

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Rozvázání pracovního poměru osoby se zdravotním postižením

Problematiku osob se zdravotním postižením v současné době obsahuje jednak zákon o zaměstnanosti a jednak zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zákon o zaměstnanosti jednak definuje, kdo je osobou se zdravotním postižením, jednak zakotvuje a rozvádí hlavní zásadu, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně postiženy, se při přístupu k zaměstnání i při zaměstnání samém poskytuje zvýšená pomoc a péče. Zákoník práce pak obsahuje ochranu těchto osob v pracovněprávních vztazích.



1. Pojem osoby se zdravotním postižením

Pojem osoby se zdravotním postižením se v našem právním řádu poprvé objevuje v souvislosti s přijetím zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Tento pojem nahradil doposud v našem právním řádu používaný výraz „občan se změněnou pracovní schopností“.

Problematiku osob se zdravotním postižením v současné době obsahuje jednak zákon o zaměstnanosti a jednak zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zákon o zaměstnanosti jednak definuje, kdo je osobou se zdravotním postižením, jednak zakotvuje a rozvádí hlavní zásadu, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně postiženy, se při přístupu k zaměstnání i při zaměstnání samém poskytuje zvýšená pomoc a péče. Zákoník práce pak obsahuje ochranu těchto osob v pracovněprávních vztazích.

Dle zákona o zaměstnanosti se osobami se zdravotním postižením rozumí fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (s účinností od 01.01.2010 se jimi rozumí fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni);
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními (s účinností od 01.01.2010 se jimi rozumí fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni);
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Skutečnost, že se jedná o osobu se zdravotním postižením, se v konkrétním případě dokládá:

- (i) v případě osoby se zdravotním postižením dle písm. a) a b) výše, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení;
- (ii) v případě osoby se zdravotním postižením dle písm. c) výše, rozhodnutím úřadu práce.

2. Ochrana osob se zdravotním postižením

2.1 Ochrana dle zákona o zaměstnanosti

Fyzický osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Tato ochrana spočívá zejména v právu na pracovní rehabilitaci, vytváření tzv. chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen a v neposlední řadě také v příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti zakotvuje různá práva a povinnosti zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Pokud jde o práva zaměstnavatelů, jedná se především o různá oprávnění vůči úřadu práce. Zaměstnavatelé mají např. právo požadovat od úřadu práce informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a právo požadovat jeho součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

Pokud jde o povinnosti zaměstnavatelů jedná se např. o povinnost spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci je stanoven povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2.1 Ochrana dle zákoníku práce

Předchozí právní úprava obsažená ve „starém“ zákoníku práce (z.č. [65/1965](#) Sb.) ukládala zaměstnavatelům povinnost předem si vyžádat souhlas příslušného orgánu státní správy s ukončením pracovního poměru osoby se zdravotním postižením (tehdy ještě osoby se změněnou pracovní schopností) výpovědí. Tato povinnost byla zrušena již s účinností od 01.03.2004. Ustanovení o nutnosti předchozího souhlasu příslušného orgánu státní správy s ukončením pracovního poměru osoby se zdravotním postižením výpovědí bylo zrušeno jednak s odkazem na harmonizaci zákoníku práce s předpisy ES, jednak z důvodu tzv. pozitivní diskriminace těchto osob. Toto ustanovení na „ochranu“ osob se zdravotním postižením vedlo často k tomu, že zaměstnavatelé takové osoby do pracovního poměru raději nepřijímali.

Oproti předchozí právní úpravě obsahuje zákoník práce v souvislosti s ukončením pracovního poměru osoby se zdravotním postižením pouze informační povinnost zaměstnavatelů vůči příslušnému úřadu práce.

3. Rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením

3.1 Ukončení pracovního poměru obecně

Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce v současné době zaměstnavatele v možnosti ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením nijak neomezuje.

Pracovní poměr takové osoby je možné ukončit všemi způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zákoníku práce. Samozřejmě je i v tomto případě nutné dodržet postupy a náležitosti, které se na jednotlivé způsoby ukončení pracovního poměru vztahují.

3.2 Informační povinnost zaměstnavatele ve vztahu k příslušnému úřadu práce

Zákoník práce stanoví zaměstnavateli v případě ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením povinnost písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému úřadu práce. Lhůtu do kdy má zaměstnavatel povinnost tuto skutečnost úřadu práce oznámit, již zákoník práce nestanovuje.

S ohledem na skutečnost, že je tato povinnost systematicky zařazena pod obecná ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen informovat příslušný úřad práce o rozvázání pracovního poměru vždy. Je třeba podotknout, že se tato povinnost vztahuje pouze na rozvázání pracovního poměru - tedy na případ ukončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Nedomníváme se, že by se daná povinnost vztahovala i na jiné způsoby skončení pracovního poměru např. skončení pracovního poměru z důvodu uplynutí doby, na kterou byl sjednán.

Zaměstnavatel je povinen tuto povinnost splnit vůči příslušnému úřadu práce. S ohledem na skutečnost, že zákoník práce místní příslušnost úřadu práce neurčuje, bude se příslušnost úřadu práce řídit obecnými ustanoveními zákona o zaměstnanosti. Dle zákona o zaměstnanosti je místně příslušným úřadem práce úřad práce, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno.

Jak již bylo řečeno výše, zákoník práce pro splnění informační povinnosti nestanoví zaměstnavatelům žádnou lhůtu. S tím souvisí otázka, který úřad práce je příslušný v případě, pokud zaměstnavatel činí toto oznámení v době, kdy již byl pracovní poměr ukončen.

Místní příslušnost úřadu práce - tak jak ji vymezuje zákon o zaměstnanosti - se určuje buďto ve vztahu ke stávajícímu nebo k budoucímu místu výkonu práce. Zaměstnavatel má povinnost oznámit rozvázání pracovního poměru. Logicky tedy lze dovodit, že zaměstnavateli tato povinnost vzniká nejdříve až spolu s právním úkonem, který k rozvázání pracovního poměru vedl. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru například okamžitým zrušením či dohodou s okamžitou účinností, činí zaměstnavatel oznámení vůči úřadu práce v době, kdy zaměstnání již konáno není. V této situaci tak dle platných právních předpisů není dle čeho místní příslušnost úřadu práce určit.

4. Závěr

V současné době zákoník práce zaměstnavatelům neklade žádné překážky při rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením. Pracovní poměr s osobou se zdravotním postižením je možné rozvázat jako s každým jiným zaměstnancem.

Jedinou povinností, kterou musí zaměstnavatel v případě rozvázání pracovního poměru splnit, je oznámit tuto skutečnost písemně příslušnému úřadu práce. I přes výše uvedený legislativní nedostatek právní úpravy místní příslušnosti úřadu práce v zásadě doporučujeme tuto povinnost splnit, a to nejlépe po dohodě s úřadem práce, který byl příslušný v době trvání pracovního poměru.



Mgr. Dagmar Horáková

[Schaffer & Partner Legal, s.r.o., advokátní kancelář](#)

Vodičkova 710/31
110 00, Praha 1

tel.: 221 506 300
fax.: 221 506 301

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)