

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

# Vyvrácení některých omylů a mýtů o úpravě rozsahu pracovní doby a dalších otázek u zaměstnanců se zdravotním postižením - 1. díl

Mezi personalisty, vyššími manažery a dalšími pracovníky, kteří se věnují náboru zaměstnanců, ale bohužel i mezi právní odbornou veřejností, je stále ještě rozšířena řada polopravd, omylů a mýtů o úpravě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bohužel, někteří se jimi řídí, a tak de facto ztěžují nebo zcela zabraňují zaměstnávání těchto osob u svých zaměstnavatelů, v případě advokátů pak u svých korporátních klientů.

*Tak například na portálu [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) jsem nedávno našel článek,[1] publikovaný dne 16. května 2016 s názvem „Kratší pracovní doba zaměstnance se zdravotním postižením.“ V tomto článku došli autoři hned k několika závěrům, s nimiž jsem v ostrém rozporu, a to natolik, že si dovoluji část tohoto článku pojmout jako určitý nástroj pro jejich vyvrácení. Onen příspěvek se primárně zabývá otázkou, zdali je zaměstnavatel při absenci výslovné úpravy v ust. § 241 odst. 2 zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), povinen vyhovět žádosti zaměstnance se zdravotním postižením o kratší pracovní dobu.*

Nejprve bych rád před závorku vytkl, že tímto textem nemám za cíl provést komplexní popis problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vymezení invalidity a dalších pro otázku klíčových pojmů, ale naopak se chci věnovat vybraným sporným otázkám, se kterými se často setkávám v praxi, a pro ono vymezení pojmů si tak dovoluji odkázat na články obecnějšího charakteru věnované odvětví zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako celku. Terminologie v tomto článku použitá tak bude, s ohledem na rozsah příspěvku, užita bez podrobného vymezení a spíše v širším slova smyslu. S ohledem na tuto skutečnost však bude disponovat poměrně významným poznámkovým aparátem. Dále bych chtěl, pro předejití pochybnostem při četbě, raději hned na úvod textu poznamenat, že užívám-li v tomto textu pojem „**osoba se zdravotním postižením**“, rozumím jím osobu definovanou v ust. § 67 odst. 2 zák. č. [435/2004 Sb.](#), o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “zákon o zaměstnanosti”)[2] tedy v širším smyslu včetně osob tzv. zdravotně znevýhodněných, coby speciální kategorie osob se zdravotním postižením bez statusu invalidity.[3] To je velmi podstatné.

## Otázka právního zakotvení požadavku osoby se zdravotním postižením na kratší pracovní dobu

K této otázce autoři zmíněného článku uvádějí, stručně shrnuto, že ačkoliv zákoník práce sice neobsahuje žádnou speciální úpravu kratší pracovní doby osob se zdravotním postižením, obsahuje ustanovení upravující možnost požádat o kratší pracovní dobu v případě jiných skupin zaměstnanců. Takovým ustanovením pak mají na mysli ust. **§ 241 odst. 2 zákoníku práce**, který stanoví následující: „*Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby*

ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“ Toto ustanovení je následně interpretováno prostřednictvím zobecnění, že zákonodárce v něm uložil zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu dvěma skupinám osob, a to jednak zaměstnancům, kteří pečují o další osobu, a v druhé řadě zaměstnancům, kteří v okamžiku posuzování žádosti sice o nikoho nepečují, nicméně pro jejich zvláštní postavení je třeba těmto osobám poskytnout zvýšenou ochranu. Následně autoři dovozují, že vzhledem k absentování zákonné úpravy žádosti zaměstnanec se zdravotním postižením o kratší pracovní dobu v zákoníku práce je třeba s odkazem na ust. § 4 zákoníku práce použít subsidiárně občanský zákoník.[4] Vzhledem k tomu, že se v souladu s ust. § 10 občanského zákoníku posuzuje právní případ podle ustanovení, které se týká případu co do obsahu a účelu posuzovanému případu nejbližšímu, jsou autoři toho názoru, že dle ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce se bude posuzovat také případ žádosti o kratší pracovní dobu ze strany zaměstnanec se zdravotním postižením, jakožto osoby, které je třeba ve smyslu zákoníku práce poskytnout zvýšenou ochranu.

Jsem toho názoru, že takovýto právní závěr by **neměl obstát**, už jen proto, že se jedná o **zcela mylnou aplikaci citovaného ustanovení zákoníku práce** a současně proto, že zřejmě došlo k jistému nepochopení účelu zvýšené právní ochrany, kterou zákonodárce poskytuje osobám se zdravotním postižením a znevýhodněním v pracovněprávních vztazích (srov. více k tomuto v bodu IV. tohoto článku). K otázce chybné aplikace zákoníku práce je třeba před závorkou vytknout, že samotný požadavek, aby v zákoníku práce, popřípadě v zákoně o zaměstnanosti, byla zakotvena úprava nároku osoby se zdravotním postižením na kratší pracovní dobu, je sám o sobě poněkud zvláštní, neboť již existující úprava chrání zaměstnanec se zdravotním postižením (oproti zaměstnancům v § 241 odst. 2 zákoníku práce) v otázce kratší pracovní doby za poněkud odlišných okolností. Osoby, tvořící skupinu zaměstnanců obsažených v ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce, by se daly zobecnit tak, že jde o **zaměstnanec, v jejichž životě vznikla nějaká nečekaná událost, kterou mohou při setrvání v pracovněprávním vztahu vyřešit zkrácením stanovené pracovní doby**. Naproti tomu v případě osob se zdravotním postižením, jak plyne už ze samotné definice zdravotního postižení (tj. že jde o **dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav**[5]), **jde o situaci, kdy rozsah pracovní doby bude zaměstnanec se zdravotním postižením řešit již v okamžiku náborem ještě coby uchazeč o zaměstnání**. To samozřejmě nevylučuje možnost, že výše uvedená náhlá životní událost postihne i osobu se zdravotním postižením již coby zaměstnanec, ovšem takovém případě pak může tato osoba využít citované ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce jako kterýkoli intaktní zaměstnanec.

Otázku právní úpravy nároku zaměstnanec se zdravotním postižením na zkrácenou pracovní dobu pak lze uzavřít, že **užití ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce pro tuto otázku je nejen mylné**, ale poskytuje, jak se říká, i medvědí službu osobám, pro jejichž právní ochranu hledáme ustanovení, o které se chceme opřít. Uvedené ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce je navíc dle mého názoru jasně taxativní a osoby se zdravotním postižením pod něj (jen z titulu postižení) jednak subsumovat nelze, jednak by snaha o takovou subsumpci byla pro samotné zdravotně postižené osoby kontraproduktivní, neboť by mnohý takový spor mohl ztroskotat na dovětku tohoto ustanovení, že v případě vážných provozních důvodů není povinností zaměstnavatele takové žádosti vyhovět (uvedené v § 241 odst. 2, větě poslední, zákoníku práce). No a do třetice, a to především, si dovoluji vyslovit názor, že toto ustanovení je zcela zbytečné užít na situaci žádosti o kratší pracovní dobu zaměstnanec se zdravotním postižením, **protože v samotném zákoníku práce je zakotvena speciální úprava vztahu zaměstnanec se zdravotním postižením a zaměstnavatele, a to v § 103 odst. 5 zákoníku práce**, který stanoví, že: „Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a **organizačními opatřeními**, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při

výkonu jejich pravidelného zaměstnání.“ Pod pojem „organizační opatření“ lze poté dle mého názoru zcela jistě subsumovat náš případ požadavku na kratší pracovní dobu za použití argumentu a contrario, bude-li důvod k takovému požadavku vyplývat ze zhoršení zdravotního stavu zdravotně postiženého zaměstnance (srov. shora uvedenou definici zdravotního postižení). Navíc, jak jsem již argumentoval výše, **pro případ méně se vyskytujících „běžných“ osobních důvodů, vedoucích k žádosti o úpravu pracovní doby, může zaměstnanec se zdravotním postižením užít ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce stejně jako ostatní zaměstnanci, respektive jej užít subsidiárně, nebo společně, s ust. § 103 odst. 5 zákoníku práce, neboť jak jsme si již popsali výše, je v případě ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce v případném sporu se zaměstnavatelem očekávatelný problém s dovětkem „(...) je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“**

**Odpověď na vznesenou otázku o nároku na kratší pracovní dobu** bych tedy uzavřel tak, že osobám se zdravotním postižením v případě jejich žádosti o kratší pracovní dobu **zákon, byť nevýslovně, v zásadě zajišťuje takový nárok v § 103 odst. 5 zákoníku práce**, a že takový požadavek zdravotně postiženého zaměstnance je zcela legitimní, zejména v případě zhoršení zdravotního stavu při nástupu na novou pracovní pozici, kde shledá nemožnost pracovat v původně sjednané pracovní době. Nelze nicméně na zdravotně postižené nahlížet tak, že pouze a jen díky svému zdravotnímu postižení spadají do skupiny zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 2 zákoníku práce. Pokud by to totiž tak bylo, lze si představit situaci (arg. *ad absurdum*), kdy by takový zaměstnanec mohl kdykoli vznést pouze z titulu svého zdravotního postižení žádost o kratší pracovní dobu podle § 241 odst. 2 zákoníku práce, kteréžto žádosti by, jak jsme si již vysvětlili, byl zaměstnavatel vyjma vážných provozních důvodů nucen vyhovět. Taková úprava by nepochybně mohla být označena za přehnaně ochrannářskou a vést podle mého názoru až ke stavu, v němž by se zaměstnavatelé ještě více zdráhali handicapované zaměstnat, a to kvůli obavám z nutnosti vyřizovat žádosti handicapovaných na kratší pracovní dobu, dokazovat ony tzv. vážné provozní důvody, popřípadě se tuto vzniklou situací opakovaných žádostí snažit vyřešit různými „pokoutními“ metodami (nejtypičtěji rozvázáním pracovního poměru pro údajnou nadbytečnost). Zkrátka, takto přehnaná úprava by zjevně přinesla úbytek pracovních příležitostí pro zdravotně postižené, což je jistě pravý opak zákonem sledovaného zájmu.

Jako podpůrné argumenty v otázce rozvržení pracovní doby bych pak v případě zaměstnance se zdravotním postižením, stejně jako kteréhokoli zaměstnance, doporučil zaměřit se na ustanovení § 70 a násl. zákoníku práce, zejména pak § 80 (úprava kratší pracovní doby) a § 81 (upravující rozvrh pracovní doby) zákoníku práce, kdy je možné využít zejména institutů:

- posunutí začátku nebo konce pracovní doby,
- rozdělení pracovní směny příp. sloučení pracovní směny dělené, a
- rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dnů v týdnu apod.

Rovněž doporučuji zaměřit pozornost na ust. § 67 až § 83 zákona o zaměstnanosti.[6]

**Častá chyba při výkladu zákonných ustanovení spočívající v tom, že invalidita a zvláště invalidita třetího stupně vylučuje zaměstnávání takové invalidní osoby v režimu plného pracovního úvazku**

Jedná se o poměrně častou chybu, které se dopustili i autoři v úvodu zmíněného článku.[7] Jsem přesvědčen, že **původ této chyby lze spatřovat**, stejně jako původ mylné domněnky

zaměstnavatelů o tom, že osoby zdravotně postižené je vzhledem k vyšší zákonem poskytované ochraně v pracovněprávních vztazích obtížné až nemožné propustit (stejně tak jako názoru, že zdravotně postižený si musí vybrat mezi prací a přiznáním nároku na invalidní důchod), **toliko ve starší právní úpravě**, zejména pak úpravě pracovního práva před rokem 2007, kdy skutečně po krátkou dobu platila poměrně ochranná úprava pracovního poměru osoby se zdravotním postižením. V otázce omylu s domnělou kolizí invalidity s pracovněprávním vztahem je poté třeba hledat původ v socialistické minulosti naší společnosti, která s integrací osob se zdravotním postižením v praxi skutečně nepočítala, a to samozřejmě některým recipovaným mezinárodním úmluvám navzdory. Naopak, zákonodárce v případě **invalidity prvního a druhého stupně** se souběžným výkonem práce nebo jiné výdělečné činnosti a pobírání invalidního důchodu přímo **předpokládá**, neboť výše dávky je stanovena tak, že není a nemůže být dostatečná pro financování základních životních potřeb jedince. Jestliže poživatel invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně dlouhodobě rezignuje na úsilí o začlenění do pracovního procesu, dokonce riskuje, že v budoucnu nezíská nárok na starobní důchod pro nedostatek potřebné doby pojištění.

Pojďme ale k samotnému výkladu ustanovení klíčových pro otázku kolize závislé práce nebo jiné výdělečné činnosti u invalidity třetího stupně. Tak například autoři zmíněného článku k této otázce píší následující: „*Povaha invalidity, zejména té třetího stupně, v zásadě vylučuje práci na tzv. plný úvazek (tj. pracovní doba v rozsahu 40 h týdně ve smyslu ust. § 79 zákoníku práce), neboť v daném případě se předpokládá, že pracovní schopnost dané osoby z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla nejméně o 70%.*“ Všechny závěry tohoto souvětí, na nichž je bohužel vystavěna podstatná část argumentace citovaného textu, **jsou zcela mylné**. Ano, došlo zde k užití slova „v zásadě“, a asi nejsem jediný, kdo si vybavil repliku postavy Humphreyho Applebyho z knihy každému právníkovi určitě dobře známé s názvem Jistě, pane ministře!, a jeho pojednání o významu slova „významný“ v termínu „žádná významná újma.“ Ovšem žerty stranou, faktem je, že uvedená myšlenka, že procentuální míra poklesu pracovní schopnosti jakýmsi způsobem souvisí s délkou pracovní doby, je opravdu chybná, a to **nikoli v zásadě, ale pro všechny případy invalidity, včetně invalidity třetího stupně**. [8]

Mnou zde předkládané závěry potvrzuje též **vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí (dále též „MPSV“) č. 359/2009 Sb. ze dne 9. října 2009** [9] (dále jen „Vyhláška“), která v § 5 a § 6 podrobně vymezuje způsob zhodnocení a využití zachované **pracovní schopnosti** (k pojmu srov. *definici v § 39 odst. 3, zák. o důchodovém pojištění*) u invalidity prvního a druhého stupně, respektive, v ust. § 6 pak tzv. zcela mimořádné podmínky u invalidity třetího stupně. Vyhláška zde hovoří toliko o míře snížení pracovních schopností pro účely procentuálního vyjádření jejich poklesu, v případě invalidity třetího stupně o stanovení „výkonu práce za zcela mimořádných podmínek“ a způsobu zásadní úpravy pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště etc., **ovšem nelze spatřovat pod některým z bodů Vyhlášky explicitní navázání na délku pracovní doby, tím spíše závazné stanovení nejvyššího přípustného týdenního rozsahu pracovní doby**. Přečteme-li si ustanovení Vyhlášky jako celek, je zcela zřejmé, že pojmy „rozsah“ a „intenzita“ v ust. § 5 Vyhlášky jsou uvedeny ve vztahu ke schopnosti vykonávat výdělečnou činnost a slovo „snížení“ ve větě za středníkem přináležejí k poklesu pracovní schopnosti (požadavek snížení rozsahu týdenní pracovní doby zde dokonce není vůbec jakkoliv zmíněn), jinými slovy zde Vyhláška stanoví, že podstatně menšími nároky, podstatně menším rozsahem a podstatně menší intenzitou, se rozumí za stavu invalidity prvního stupně snížení pracovní schopnosti pojištěnce alespoň o třetinu, respektive u druhého stupně invalidity alespoň o polovinu. [10] To je vše co ust. § 5 Vyhlášky pod rubrikou „*Způsob zhodnocení a využití zachované pracovní schopnosti u invalidity prvního a druhého stupně*“ stanoví. Je snad namístě zákaz využití pracovní schopnosti nebo její části dovozovat - zřejmě za pomoci nějaké konstrukce logického výkladu, - navíc z pouhé vyhlášky? [11] Nebo je v pořádku zapomenout na zásadu *enumerativnosti veřejnoprávních претенzí* a dovodit, že nezmiňuje-li § 5 Vyhlášky osoby v invaliditě třetího stupně, znamená to, že těmto osobám využití pracovní schopnosti

- navíc formou vyhlášky- zakazuje? Samozřejmě ne. Dalších ryze právních argumentů bychom dokázali nalézt spoustu, pro účely článku věnovaného i dalším otázkám ale myslím zcela postačí k otázce legislativního zakotvení jednoduše uvést, že prováděcí vyhláška takový zákaz neobsahuje a případné oponenty snažící se o jeho dovození výše nastíněným způsobem, stačí toliko odkázat na základní právní principy vyučované v prvních semestrech na právnických fakultách.

Ba naopak, právě v případě invalidity třetího stupně je možné se často v rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu setkat s dovětkem „*schopen práce jen za zcela mimořádných podmínek*“, vyjádřeným ostatně v § 6 Vyhlášky, zejména jedná-li se o tzv. invaliditu z mládí.[12] Typickým a asi nejčastějším příkladem v praxi je pojištěnec od narození těžce smyslově postižený, například těžce zrakově postižený, u jehož druhu postižení a při současném stavu kompenzační techniky lze jistě souhlasit, že povaha jeho postižení je dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, který ho dlouhodobě omezuje, nicméně s ozvučeným počítačem (srov. § 6 Vyhlášky) a úpravou pracovního místa (osvětlení, více prostoru, samostatná kancelář kvůli hluku pro práci s hlasovým výstupem apod.) může pracovat na téměř jakékoli administrativně zaměřené pracovní pozici na plný pracovní úvazek. Totéž obdobně **u osoby s těžkým sluchovým postižením** v invaliditě třetího stupně, které na pracovišti postačí možnost používat vlastní speciální telefon (tzv. psací telefon), indukční smyčku, či úlevu z povinnosti účastnit se *live meetingů* či porad s větším počtem osob, kdy je odezírání velmi problematické. Neshledávám žádný zákonný požadavek ani rozumný důvod, proč by tento zaměstnanec s nepochybně významným poklesem běžných pracovních schopností, spočívajícím ovšem především v komunikačních bariérách, nemohl pracovat při zachování statutu invalidity třetího stupně v režimu tzv. plného úvazku. Názory zastánců opačného přístupu se mi dokonce jeví vůči zdravotně postiženým osobám až jako urážlivé a podezírám jejich zastánce z nepochopení toho, že invalidita není nástroj pro řešení nemožnosti výděлку, ale řeší a kompenzuje situaci zdravotního stavu, který v různé intenzitě snižuje společenské uplatnění. Tomuto tématu se ostatně budu věnovat níže (viz bod „**Účel zákonné úpravy a další argumenty pro odmítnutí názoru kolize invalidity s možností výkonu závislé práce či jiné výdělečné činnosti**“ tohoto textu).

Dále lze uvést velmi podstatný, avšak méně známý argument, že **pokud by zákonodárce nepředpokládal výkon výdělečné činnosti osobami s III. stupněm invalidity, vůbec by je v § 67 zákona o zaměstnanosti neuváděl jako preferovanou kategorii pracujících.**

Jako další argumenty pro předložené závěry v otázce možnosti práce i při stavu přiznané invalidity třetího stupně zmíním ještě dva. Tím prvním je teleologický výklad novelizace zákona o zaměstnanosti a účel sledovaný zákonodárcem. Totiž, zákonodárce řešil otázku využití zbytkové pracovní schopnosti při invaliditě, a to novelizací zákona o zaměstnanosti, zák. č. [382/2005](#) Sb., k 1.1.2006 (srov. zák. č. [382/2005](#) Sb., čl. I, body 13 a 14[13]), při níž v ustanovení § 67 odst. 3. a 4. změnil slova „možnost“ (ve spojení se slovy „být zaměstnán,“ resp. v odst. 4. ve spojení se slovy „možnost pracovního uplatnění.“) a ačkoli v důvodové zprávě k této novelizaci chybí[14] důvody novelizace § 67 zákona o zaměstnanosti, lze teleologickým výkladem jednoznačně dovodit smysl, resp. sledovaný účel novelizace daného ustanovení, tj. konkrétní zakotvení zákonodárcem předpokládané možnosti využití pracovní schopnosti i ve stavu invalidity pojištěnce.

Zadruhé lze na podporu výše uvedeného na tomto místě odcitovat dosud platný právní názor vyjádřený Dr. Langem v článku „Výkon výdělečné činnosti v souběhu s pobíráním důchodu“[15]: „*Pokud jde o poživatele invalidního důchodu kteréhokoliv stupně, nadále platí, že výdělečné činnosti těchto osob nejsou kladena žádná právní omezení, její výkon není ani překážkou výplaty invalidního důchodu. Je třeba vnímat skutečnost, že invalidita osoby nemusí vždy znamenat úplnou ztrátu její schopnosti soustavné výdělečné činnosti, může jít pouze o její snížení. Koncepti invalidity tedy naprosto neodporuje, pokud se invalidní osoba snaží svůj zbytkový pracovní potenciál využít ke zlepšení svojí sociální situace; v řadě případů může mít tato „seberealizace“ i pozitivní vliv na vývoj*

její choroby, zejména po psychické stránce. Lze ještě připomenout, že s účinností od 1. 1. 2009 byla zrušena povinnost zaměstnavatele podávat zvláštní hlášení o nástupu do zaměstnání poživatelé invalidního důchodu, tzn. výkon výdělečné činnosti v rozsahu, v jakém to jeho zdravotní stav umožňuje, je v podstatě soukromou záležitostí invalidního důchodce.

Je ovšem třeba poznamenat, že jedním z důvodů přijetí nové koncepce invalidity a invalidního důchodu (účinnost od 1. 1. 2010) byla snaha státu více individualizovat systém uznávání invalidity (tzn. přesněji specifikovat, jak významný omezující vliv má ta která lékařská diagnóza na pracovní schopnost konkrétního jedince), a to v návaznosti na zkušenosti s dosavadní právní úpravou, ale též v reakci na pokroky lékařské vědy. Významnější roli než v minulosti hrají při procesu směřujícím k uznání konkrétního stupně invalidity údaje o dosaženém vzdělání, zkušenostech a znalostech či předchozích výdělečných činnostech posuzovaného. V tiskopisu „Profesní dotazník“, který posuzovaný v rámci prováděné lékařské prohlídky vyplňuje, se uvádí mj. informace, zda v aktuální době je či není vykonáváno zaměstnání. Tato skutečnost může mít za jistých okolností vliv na finální podobu výroku posuzujícího lékaře o invaliditě a jejím konkrétním stupni.“



## Jiří Černý

e-mail: [cernyjir@prf.cuni.cz](mailto:cernyjir@prf.cuni.cz)

---

[1] Vojáčková, S., Prunner, P.: Kratší pracovní doba zaměstnance se zdravotním postižením, [cit. 15. 10. 2016], dostupné na [www](http://www), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Ust. § 67 odst. 2 zák. č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti: „Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány: a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“), b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).“

[3] Více srov. internetové stránky České správy sociálního zabezpečení, dostupné na [www](http://www), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Zákon č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“).

[5] Srov. ust. § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti: „Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.“

[6] Zákon o zaměstnanosti, Část třetí: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

[7] Op. cit. sub. pozn. č. 1

[8] Srov. § 39 zákona č. [155/1995](#) Sb., o důchodovém pojištění (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“), definující invaliditu.

[9] Vyhláška č. [359/2009](#) Sb.

[10] Srov. in Souběh pracovního poměru s přiznáním invalidního důchodu. Dostupné na [www](http://www), k dispozici >>> [zde](#).

[11] K uvedenému srov. úpravu práva na práci osob se zdravotním postižením v recipovaných úmluvách, zejména v Evropské sociální chartě ve znění pozdějších dodatkových protokolů

[12] Srov. § 42 zákona o důchodovém pojištění

[13] Zák. č. [382/2005](#) Sb., kterým se mění zák. o zaměstnanosti, dostupný na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[14] Srov. důvodovou zprávu k zák. č. [382/2005](#) Sb., kterým se mění zákon o zaměstnanosti

[15] Lang, R.: Výkon výdělečné činnosti v souběhu s pobíráním důchodu. Personální a sociálně právní kartotéka, č. 05, roč. 2010, str. 13 an.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](#)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)