případě zaměstnanec bez postižení. Je potřeba ale připomenout již zmiňovanou povinnost zaměstnavatelů vyplývající z antidiskriminačního zákona a Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, přijmout přiměřená opatření k přístupu osob se zdravotním postižením ve vztahu k zaměstnání bez ohledu na stupeň invalidity¹³³.

Tato úprava je poměrně neurčitá a není z ní zřejmé, za jakých podmínek mají být osoby ve třetím stupni invalidity zaměstnávány. Nicméně je potřeba zdůraznit, že vyloučení, i když nepřímé, kohokoliv (bez ohledu na zdravotní postižení nebo stupeň invalidity) z trhu práce lze považovat za diskriminaci.

IV.2. Legislativní změny od roku 2012

Od 1. 1. 2012 proběhla řada legislativních změn v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a níže nabídneme jejich stručný přehled.

Především došlo **ke zrušení pojmu „osoba zdravotně znevýhodněná“** (a dalších taxativně vymezených osob, které požívaly zvýšené ochrany na trhu práce, jako například fyzické osoby do 20 let věku, těhotné a kojící ženy a další) v § 33 zákona o zaměstnanosti, a zůstala pouze obecná ochrana skupin ohrožených na trhu práce vymezená v tzv. státní

133) Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity.

politice zaměstnanosti¹³⁴ a speciální ochrana „osoby se zdravotním postižením,“ upravená v § 67 zákona o zaměstnanosti.¹³⁵ Podle tohoto ustanovení je osobám se zdravotním postižením poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) „od 1. 1. 2012 již není Úřadu práce ČR umožněno vydávat rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou. Dle přechodných ustanovení zákona o zaměstnanosti platí rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná do 1. 1. 2012 po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. 1. 2015. Po dobu platnosti těchto rozhodnutí budou osoby zdravotně znevýhodněné považovány pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2012.“¹³⁶

Další zásadní změnou na úseku zaměstnávání je **zrušení tzv. chráněných pracovních dílen**, respektive jejich **sjednocení s institutem chráněného pracovního místa**. Dle zákona o zaměstnanosti se pracovní místa v chráněné pracovní dílně, vytvořené nebo vymezené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce stanou chráněnými pracovními místy.¹³⁷ Dohoda mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce o zřízení chráněného pracovního místa se uzavírá na dobu 3 let a po tu dobu musí být obsazeno. Na zřízení takového místa může Úřad práce poskytovat zaměstnavateli příspěvek. Podle MPSV by se mělo jednat o snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele, protože se v podstatě jedná o totožné nástroje pro vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.¹³⁸

V souvislosti se zrušením pracovních dílen také dochází **ke změnám v příspěvcích na úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**. Dle § 76 zákona o zaměstnanosti může roční výše příspěvku činit nejvíce 48 000 Kč. Podmínky pro získání

134) § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

135) Za osoby se zdravotním postižením jsou považovány fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními a) ve třetím stupni, nebo b) v prvním nebo druhém stupni. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Za osoby se zdravotním postižením se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

136) Integrovaný portál MPSV. *Definice osob se zdravotním postižením podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 3. 4. 2012]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>.

137) Přechodná ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

138) Zaměstnávání OZP od 1. 1. 2012. Sociální reforma MPSV. Změny 2012 [online]. 4. 3. 2012 [cit. 4. 4. 2012]. Dostupný z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>.

příspěvku se však novelou zákona zpřísnily.¹³⁹ Nadále existuje možnost splnit povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením formou **tzv. náhradního plnění**,¹⁴⁰ avšak došlo ke **změně výše plnění**. V současnosti může zaměstnavatel nahradit zaměstnávání pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením.¹⁴¹

Nejrozsáhlejší změny se však týkají **příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**¹⁴² určené zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Tento příspěvek je nyní poskytován v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance se zdravotním postižením, avšak pouze do výše 8 000 Kč. Pro zaměstnavatele se však jedná pouze o částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a další náklady. Podle MPSV by touto finanční spoluúčastí zaměstnavatele mělo dojít k zamezení zneužívání příspěvku na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením.¹⁴³ Dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je možné po 12 měsících¹⁴⁴ uplatnit nárok na zvýšení příspěvku. Nejvýše je však možné tento příspěvek navýšit o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zdravotně postiženého zaměstnance. Tento zvýšený příspěvek ale není možné uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele. Kontrolu, zda zaměstnavatel přiděluje práci (a v jakém rozsahu) svým zaměstnancům se zdravotním postižením, na které je mu poskytován příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti, mohou nově provádět také oblastní inspektoráty práce, jehož kontroloři mohou se sou-

139) Podmínky pro získání příspěvku upravuje § 75 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

140) Náhradním plněním se dle § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozumí odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebírání výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.

141) 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

142) § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

143) *Zaměstnávání OZP od 1. 1. 2012. Sociální reforma MPSV. Změny 2012* [online]. 4. 3. 2012 [cit. 4. 4. 2012]. Dostupný z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>.

144) Dle MPSV je možné splnit podmínku 12 měsíců i zpětně, pokud v posledních dvou kalendářních čtvrtletích roku 2011 a v prvních dvou kalendářních čtvrtletích roku 2012 zaměstnavatel zaměstnával v daném období více než 50 % OZP. *Sociální reforma MPSV. Změny 2012. Zaměstnávání OZP od 1. 1. 2012* [online]. 4. 3. 2012 [cit. 4. 4. 2012]. Dostupný z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>.

hlasem zaměstnance vstupovat do míst výkonu práce.¹⁴⁵ Celkově také došlo ke značnému rozšíření důvodů pro neposkytnutí příspěvku.¹⁴⁶

Důležitá změna také nastává pro zaměstnavatele, kteří mají **povolení ke zpro středkování práce**, tzv. agenturám práce a pro jejich uživatele. Tato změna se týká zákazu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu upraveného v § 66 zákona o zaměstnanosti. Tento zákaz se totiž nově vztahuje i na osobu se zdravotním postižením.

IV.3. Osoby se zdravotním postižením v číslech

Český statistický úřad a Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky zrealizovaly v roce 2007 **Výběrové šetření zdravotně postižených osob**¹⁴⁷, dle kterého žije v České republice 1 015 548 osob se zdravotním postižením, což je v podstatě každý desátý občan. Nepatrně převládá počet žen se zdravotním postižením a nejvíce osob s postižením je ve věkovém rozmezí 60–74 let. Pro zaměstnávání je důležitá míra soběstačnosti, která je nejvyšší ve věkové kategorii 45–59 let, kde bylo úplně soběstačných až 62 % lidí s postižením. Podíl zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných činil pouze 14 %. Další Výběrové šetření osob se zdravotním postižením by se mělo uskutečnit v letech 2013–2014 a jeho výsledky by měly být známy v dubnu 2014.

Cenným zdrojem statistických údajů mimo jiné o zaměstnávání osob se zdravotním postižením je **Statistická ročenka trhu práce v České republice**¹⁴⁸ a **Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti z roku 2010**¹⁴⁹, které vypracovává MPSV. Dle statistické ročenky byl vývoj nezaměstnanosti v roce 2011 příznivější než v roce 2010 a trh práce se postupně stabilizoval po finanční krizi. Průměrný počet volných pracovních míst vzrostl o 3,3 tisíc a ukazatel počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo se snížil z 16 (2010) na 14,2 (2011). Vzrostl však počet dlouhodobě nezaměstnaných osob z 178,5 tisíc (2010) na 184,1 tisíc (2011). V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo nově vytvořeno celkem 34 835 pracovních míst, což je oproti roku 2010

145) § 126 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

146) Srov. § 78 odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti po novele a § 78 odst. 5 před novelou.

147) Výběrové šetření zdravotně postižených osob je dostupné zde: <http://www.czso.cz/csu/2008/edicniplan.nsf/p/3309-08>.

148) Aktuální ročenku pro rok 2011 najdete zde: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12834/ročenka_2011.pdf.

149) Analýzu najdete zde: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analýza.pdf>.

o 28,9% méně. V rámci chráněných pracovních dílen, chráněných pracovních míst a samostatné výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením bylo vytvořeno 769 nových míst, umístěno bylo celkově na tato místa 1 405 uchazečů a příspěvek byl celkově poskytnut na 14 620 zaměstnanců těchto zařízení. Úřad práce evidoval ke konci roku 2011 celkem 508 451 uchazečů o zaměstnání, z toho 63 092 osob se zdravotním postižením, což představuje 12,4% z celkového počtu nezaměstnaných.

Z Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti z roku 2010 plyne, že v důsledku vyššího počtu uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením připadalo na jedno volné pracovní místo určené pro tuto skupinu průměrně 32,4 osob (v roce 2009 to bylo 27,4 OZP). V porovnání s podílem celkového počtu uchazečů o zaměstnání k celkovému počtu volných míst na trhu práce (16,0) je tak tento podíl dvojnásobný.

V.

vybrané zahraniční
nástroje zaměstnávání osob
se zdravotním postižením

V. vybrané zahraniční nástroje zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Na následujících stranách budou představeny vybrané specifické právní úpravy nebo strategie evropských států týkající se zaměstnávání lidí s postižením. Cílem této části není podat vyčerpávající přehled všech opatření, která jsou v daných státech využívána ve vztahu k zaměstnancům se zdravotním postižením, nýbrž poskytnout informace o některých vybraných instrumentech dobré praxe, které se v zemích západní Evropy osvědčily a které mohou být i inspirací pro Českou republiku.

V.1. Nizozemí

Lidé s postižením pracují v Nizozemí častěji na zkrácený úvazek než běžná populace. Většina z nich je zaměstnaná v soukromém sektoru. Podpora zaměstnanosti lidí s postižením v Nizozemí je vystavěna na dvou principech, a to stimulaci zaměstnavatelů prostřednictvím „sankcí“ a zajištěním podpory lidí s postižením prostřednictvím (re)integračních programů, přizpůsobení pracovních míst nebo rekvalifikačních kurzů.

Integrační a pracovní programy pro lidi se zdravotním postižením jsou od roku 2000 poskytovány soukromými poskytovateli. Tato změna měla za následek zvýšení počtu uživatelů podpory téměř o dvojnásobek.¹⁵⁰ Současný systém podpory v zaměstnávání je namířen na postupné snižování počtu lidí s postižením závislých na sociálních dávkách a zvýšení jejich účasti na pracovním trhu.¹⁵¹ Aktivity nejsou zaměřeny na skupinu lidí se specifickým postižením, nesoustředí se na zaměstnávání specifické skupiny lidí s postižením, z toho důvodu mají lidé s tělesným postižením z podpůrných programů větší prospěch.

Důležitým orgánem pro potírání diskriminace v zaměstnávání je **Komise pro rovné zacházení** (Commissie Gelijke Behandeling). Komise, zřízená v roce 1994 Zákonem o rovném zacházení, vede na základě podnětů od jednotlivců nebo organizací nebo

150) *Report on the employment of disabled people in European countries*, Academic Network of European Disability experts (ANED), The Netherlands (VT/2007/005), 2007. Dostupný z: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/NL%20Employment%20report.pdf>

151) *Ibid.*

z vlastní iniciativy šetření a vydává stanoviska ohledně porušení zásady rovného zacházení. Kromě toho je poradním orgánem pro vládu nebo zaměstnance ohledně diskriminace.¹⁵²

Systém Wajong

V roce 2006 proběhla reforma systému dávek pro lidi s postižením, na základě které byli lidé s postižením rozděleni na lidi s úplnou a trvalou praceneschopností a lidi s částečnou pracovní schopností. Příjem první skupiny byl zvýšen a pro druhou skupinu byly zavedeny podpůrné služby ke stimulaci zaměstnanosti lidí s postižením, například zmenšením finanční zátěže zaměstnavatelů a podpory při hledání práce. Součástí nedávných změn bylo nastavení přísnějších kritérií pro posuzování praceneschopnosti. Lidé, kteří jsou považováni za praceneschopné, ale nedokáží si najít práci, buď ztratí nárok na příspěvky pro lidi se zdravotním postižením, nebo se stanou součástí běžného systému nezaměstnanosti.

Nejdůležitějším schématem v systému zaměstnávání lidí s postižením je systém Wajong, který se skládá z příspěvku i podpory pro lidi s postižením k přístupu k podporovanému zaměstnávání nebo otevřený trh práce. V roce 2008 byl vládou přijatý plán **Zvýšení participace mladých lidí s postižením** (Vergroten participatie van jongeren met een beperking),¹⁵³ který poprvé rozdělil lidi s postižením do dvou skupin. V jedné skupině se nacházejí lidé s postižením, kteří jsou způsobilí pracovat alespoň částečně, tito dostávají nižší sociální dávky a můžou si při něm vydělat vlastní práci, druhou skupinu tvoří lidé, kteří vůbec nemůžou pracovat a ti dostávají plnou výši důchodu (75 % průměrné měsíční mzdy) až do doby, než jsou převedeni do starobního důchodu. Plán také zavedl větší podporu pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají člověka s postižením.

Od roku 2010 je účinný nový Zákon o invalidním důchodu pro mladé lidi se zdravotním postižením, který také zavedl některé změny do Wajong systému. Namísto neschopnosti pracovat, která byla podmínkou pro získání Wajong příspěvku v minulosti, se nový systém soustředí zejména na schopnosti člověka s postižením. Tomu odpovídá i posuzování žadatelů o zapojení do systému, které je zaměřeno na zjišťování míry

152) Pro více informací ohledně Komise pro rovné zacházení viz internetové stránky Komise <http://www.cgb.nl/home>.

153) Pro více informací ohledně plánu nizozemské vlády *Zvýšení participace mladých lidí s postižením* viz: http://docs.minszw.nl/pdf/35/2008/35_2008_3_11867.pdf.

možného zapojení do pracovního procesu. Systém Wajong se skládá ze třech různých schémat, ze schématu pracovního, příspěvkového a studijního. Do prvního schématu spadají mladí lidé s postižením, kteří mají vyhlídku na pracovní uplatnění, do druhého pak ti, kteří vzhledem ke stupni svého postižení nebo nemoci nemůžou pracovat vůbec, a do třetího ti, kteří studují, a tak nepobírají invalidní důchod, ale dostávají 25 % minimální mzdy jako příspěvek ke studiu.

Systém je založen na předpokladu, že se lidé s postižením a jejich schopnosti pořád vyvíjejí. Z toho důvodu posuzování jejich pracovních schopností probíhá ve dvou fázích, nejdříve jsou posuzováni předběžně ve věku 18 let a následně pak ve věku 27 let. Při celkovém posouzení se posuzuje rozsah zachovaných schopností pracovat, za účelem trvalého zařazení do systému Wajong.

Součástí systému Wajong je „**plán participace**“, který je vypracován na míru každému člověku s postižením. Tento plán obsahuje všechny podmínky, které musí být splněny k tomu, aby byl člověk zaměstnán, včetně podpůrných opatření, rekvalifikace nebo jiných potřebných opatření.

Účastníci systému Wajong, kteří pracují, ale jejich výdělek je nižší než minimální mzda, a zároveň je vyšší než 20 % této mzdy, si mohou ponechat polovinu extra výdělku. Tito účastníci mají také povinnost přijmout práci, pokud je v souladu s jejich schopnostmi. V případě, že práci odmítnou, nebo nespoupravují při reintegraci, může to mít za následek ukončení účasti v systému Wajong.¹⁵⁴

PŘIMĚŘENÉ ÚPRAVY

V praxi se v Nizozemí rozlišují dva různé druhy úprav, trvalé úpravy pracovního místa a podpůrné úpravy, které si může zaměstnanec odnést k jinému zaměstnavateli. Zaměstnavatel může po šesti měsících od počátku zaměstnání požádat o dotaci na přiměřené úpravy pracovního místa. Co se týče „mobilních“ úprav, které jsou nad rámec běžného vybavení, které poskytuje zaměstnavatel, musí si je pořídit sám zaměstnanec, přičemž může požadovat dotaci z UWV (Úřad pro zaměstnávání).

Zajištění pracovní asistence je možné v případě, že je člověk zaměstnán v rámci chráněného pracovního místa nebo na otevřeném trhu práce přes reintegrační společnost, která má smlouvu s UWV. Pracovní asistent zaměstnaný přes UWV může

154) Pro více informací ohledně systému Wajong viz internetovou stránku Werken en leven met Wajong. Werkenaan Perspectief. Dostupné z: <http://www.uwv.nl/wajong/>.

poskytovat asistenci v rozsahu maximálně 15 % pracovní doby v prvním roce, v druhém roce 7,5 % a 5 %

ve třetím roce a následujících letech. První tři měsíce mohou být zkušební dobou bez nároku na mzdu od zaměstnavatele. Namísto toho zaměstnanec dostává po tuto dobu invalidní důchod. Také je možné požádat o výjimečné snížení mzdy pro zaměstnance, který má výrazně sníženou pracovní schopnost, na dobu půl roku až pěti let.

V.2. Velká Británie

Velkou změnou v systému zaměstnávání ve Velké Británii bylo zřízení centralizovaného úřadu Jobcentre Plus, který sjednotil systém podporovaného zaměstnávání a penzí a zjednodušil proces zaměstnávání lidí s postižením pro zaměstnavatele i lidi samotné. Tento úřad byl opět změněn v roce 2011, když jeho funkce ve velké části nahradil Odbor práce a penzí (Department of Work and Pensions), přímo podřízen Ministerstvu práce a penzí. Jobcentre Plus bylo zachováno jako platforma pro předávání informací o možnostech zapojení do systému zaměstnávání, o volných pracovních místech a o dávkách pro lidi se zdravotním postižením a jejich zaměstnavatele.

Základní sociální dávkou pro lidi s postižením je **Příspěvek pro život s postižením** (Disability Living Allowance), který je určen všem lidem s postižením, kteří potřebují péči jiného člověka, nebo mají potíže s pohybem až do věku 65 let. Výše příspěvku záleží na potřebách a okolnostech, ve kterých se člověk nachází. Příspěvek je tvořen dvěma složkami, a to dávkou na péči, která může mít výšku až £ 77,45, a dávkou na mobilitu ve výši maximálně £ 54,05, přičemž člověku může být přiznána jedna dávka, nebo obě.¹⁵⁵ Od roku 2013 pak bude Příspěvek pro život s postižením nahrazen **Osobní dávkou k nezávislosti** (Personal Independence Payment), která bude zaměřena na posilování samostatnosti každého člověka s postižením. Největší rozdíl bude v tom, že příspěvek nebude vázán na existenci postižení, nýbrž na rozsah podpory, kterou člověk potřebuje vzhledem ke svému postižení pro samostatný život.¹⁵⁶

Lidé, kteří mají sníženou pracovní schopnost v souvislosti se svou nemocí nebo postižením, se mohou dále ucházet zejména o Příspěvek na zaměstnávání a podporu (Employment and Support Allowance). Po posouzení pracovní schopnosti je člo-

155) Pro více informací ohledně Příspěvku pro život s postižením viz: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG_10018702.

156) Pro více informací ohledně Osobní dávky k nezávislosti viz: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Disabledpeople/DG_201317.

věk zařazen do skupiny Pracovní aktivity (Work-related activity group) nebo Podpory (Support group). Členové první skupiny musí být zařazeni do jednoho z pracovních schémat nebo programů, do druhé skupiny patří lidé, kteří vzhledem ke svému těžkému postižení nejsou vůbec schopni pracovat.¹⁵⁷

V případě, že člověk není schopen pracovat po dobu minimálně 364 dní, nebo 196 dní a trpí nevléčitelnou chorobou, nebo jeho partner má postižení, může také k výše uvedeným dávkám požádat o **Prémii pro lidi s postižením** (Disability Premium).

Speciální příspěvek je také určen nevidomým. Lidé, kteří jsou místním úřadem oficiálně registrováni jako nevidomí a nemůžou vykonávat žádné povolání, ke kterému je potřeba zrak, se mohou ucházet o tento příspěvek, pokud mají nízký příjem.

Navíc člověk s postižením může pracovat prostřednictvím jednoho ze schémat zaměstnávání, které nabízí Odbor práce a penzí. Nejdůležitějším z těchto schémat je schéma **Přístup k práci** (Access to Work), prostřednictvím kterého může zaměstnanec s postižením žádat o financování asistenta nebo přiměřených úprav v práci. O účast v schématu se může ucházet kterýkoliv člověk s postižením, který je zaměstnancem, uchazečem o práci, uchazečem o zkušební práci nebo je samostatně výdělečně činný. O účast v tomto schématu se výslovně mohou ucházet i lidé s duševním postižením. Výše dávky v tomto schématu záleží na tom, jak dlouho byl člověk zaměstnán, jakou potřebuje podporu nebo jestli je samostatně výdělečně činný a může se rovnat u lidí ucházejících se o zaměstnání nebo začínajících podnikat až 100 procentům sumy potřebné na pořízení asistenta nebo tlumočnicka pro potřeby pracovního pohovoru nebo dopravy do zaměstnání. V případě, že je člověk již zaměstnán, může úřad uhradit část nákladů na asistenta nebo přizpůsobení pracovního místa. V těchto případech však musí zaměstnavatel nést část nákladů. Zařazení do tohoto schématu trvá tři roky, následně se posuzuje, jestli v něm člověk potřebuje pokračovat.¹⁵⁸

Dalším schématem je **Volba práce** (Work Choice), který je určen lidem se zdravotním postižením, kteří nemohou být zařazeni do schématu Přístup k práci, nebo u nich nepostačuje jen přizpůsobení pracovního místa a potřebují specializovanější podporu. Ve schématu Volba práce je podpora ušitá na míru každému člověku tak, aby mohl dosáhnout svého plného potenciálu a nezávislosti. V prvním stadiu schématu jsou u člověka zejména podporovány osobní a pracovní dovednosti a je mu poskytnuta podpora při ucházení se o zaměstnání. Po šesti měsících se podpora soustředí zejména

157) Pro více informací ohledně Příspěvku na zaměstnání a podporu viz: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/illorinjured/DG_171894.

158) Pro více informací ohledně schématu Přístup k práci viz: http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/EmploymentSupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347.

na pracovní zařazení a udržení práce. Nakonec po dvou letech je podpora dále u lidí, u kterých je to možné, namířena na možnost přechodu od podporovaného zaměstnávání k zaměstnávání na volném pracovním trhu.¹⁵⁹

Pro lidi, kteří nemají ve svém regionu dostupné služby podporovaného zaměstnávání, je určena **Residenční rekvalifikace pro dospělé s postižením** (Residential training for disabled adults), která je namířena na posilování schopnosti udržet si zaměstnání. Jak napovídá název rekvalifikačních kurzů, jsou tyto prováděny v residenčních zařízeních, přičemž lidé s postižením mají nárok na úhrady všech nákladů spojených s ubytováním a dopravou, včetně kapesného. Kurzy jsou pak zaměřeny na různé oblasti zaměstnání, například cestovní ruch, zemědělství nebo oprava vozidel. Součástí kurzů jsou i poradenské služby a nácviky a kurzy trvají maximálně 52 týdnů.¹⁶⁰

Kromě pracovních schémat jsou programy podporovaného zaměstnávání ve velké míře zajišťovány prostřednictvím soukromých poskytovatelů služeb. Součástí těchto programů jsou, kromě zajištění rekvalifikace a podpory v zaměstnání, i možnosti dobrovolnictví nebo programy pro mládež do věku 24 let. V případě, že člověk pobírá Příspěvek na zaměstnávání a podporu nebo Příspěvek v nezaměstnanosti a je schopen pracovat s podporou alespoň částečně, je zařazen do některého z pracovních programů povinné.¹⁶¹

V.3. Finsko

Již od 90. let minulého století se ve Finsku začala přesouvat pozornost z chráněného zaměstnávání na podporované zaměstnávání. V roce 2009 bylo ve Finsku zaměstnáno jen asi 15–20 % lidí s postižením.¹⁶² Mnoho lidí s postižením je dnes zaměstnáno v tzv. **sociálních podnicích**, jejichž podpora je součástí vládní politiky ke zvýšení zaměstnanosti lidí s postižením. Tyto podniky musí splňovat několik podmínek:

159) Pro více informací ohledně schématu Volba práce viz: http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_187696.

160) Pro více informací ohledně rekvalifikačních kurzů viz: http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4011789.

161) Pro více informací ohledně pracovních programů viz: http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_197781.

162) *Knowledge on employment and livelihood of disable dpeople*. Dostupné z: www.koyhyyskirjoitukset.org/alustuksia/2009-2/Tilastoja%20vammaisten%20k%fyhyhydest%e4.doc.

- zaměstnávají minimálně 30 % lidí z cílové skupiny,
- jsou schopny zaměstnancům zaplatit alespoň minimální mzdu,
- jsou součástí volného trhu, přičemž předmět podnikání není omezen,
- alespoň 51 % jejich zisku pochází z podnikatelské činnosti,
- jsou registrováni jako sociální podniky u Ministerstva práce a hospodářství.

Na základě své registrace mají možnost sociální podniky dostat příspěvek od státu na mzdy pro své zaměstnance ve výši až 75 % mzdy. Tyto příspěvky pak získají jednodušeji než komerční společnosti. Příspěvky jsou přidělovány na tři roky činnosti společnosti s možností dalšího prodloužení. Kromě příspěvků na mzdy může sociální podnik zažádat o příspěvek na úpravu pracovního místa, a to až do výše 3 500 EUR, nebo příspěvek na rozvoj podnikání ve výši maximálně 75 % nákladů.¹⁶³

Dalším zajímavým nástrojem podpory zaměstnávání je Finský model **Clubhouseů**. Clubhouse je centrum pro celostní rehabilitaci, které je určeno lidem s duševním postižením. Je to terapeutická komunita, která kromě denních aktivit a ubytování byla ve Finsku rozšířena i o možnost zaměstnávání nebo vzdělávání. V současné době funguje ve Finsku až 22 clubhouseů.¹⁶⁴ Průzkumy ukazují, že život v clubhousech má pozitivní vliv na pohodu jejich členů a na snížení hospitalizací.

V.4. Irsko

Důležitým krokem k rozvoji nezávislého života lidí s postižením v Irsku bylo ustanovení **Národního úřadu pro zdravotní postižení** (National disability authority) zákonem z r. 1999, s následným rozšířením jeho pravomocí Zákonem o zdravotním postižení z r. 2005 (Disability act). Tento úřad slouží jako poradní orgán pro vládu při vytváření politik týkajících se lidí s postižením, vytváří standardy a metodiky práce lidí s postižením a zejména se věnuje prosazování principu univerzálního designu.¹⁶⁵ Nezastupitelnou roli

163) *Social employment in Finland*. Vates Foundation, 2011. Dostupné z: http://www.unitatiprotejate.ro/web/upload/doc_tup/2011/Social_Employment_Finland.pdf.

164) *Clubhouse model and supported employment – examples of community (mental health) services*. Dostupné z: <http://www.integratedcare.org/Portals/0/congresses/Finland/Presentations/Harkapaa%20clubhouses%20and%20SE-INIC10%20%5BAlleen-lezen%5D.pdf>.

165) *What the NDA does*. National Disability Authority. Dostupné z: <http://www.nda.ie/website%5Cnda%5Ccntmgmtnew.nsf/0/D2E2BF07A969B880256C790064011E?OpenDocument>.

má i při podporovaném zaměstnávání, ohledně něž vydává příručky pro zaměstnavatele, participuje na vytváření strategií pro posilování účasti lidí s postižením na zaměstnávání a vydává každoroční zprávu ohledně naplňování závazku ze Zákona o zdravotním postižení.

V roce 2009 vydal Národní úřad pro zdravotní postižení poradní policypaper ohledně přechodu od systémů chráněného zaměstnávání na zaměstnávání lidí s postižením na otevřeném trhu práce. Naplnění tohoto policypaperu by mělo přispět k většímu zapojení lidí s postižením do společnosti. Mezi doporučeními, které policypaper formuluje, jsou:

- rozšíření spektra služeb tak, aby každý člověk s postižením, který má zájem pracovat, dostal práci,
- vytvoření podrobného plánu včetně časového rámce přechodu od chráněného zaměstnávání k jiným typům zaměstnávání na volném trhu,
- provedení širokého průzkumu potřeb lidí s postižením, včetně lidí, kteří v současné době nejsou zaměstnáni,
- financování by mělo být zaměřeno na komunitní služby, poskytované mimo ústavní zařízení, které slouží k podpoře denních aktivit a zaměstnávání.
- Podpora denních služeb i pro osoby, které pracují na plný nebo částečný úvazek, na smysluplné trávení jejich času.¹⁶⁶

Zákon o zdravotním postižení z roku 2005 zavedl také do irské legislativy sociální model postižení; podle definice v § 2 odst. 1 je zdravotním postižením „*omezení schopnosti člověka (...) pracovat, participovat na sociálním nebo kulturním životě ve státě z důvodu přetrvávajícího fyzického, smyslového, duševního nebo mentálního postižení.*“¹⁶⁷ Zákon také zakazuje diskriminace z důvodu zdravotního postižení a ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit přiměřené opatření. Zákon také přímo ukládá povinnost státní správě, aby lidé s postižením tvořili alespoň 3 % jejich zaměstnanců.¹⁶⁸

166) *Od chráněného k otevřenému zaměstnávání lidí se zdravotním postižením v Irsku*. Národní úřad pro zdravotní postižení, 2009. Dostupný z: [http://www.nda.ie/website/nda/cntmgmtnew.nsf/0/35B752678B255AEA8025787F004789BD/\\$File/Policy_Advice_Paper_on_Sheltered_Employment_Services.htm](http://www.nda.ie/website/nda/cntmgmtnew.nsf/0/35B752678B255AEA8025787F004789BD/$File/Policy_Advice_Paper_on_Sheltered_Employment_Services.htm).

167) Zákon o zdravotním postižení (Disability Act), Irsko, 2005.

168) *Ibid*, část 5.

V.5. Německo

Práva lidí s postižením v Německu jsou zakotvena zejména ve dvou zákonech, v *Deváté knize Sociálního zákoníku* (Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches) a v *Zákoně o rovných příležitostech lidí s postižením* (Behindertengleichstellungsgesetz). Oba tyto zákony obsahují ustanovení týkající se také zaměstnávání. Sociální zákoník upravuje nemocenské dávky, dávky k posilování účasti na životě a práci a dávky, jejichž cílem je participace lidí s postižením na životě v komunitě. Podle zákoníku mají také všechny organizace, které zastupují lidi s postižením, podat ve jménu a se souhlasem člověka žalobu ohledně porušení práva, které z tohoto zákona vyplývají.¹⁶⁹

Zákon o rovných příležitostech pak obsahuje zákaz diskriminace lidí s postižením ve všech oblastech života, povinnost federální vlády k odstranění bariér na oficiálních budovách a ostatních veřejných místech, včetně odstranění bariér při volbách. Podobně jako je tomu u Sociálního zákoníku, i tento zákon přiznává aktivní legitimaci organizacím, které zastupují práva lidí s postižením, podat žalobu na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.¹⁷⁰ Navíc mají také tyto organizace možnost podat žalobu ve veřejném zájmu v případě opakované diskriminace.¹⁷¹

Legislativa také zakotvuje kvóty pro zaměstnávání lidí s postižením. Každý zaměstnavatel, který zaměstnává 20 a víc zaměstnanců, musí obsadit minimálně 5 % pracovních míst zaměstnanci se zdravotním postižením,¹⁷² pokud tuto kvótu nedodrží, musí podobně, jako je tomu v České republice, zaplatit sankci ve výši až 260 EUR měsíčně. Jelikož zákon neukládá zaměstnavateli povinnost aktivně pracovní místa pro lidi s postižením vytvářet, nebo nahradit stávající zaměstnance lidmi s postižením, v praxi většina zaměstnavatelů kvóty nedodrží.¹⁷³

Pokud zaměstnavatel zaměstná člověka s postižením, musí mu nabídnout takovou práci, aby mohl tento využívat své dovednosti a vědomosti v co největší míře.¹⁷⁴ To však neznamená, že člověk s postižením má právo na zařazení na jakékoliv pracovní

169) Viz § 63 9. Knihy Sociálního zákoník (Sozialgesetzbuch, SGB IX).

170) Viz § 12 Zákona o rovných příležitostech lidí s postižením (BGG).

171) Viz § 13 Zákona o rovných příležitostech lidí s postižením (BGG).

172) Viz § 71 a další SGB IX.

173) KOECK, M.: Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights. *German Law Journal*. Vol. 05 No. 11., s. 1379.

174) Viz Rozhodnutí Bundesarbeitsgerichtze dne 28. 5. 1975, čj. 5 AZR 172/74.

místo podle svého přání.¹⁷⁵ Zaměstnavatel také musí pracovní prostředí přizpůsobit tak, aby byl schopen přijmout povinné množství lidí s těžkým postižením. K financování těchto úprav slouží příspěvek, o který může zaměstnavatel, který zaměstnává lidi s postižením, požádat.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 5 zaměstnanců s těžkým postižením, mají tito zaměstnanci právo zvolit si svého **Důvěrníka** (Vertrauensmann), případně i jeho zástupce.¹⁷⁶ Úkolem důvěrníka je monitorovat naplňování zákonných požadavků pro zaměstnání lidí s postižením, radit zaměstnancům. Zaměstnavatel má zároveň povinnost s důvěrníkem konzultovat předem jakékoliv rozhodnutí o přijatých, propuštění nebo přemístění zaměstnance s postižením.¹⁷⁷

175) KOCK, M.: Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights. *German Law Journal*. Vol. 05 No. 11., s. 1381.

176) § 94 odst. 2 SGB IX.

177) § 95 odst. 2 SGB IX.

VI.

doporučení | recommendations

VI. doporučení

- *Existence zdravotního postižení, přijímání invalidního důchodu nebo jiných dávek by neměla automaticky vést ke ztrátě možnosti být účastníkem zaměstnávání.*
- *Posuzování pro účely stanovení výšky dávek nebo rozsahu podpory by nemělo být posuzováním rozsahu „neschopnosti“, nýbrž posuzováním potřebných podpůrných opatření. Sociální dávky by měly být součástí flexibilního systému – sociální dávka by měla odpovídat schopnostem člověka pracovat, ale také by měla brát v potaz skutečnou možnost zaměstnat se. Měl by být také zohledněn vývoj postižení v čase. V každém případě systém by měl být navržen tak, aby nebyl člověk s postižením za práci sankcionován.*
- *Účast na systému zaměstnávání u lidí, kteří dostávají příspěvky vzhledem ke svému postižení, by měla být povinná kromě případů, kdy člověk v důsledku těžkého postižení není schopen pracovat vůbec.*
- *Podpůrné programy by měly být nastaveny tak, aby směřovaly k aktivní participaci a nezávislosti lidí s postižením a aby naopak nepřispívaly k jejich trvalé závislosti na systému sociálních dávek.*
- *Legislativa by měla stimulovat zaměstnavatele, aby skutečně zaměstnávali lidi s postižením, prostřednictvím sankcí i podpůrných programů.*
- *Každý člověk s postižením by měl mít navržen vlastní individuální pracovní balíček, jehož obsahem je popis jeho schopností a potřebné podpory při hledání práce a při zaměstnání, rehabilitace, rekvalifikace a podpora ve formě sociálních dávek. Každý člověk by měl mít ustanoven svého klíčového pracovníka, který by mu poskytoval podporu v naplňování jeho balíčku.*
- *Důležitou složkou systému zaměstnanosti by měla být prevence a časné intervence.*

VI. recommendations

- *Existence of disability or receiving of social benefits should not automatically result in exclusion from employment.*
- *Social benefits and employment support assessment should not be based on disability or incapacity, but on the assessment of necessary support. Social benefits should be part of a flexible system based on the person's work abilities, but should also take into consideration his or her real possibility of finding employment and the development of disability in time. The system would be designed in a way that would not penalise a person with disability for entering into the work process.*
- *Participation on the Employment system should be mandatory for people who receive social benefits, except for cases of people with serious disabilities who cannot work at all.*
- *Support systems should aim for the active participation and independence of people with disabilities and should not lead to their permanent dependence on social welfare system.*
- *The law should stimulate the employers to employ people with disabilities thorough sanctions and support programs.*
- *Every person with a disability should have their own individual work package. This package should contain a description of their abilities, necessary support for employment, reintegration and vocational training. Every person should have an appointed case worker to support them in implementing their package.*
- *Prevention and early intervention should be an important part of the employment system.*

People with disabilities, just like anyone else, need to support themselves and their families by way of paid employment, and they also need to participate in a social life and be economically active. Most people with disabilities in the Czech Republic live in institutions far away from employment and social opportunities. In 2007, the Czech Republic adopted a plan on “transformation of residential social services”, which has been implemented by a pilot project in certain social care institutions. As a part of this project, people with disabilities are moving from large institutions to the community and are becoming more independent. In community settings, they have better opportunities to participate in a wide range of activities, such as education and employment in the open market. However, unemployment among people with disabilities in working age is still far higher than among the rest of the population.

This analysis aims to identify the main legislative and policy measures that support the employment of people with disabilities in the Czech Republic. These are subsequently analysed in light of international obligations concerning the right to work and compared with employment systems of a few chosen European countries, such as the Netherlands or Ireland. An emphasis is also put on the description of new social policy changes that have arose in 2012.

In the final part of this analysis we propose some recommendations for policy and law changes to ensure an active participation of people with disabilities in employment on the open market.

seznam
použité
literatury

seznam použité literatury

MONOGRAFIE

- BĚLINA, M. a kol. **Pracovní právo. 4., doplněné a přepracované vydání.** Praha: C. H. Beck, 2010.
- BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. **Antidiskriminační zákon.** Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- GALVAS, M. a kol. **Základy pracovního práva.** Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.
- KOLEKTIV AUTORŮ. **Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů.** ICOS Český Krumlov, o. s., 2008.
- **OECD, Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people, 2003.**
- STEINICHOVÁ, L. a kol. **Zákon o zaměstnanosti. Komentář.** Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010.
- ŠTANGOVÁ, V. **Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.** Plzeň, 2010.
- VYSOKAJOVÁ, M. **Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotní postižení.** Praha: Karolinum, 2000.

ODBORNÉ ČLÁNKY

- BRŮHA, D. **Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance).** Práce a mzda. 2010, č. 1.
- JAKUBKA, J. **Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích.** Práce a mzda. 2009, č. 9.
- JOUZA, L. **Nový antidiskriminační. Bulletin advokacie.** 2009, č. 11.
- JOUZA, L. **Zaměstnat zdravotně postižené nebo provést odvod?** UZem. – Účetnictví, daně a právo v zemědělství (ASPI, a.s.). 2009, č. 4.
- KOCK, M.: **Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights.** German Law Journal. Vol.05 No.11.
- KÜHN, Z. **Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona.** Právní rozhledy, 2010, č. 3.
- VYSOKAJOVÁ, M. **Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích.** Právní fórum. 2009, č. 8.

PRÁVNÍ DOKUMENTY

- **Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 ohledně pracovní rehabilitace lidí s postižením** ze dne 22. 6. 1955.
- **Evropská sociální charta** z roku 1961, publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s.
- **Doporučení Evropského výboru pro sociální práva č. I**, Vyjádření ohledně interpretace čl. 2, 1969
- **Doporučení Evropského výboru pro sociální práva č. XIV-2**, Vyjádření ohledně interpretace čl. 4 odst.
- **Mezinárodní pakt pro hospodářská, sociální a kulturní práva** z roku 1966, publikován pod č. 120/1976 Sb.
- **Nařízení č. 567/2006 Sb.**, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/17/ES** ze dne 31. 3. 2004, o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb.
- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/18/ES** ze dne 31. 3. 2004, o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek na stavební práce, dodávky a služby.
- **Směrnice Rady 2000/78/ES** ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- **Směrnice Rady č. 97/80 EC** o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.
- **Sociální zákoník (Sozialgesetzbuch, SGB)**, Německo.
- **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111** o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958, publikována pod č. 465/1990 Sb.
- **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 159** o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů z roku 1983, publikována pod č. 72/1985 Sb.
- **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29** o nucené nebo povinné práci z r. 1930, publikována pod č. 506/1990 Sb.
- **Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 168** ohledně zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti, 1988.
- **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva)** z roku 1950, publikována pod č. 209/1992 Sb.
- **Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením**, z roku 2006, publikována pod č. 10/2012 Sb. m. s.
- **Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb.**, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.
- **Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb.**, kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity.

- **Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 359/2009 Sb.** ze dne 9. 10. 2009, kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).
- **Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 518/2004 Sb.**, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- **Zákon č. 108/2006 Sb.**, o sociálních službách.
- **Zákon č. 137/2006 Sb.**, o veřejných zakázkách.
- **Zákon č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění.
- **Zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce.
- **Zákon č. 40/1964 Sb.**, občanský zákoník.
- **Zákon č. 561/2004 Sb.**, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).
- **Zákon č. 586/1992 Sb.**, o daních z příjmů.
- **Zákon č. 99/1963 Sb.**, občanský soudní řád.
- **Zákon č. 198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- **Zákon č. 435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti.
- **Zákon o rovných příležitostech lidí s postižením (Behindertengleichstellungsgesetz, BGG)**, Německo.
- **Zákon o zdravotním postižení (Disability Act)**, Irsko.

SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

- **Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 6. 2006**, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.
- **Rozhodnutí Bundesarbeitsgerichtze dne 28. 5. 1975**, čj. 5 AZR 172/74.
- **Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2003**, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003.
- **Věc C-13/05 Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades Saze** dne 11. 7. 2006.
- **Věc C-303/06 S. Coleman proti Attridge Law a Steve Lawze** dne 17. 7. 2008.
- **Věc C-450/93 Kalanke proti Freie Hansestadt Bremenze** dne 17. 10. 1993.

JINÉ ZDROJE

- **Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti z roku 2010.** Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010.
- Dostupná z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analiza.pdf>.
- **Clubhouse model and supported employment—examples of community (mental health) services.**
Dostupné z: <http://www.integratedcare.org/Portals/0/congresses/Finland/Presentations/Harkapaa%20clubhouses%20and%20SE-INIC10%20%5BAlleen-lezen%5D.pdf>.
- **Co je ergoterapie? Česká asociace ergoterapeutů.**
Dostupné z: <http://www.ergoterapie.cz/page.aspx?pageid=1>.
- **Concluding observations of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities – Tunisia,**
ze dne 13. 5. 2011.
Dostupné z: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Session5.aspx>.
- **Concluding observations of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities – Spain,**
ze dne 19. 10. 2011.
Dostupné z: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Session5.aspx>.
- **Definice osob se zdravotním postižením podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb.,** o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Integrovaný portál MPSV.
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>.
- **European Disability Strategy 2010–2011.**
- Dostupná z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF>.
- **International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF.** World Health Organization.
Dostupná z: <http://www.who.int/classifications/icf/en/>.
- **Jobcenter Plus. Directgov.**
Dostupné z: <http://www.direct.gov.uk/en/index.htm>.
- **Knowledge on employment and live lihood of disabled people.**
Dostupné z: <http://www.koyhyyskirjoitukset.org/alustuksia/20092/Tilastoja%20vammaisten%20k%F6yhydest%E4.doc>.
- **Od chráněného k otevřenému zaměstnávání lidí se zdravotním postižením v Irsku.**
Národní úřad pro zdravotní postižení, 2009.
Dostupný z: [http://www.nda.ie/website/nda/cntmgmtnew.nsf/0/35B752678B255AEA8025787F004789BD/\\$File/Policy_Advice_Paper_on_Sheltered_Employment_Services.htm](http://www.nda.ie/website/nda/cntmgmtnew.nsf/0/35B752678B255AEA8025787F004789BD/$File/Policy_Advice_Paper_on_Sheltered_Employment_Services.htm).
- **Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.**
Liga vozíčkářů, 2012.
Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/Orienta%C4%8Dn%C3%AD%20tabulka%20pro%20rok%202012.doc>.
- **Principy ochrany lidí s duševní nemocí a zlepšení péče o duševní zdraví,** ze dne 17. 12. 1991.
Dostupné z: <http://www2.ohchr.org/english/law/principles.htm>.

- **Report on the employment of disabled people in European countries**, Academic Network of European Disability experts (ANED), The Netherlands (VT/2007/005), 2007.
Dostupný z: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/NL%20Employment%20report.pdf>.
- **Rezoluce Rady Evropské unie č. 2003/C 175/01** ohledně podpory zaměstnanosti a sociální integrace lidí s postižením, ze dne 15. 6. 2003.
Dostupná z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2003:175:0001:0002:EN:PDF>.
- **Social employment in Finland**. Vates Foundation, 2011.
Dostupné z: http://www.unitatiprotejate.ro/web/upload/doc_tup/2011/Social_Employment_Finland.pdf.
- **Sociálně terapeutické dílny**. Kociánka.
Dostupné z: <http://www.kocianka.cz/?q=sluzby-kocianky/socialne-terapeuticke-dilny>.
- **Standardní pravidla pro zrovnoprávnění příležitostí postižených osob**, ze dne 20. 12. 1993.
Dostupné z: <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r096.htm>.
- **Stanovisko generálního advokáta Poiarese Madura ve věci Coleman proti Attridge Law a Steve Law**, ze dne 31. Ledna 2008. [Eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu).
Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CC0303:EN:HTML>.
- **Statistická ročenka trhu práce v České republice**. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011.
Dostupná z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12834/ročenka_2011.pdf.
- **Všeobecné vyjádření Ekonomické a sociální rady č. E/1991/23** ohledně povahy závazků států, ze dne 14. 12. 1990.
Dostupné z: <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/94bdbaf59b43a424c12563ed0052b664?Opendocument>.
- **Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci**, ze dne 24. 11. 2005.
Dostupné z: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf).
- **Všeobecné vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/1995/22** ohledně lidí se zdravotním postižením, ze dne 9. 12. 1994.
Dostupné z: <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm5e.htm>.
- **Výběrové šetření zdravotně postižených osob**. Český statistický úřad 2007.
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.
- **Výběrové šetření zdravotně postižených osob**. Český statistický úřad a Ústav zdravotnických informací a statistiky, 2007.
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.
- **Werken en leven met Wajong**. Werkenaan Perspectief.
Dostupné z: <http://www.uvw.nl/wajong/>.
- **Whatis universal design?** Universaldeisig.com.
Dostupný z: <http://www.universaldesign.com/about-universal-design.html>.

- **What the NDA does.** National Disability Authority.

Dostupné z: <http://www.nda.ie/website%5Cnda%5Ccntmgmtnew.nsf/0/D2E2BF6F07A969B880256C790064011E?OpenDocument>.

- **Zaměstnávání OZP od 1. 1. 2012, Sociální reforma MPSV. Změny 2012.**

Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>.

- **Zvýšení participace mladých lidí s postižením, plán nizozemské vlády.**

Dostupný z: http://docs.minszw.nl/pdf/35/2008/35_2008_3_11867.pdf.

bez práce nejsou koláče

- Pracovat znamená poznávat nové lidi.
- Pracovat znamená být součástí kolektivu.
- Pracovat znamená naučit se něčemu novému.
- Pracovat znamená rozvíjet své schopnosti.
- Pracovat znamená být užitečný.
- Pracovat znamená naučit se odpovědnosti.
- Pracovat znamená mít dobrý pocit ze sebe a svých úspěchů.
- Pracovat znamená odměnu za vykonanou práci.
- Pracovat znamená cítit se potřebný.
- Pracovat znamená posunout se dál.



i vy můžete mít „férové zaměstnání“

Bližší informace o projektu „Nástroje pro zaměstnávání lidí s postižením v době transformace ústavů“ najdete na stránkách www.llp.cz

Burešova 6, 602 00 Brno, tel.: +420 545 210 446, e-mail: brno@llp.cz



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

Blíže spravedlnosti



evropský
sociální
fond v ČR




EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Staňte se členy klubu Lidi Ligy

faníme spravedlnosti

Lidi Ligy je klub příznivců, kteří nám svou pravidelnou podporou pomáhají hájit lidská práva a pracovat na zlepšení kvality života všech lidí v České republice.

Přidejte se k nám a získejte:

- uvítací dárek
- každý měsíc barevný elektronický magazín *Faníme spravedlnosti!*
- dvakrát ročně EXTRA Ligové noviny
- nové publikace zdarma
- výroční zprávu
- pozvánky a volný vstup na vzdělávací a společenské akce

Vaše podpora je pro náš tým nesmírně důležitá.
Děkujeme vám!
Davíd Zahumenský, předseda

Do klubu se můžete přihlásit sami na internetových stránkách www.lidiligy.cz nebo kontaktujte Petra Jeřábka na tel. 776 234 446 či prostřednictvím e-mailu lidiligy@llp.cz.



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

www.llp.cz | www.lidiligy.cz

zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb

přehled situace v české republice a doporučení pro změnu

denisa slašťanová, zuzana durajová

V České republice probíhá transformace sociálních služeb, která sebou přináší množství změn a odhaluje problémy, které je potřeba v souvislosti se zapojením lidí se zdravotním postižením řešit. Jedním z nich je právě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. A právě této problematice je věnována analýza, která se vám dostává do rukou. Mapuje legislativní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, změny od roku 2012 i vybrané nástroje zaměstnávání lidí s postižením ze zahraničí.

Tato analýza je výstupem projektu „Nástroje pro zaměstnávání lidí s postižením v době transformace ústavů“ reg. č. projektu CZ.1.04/5.1.01/51.00084, realizovaného v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, financovaného z ESF a státního rozpočtu ČR.



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

blíže spravedlnosti!

Liga lidských práv je nezisková organizace, která hájí spravedlivé a důstojné podmínky pro život v České republice. Naši právníci každý den usnadňují lidem orientaci v džungli paragrafů. Vyhráváme soudní spory na straně slabších a dokazujeme, že právo může sloužit dobrým věcem. Dlouhodobě prosazujeme systémové změny, které pomáhají zlepšit práci zdravotníků, učitelů i policistů.

Kontakt: Liga lidských práv — Burešova 6, 602 00 Brno
tel. : (+420) 545 210 446, fax: (+420) 545 240 012, e-mail: brno@llp.cz

www.llp.cz | www.ferovanemocnice.cz | www.ferovaskola.cz | www.lidiligy.cz
www.ferovapolicie.cz | www.ferovajustice.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz