

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

Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce v rámci úpravy problematiky zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením odkazuje v § 237 na zvláštní právní předpis, kterým je v tomto případě zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti. Fyzickým osobám se tak dle tohoto zákona poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Nejdříve by bylo vhodné shrnout, koho si pod pojmem osoba se zdravotním postižením vůbec představít. Jde o osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení za plně invalidní, tj. osoby s těžším zdravotním postižením, osoby orgánem sociálního zabezpečení uznané jako částečně invalidní a osoby rozhodnutím úřadu práce uznané jako zdravotně znevýhodněné, tj. osoby, kterým se zachována schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněny, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za nepříznivý zdravotní stav se považuje dle poznatků lékařské vědy nepříznivý zdravotní stav trvající déle než 1 rok, který ve velké míře omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost se uplatnit na trhu práce. Pracovněprávní předpisy vytvářejí osobám se zdravotním postižením výhodnější podmínky pro jejich zapojování do zaměstnání v závislosti na skutečnosti, zda se jedná o osobu plně invalidní, částečně invalidní či zdravotně znevýhodněnou.

Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, údaje z evidence jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely.

Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Zaměstnavatelé mohou též vytvářet pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením chráněná pracovní místa a chráněná pracovní dílny. Zaměstnavateli zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců úřady práce poskytují příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.

Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, 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 odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše 9000.- Kč na každou zaměstnanou osobu s těžkým zdravotním postižením a 6500.- Kč na každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.

Cílem posledních novel zákona o zaměstnanosti je pružnější pracovní trh v České republice. Osoby se zdravotním postižením tak mají nárok na pracovní rehabilitaci, na kterou může být zařazena fyzická osoba, která je dočasně práce neschopná, na základě doporučení ošetřujícího lékaře, a toto zařazení nesmí být v rozporu s její zdravotní způsobilostí. Právo na pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky či dle dohody s jinou právnickou či fyzickou osobou.

Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost a schopnost soustavně vykonávat zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce.

Úřad práce zařazení fyzické osoby na pracovní rehabilitaci písemně oznámí příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. V rámci dohod o zabezpečení pracovní rehabilitace mezi úřadem práce a právnickou nebo fyzickou osobou je třeba dodržet tyto následující obsahové náležitosti:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena,
- obsah a délku pracovní rehabilitace,
- místo a způsob provedení pracovní rehabilitace,
- způsob, výši a podmínky úhrady nákladů za zabezpečení pracovní rehabilitace,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- závazek právnické nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud jí byla jejím zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela a lhůtu pro vrácení,
- ujednání o vypovězení dohody.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením pak zahrnuje:

- přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,
- přípravu k práci,
- specializované rekvalifikační kurzy.

Zvláštním právním předpisem se zde rozumí například zákon č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.

JUDr. Zdenka Nováková, Ph.D.

Katedra pedagogiky s celoškolskou působností

Pedagogická fakulta UP Olomouc

tel: 585 635 416

e-mail: zdenka.novakova@upol.cz

© 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](#)