

OCHRANA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM PŘI VÝKONU PRÁCE VE FRANCII - SROVNÁNÍ S ČESKOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU

JANA KOMENDOVÁ

Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Česká republika

Abstract in original language

Příspěvek se zabývá ochranou osob se zdravotním postižením při výkonu zaměstnání ve Francii ve srovnání s právní úpravou České republiky. Vzhledem ke skutečnosti, že obě země přijaly téměř shodné mezinárodněprávní závazky v této oblasti a jsou členy EU, vykazují obě právní úpravy mnohé shodné rysy. Úprava a využívání jednotlivých institutů jsou však v důsledku odlišného historického vývoje a koncepci státní politiky v oblasti zdravotního postižení rozdílné.

Key words in original language

Sociální politika; zaměstnávání; sociální začlenění; zvláštní ochrana; handicap; rovné příležitosti; rovné zacházení; zaměstnávání v běžném pracovním prostředí; zaměstnávání v chráněném pracovním prostředí; pracovní podmínky; odměňování.

Abstract

The present contribution deals with the protection of persons disabilities in employment in France in comparison with the legal regulation in the Czech Republic. As a matter of the fact that both countries adopted almost identical international instruments relating to this issue and are the EU Members their legal regulations are quite similar. However, differences occur in regulation and application of particular instruments. These differences are caused by diverse historic development and state policy concerning disability.

Key words

Social policy; employment; social inclusion; special protection; handicap; equal opportunities; equal treatment; ordinary employment; sheltered employment; working conditions; remuneration.

ÚVOD

Osoby se zdravotním postižením patří k nejvíce ohroženým skupinám na trhu práce, což se projevuje jak v právních vztazích souvisejících s uplatňováním práva na zaměstnání, tak při samotném výkonu práce. U této skupiny se tradičně vyskytuje vyšší míra nezaměstnanosti, častěji čelí předsudkům ze strany zaměstnavatelů, úřadů práce či agentur práce a jsou

více ohroženy pokud jde o dodržování práva na rovné zacházení. Kromě toho je v praxi stále patrná tendence úřadů práce ke zprostředkování zaměstnání v chráněném pracovním prostředí, což nenapomáhá k začlenění v běžném pracovním prostředí. Ochrana osob se zdravotním postižením tvoří nedílnou součást pracovněprávního zákonodárství vyspělých zemí světa. Cílem tohoto příspěvku je postihnout základní aspekty právní úpravy regulující výkon práce zdravotně postižených ve srovnání s právní úpravou České republiky. Zaměřuje se na základní instituty směřující k podpoře jejich zaměstnávání a zlepšení postavení na trhu práce, jakými jsou povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením u zaměstnavatele zaměstnávající určitý počet zaměstnanců, chráněné pracovní prostředí či pracovní rehabilitace.

1. CHARAKTERISTIKA PRÁVNÍ ÚPRAVY OCHRANY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM PŘI VÝKONU ZAMĚSTNÁNÍ

Francouzská právní teorie, na rozdíl od české, řadí pravidla související s výkonem pracovní činnosti osob se zdravotním postižením do oblasti sociální politiky, přesněji řečeno sociální pomoci, nikoli do oblasti pracovního práva. Stejně jako v české právní úpravě existují pravidla týkající se přednosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejich zvýšené ochrany ve srovnání s ostatními zaměstnanci, vzniku a fungování chráněného pracovního prostředí, atd. Francouzská právní úprava také umožňuje uzavírání celé řady zvláštních druhů smluv, jejichž účelem je podpora určitých kategorií uchazečů o zaměstnání, mezi něž se rovněž řadí pracovníci se zdravotním postižením.

Počátky právní ochrany zdravotně postižených se ve francouzském právním řádu objevují na konci 19. a počátkem 20. století.¹ K rozsáhlejší regulaci v této oblasti došlo po 1. světové válce v důsledku nárůstu počtu veteránů, válečných invalidů a civilních osob zmrzačených válečným konfliktem. V této době byly vydány zákony zajišťující válečným invalidům přednost při přístupu k zaměstnání ve veřejném sektoru a v soukromých podnicích zaměstnávajících více než 10 zaměstnanců. Vznikl rovněž Národní úřad pro válečné invalidy a veterány, který měl v působnosti organizování profesní rekvalifikace dotčených osob a rozhodování o udělení důchodu podle míry invalidity. Tato pravidla byla novelizována, doplněna a dále rozvinuta po 2. světové válce. V roce 1957 představila právní úprava institut chráněné pracovní dílny. Postupně začala být ochrana v oblasti výkonu práce poskytována i zdravotně postiženým, kteří nebyli oběťmi válečného konfliktu.

¹ V roce 1898 byl vydán zákon o pracovních úrazech, který zajišťoval obětem pracovních úrazů bezplatnou péči a invalidní důchod. V roce 1905 pak byl vydán zákon, který zajišťoval zdravotně postiženým určité sociální dávky a upravoval jejich umístění v ústavech.

Novodobá politika pro osoby se zdravotním postižením byla sestavena na základě zprávy o sociálním začlenění osob se zdravotním postižením do rámce povinné sociální pomoci vypracovaná v roce 1969. Následně byl přijat zákon č. 75 - 534 ze dne 30. června 1975 o zaměření ve prospěch osob se zdravotním postižením,² kterým došlo k zásadnímu přeorganizování existující úpravy. Tento zákon znamená významný obrat v politice zaměřené na osoby se zdravotním postižením, neboť byla poprvé vypracována ucelená politika pro osoby se zdravotním postižením. Její zavedení se nezaměřovalo pouze na nalezení určitých řešení pro všechny osoby trpící zdravotním postižením, ale předpokládalo také přijetí specifických opatření ve prospěch jak dětí, tak dospělých zdravotně postižených.³

Účelem zákona ze dne 30. června 1975 je mimo jiné zajistit osobám se zdravotním postižením veškerou autonomii, jaké jsou schopny dosáhnout, aby bylo možné je trvale začlenit do společnosti. To má spočívat především v činnostech, jejichž zaměřením je chránit vztah zdravotně postižených k jejich rodinnému prostředí, umožnit přístup mladistvého a dospělého zdravotně postiženého k institucím otevřeným celé populaci a jejich udržení v rámci běžného pracovního či životního prostředí. K uskutečnění těchto cílů zákon upřednostňuje mimo jiné následující metody: úprava veřejných míst, ubytování a míst výkonu práce či přístup k hromadným dopravním prostředkům.

Ustanovení čl. 1 zákona ze dne 30. června 1975, které bylo včleněno do čl. 114 odst. 1 zákona o sociálním působení a o rodině,⁴ zajišťuje mladistvým nebo dospělým tělesně, smyslově či mentálně postiženým přístup k základním právům, která náležejí všem občanům, zejména k prevenci, vyšetření, péči, vzdělání, poradenství pro volbu povolání, odbornému výcviku, zaměstnání, zajištění minimálních zdrojů, sociální integraci, bydlení, svobodě pohybu, soudní ochraně, fyzickým a sportovním aktivitám, zábavě, turistice a kultuře. Přijetí a doprovod osob, které nemohou samy vyjádřit své potřeby, musí být rovněž zajištěny. Zákon ze dne 30. června 1975 byl v odborné literatuře často kritizován pro svou nejasnost a zejména z důvodu, že k jeho provedení bylo potřeba vydat velké množství prováděcích nařízení. Těch bylo do dnešní doby přijato okolo 100.

Právní úprava týkající se osob se zdravotním postižením zaznamenala v posledních několika letech rozsáhlé změny zejména v souvislosti s přijetím zákona č. 2005-102 ze dne 11. února 2005 pro rovnost práv a

² La loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

³ Borgetto, M., Lafore, R. Droit de l'aide et de l'action sociales, 5^e édition : Paris, Domat droit public, Montchrestien E. J. A., 2004, p. 341.

⁴ Le Code de l'action sociale et des familles;

možností, účast a občanství osob se zdravotním postižením.⁵ Tento zákon výslovně uznává právo všech osob se zdravotním postižením na solidaritu ze strany společenství. Byl uznán jejich přístup ke všem právům přiznaným všem občanům, stejně jako plný výkon jejich občanství. Došlo také k významným změnám v legislativě týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Obecně se sociální pomoc směřující vůči zdravotně postiženým rozlišuje na sociální pomoc zaměřenou na děti a na dospělé zdravotně postižené. Sociální pomoc pro dospělé zdravotně postižené zahrnuje tři základní okruhy, a to finanční pomoc, pomoc při pracovním zařazení a pomoc ve formě hospitalizace a umístění v zařízeních sociální péče. Vzhledem k tématu příspěvku bude dále pojednáno pouze o pomoci při pracovním zařazení a souvisejících otázkách. „Dospělá zdravotně postižená osoba má, stejně jako všichni jedinci, přístup na trh práce, a to buď v běžném nebo chráněném pracovním prostředí. Aby toho dosáhla, může požívat ochrany ustanovení, která byla zavedena pro to, aby jí pomohla při hledání zaměstnání a k nabytí odborného vzdělání. Přístup k profesnímu životu je bezpochyby hlavním prvkem sociální integrace.“⁶

Podle teorie sociálního práva se pomoc při umístění a výkonu práce osob se zdravotním postižením dělí na dvě skupiny, a sice na přímou pomoc a nepřímou pomoc. Přímá pomoc je zaměřena na zdravotně postiženého pracovníka a spočívá v jeho podpoře při hledání zaměstnání. K tomu slouží zejména úřady práce, které k tomuto účelu disponují personálem v oblasti poradenství. Nepřímá pomoc pak spočívá ve stanovení povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, záruce minimálního zdroje příjmu a vytvoření speciálních zařízení pro zaměstnávání zdravotně postižených.

Francouzská právní úprava vychází z podobných základů jako česká, což vyplývá ze skutečnosti, že Francie přijala podobné mezinárodní závazky v této oblasti jako Česká republika. Francie ratifikovala Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1990), úmluvu MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (1989) a Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením (2010). Na rozdíl od České republiky ratifikovala Francie Revidovanou Evropskou sociální chartu (1999). Vyjádřila vůli být vázána všemi právy obsaženými v části II Revidované Evropské sociální charty, tedy i právem osob se zdravotním postižením na nezávislost, sociální integraci a na účast na životě společnosti.

⁵ La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participatio et la citoyenneté des personnes handicapées.

⁶ Le Guide d'intervention sociale, janvier, février 2006, Litec, Paris, page 143.

2. VYMEZENÍ POJMU OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM VE FRANCOUZSKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU

Francouzská právní úprava týkající se osob se zdravotním, postižením používá pojem „handicap“, který pochází z poměrně nedávné doby. Handicap odráží medicínskou, sociální a právní realitu. Úzce souvisí s pojmy „vada (l'infirmité)“, „invalidita (l'invalidité)“ a „nepřizpůsobení (l'inadaptation)“.⁷ Osoba se zdravotním postižením se automaticky nemusí nacházet v situaci handicapu. Ta nastává až s existencí kulturních a sociálních bariér nebo bariér v prostředí, které vytváří překážky, jež osoba se zdravotním postižením nemůže překonat z důvodu své zvláštnosti.

Obecné vymezení handicapu obsahuje ustanovení čl. 114-1 zákona o sociálním působení a o rodině, které do něj bylo vloženo zákonem č. 2005-102 ze dne 11. února 2005. Pro účely zákona o sociálním působení a o rodině se jim rozumí každé omezení činností nebo účasti na životě společnosti, jemuž je osoba ve svém okolí podrobena z důvodu podstatného narušení jedné nebo více fyzických, smyslových, duševních, rozeznávacích nebo psychických funkcí dlouhodobého nebo trvalého charakteru nebo v důsledku vícečetného zdravotního postižení či zdravotních obtíží způsobujících invaliditu. Takovéto vymezení zdravotního postižení nevychází pouze z medicínského hlediska beroucího v úvahu narušení zdraví, ale je postaveno na důsledcích, které zdravotní postižení přináší do života jednotlivce. Postižení je zde charakterizováno jako vztah jedince a jeho okolí. Jedná se o okolnost bránící jednotlivci v účasti na životě společnosti. Kromě tradičně uznávaného narušení fyzických, smyslových a mentálních funkcí je nově uznáváno i psychické narušení jednotlivce. Předpisy v oblasti sociální pomoci, ze kterými je výkon pracovní činnosti zdravotně postižených úzce spjat, používají termínu „osoba se zdravotním postižením“ (personne handicapée).

Normy v oblasti pracovního práva užívají pojem „pracovník se zdravotním postižením“ (travailleur handicapé), který je vymezen v ustanovení čl. L5213-1 zákoníku práce. Za pracovníka se zdravotním postižením je považována každá osoba, jejíž možnosti získat a udržet si zaměstnání jsou podstatně omezeny v důsledku narušení jedné nebo více, fyzických, smyslových duševních nebo psychických funkcí. Tato definice je v podstatě shodná s vymezením osoby se zdravotním postižením v dokumentech MOP.

Stejně jako v českém právním řádu i ve francouzské právní úpravě náleží ochrana pouze těm osobám, které byly uznány jako zdravotně postižené orgánem státní správy. Orgánem příslušným k posuzování, zda má mít

⁷ Vada určuje původ handicapu a aktuální stav. Invalidita obsahuje rozlišení mezi osobou se zdravotním postižením a situací handicapu, je spíše důsledek handicapu. Nepřizpůsobení je nesoulad mezi osobností a souborem společenských norem. Jednotlivec tak nemůže hrát roli, kterou od něj společnost vyžaduje.

fyzická osoba postavení zdravotně postižené je od 1. ledna 2006 Komise práv a autonomie osob se zdravotním postižením (la commission de droits et de l'autonomie des personnes handicapées, dále jen Komise nebo CADPH), která byla ustanovena výše zmiňovaným zákonem č. 2005-102 ze dne 11. února 2005. Tato komise sídlí v každém okresním sídle pro osoby se zdravotním postižením (maison départementale des personnes handicapées). Složení Komise je tvořeno čtyřmi zástupci okresního úřadu, čtyřmi zástupci státu, dvěma zástupci orgánů nemocenského pojištění a rodinných příspěvků, jedním zástupcem sdružení rodičů, sedmi zástupci sdružení zdravotně postižených, jedním členem okresní konzultační rady zdravotně postižených a dvěma zástupci správních orgánů zařízení nebo služeb pro zdravotně postižené.⁸ Komise zasedá v sekcích rozdělených buď podle místa nebo specializace. Rozhodnutí jsou přijímána prostou většinou hlasů. Všechna vydaná rozhodnutí musí být odůvodněna. V případě, že Komise v dané věci nerozhodne v době šesti měsíců ode dne podání žádosti, pokládá se toto mlčení za zamítavé rozhodnutí.

Rozhodnutí Komise nemusí být konečné. Žádost o revizi rozhodnutí může podat dotčené zařízení nebo služby pro osoby se zdravotním postižením, osoba se zdravotním postižením, které se rozhodnutí týká, nebo její právní zástupce. Rozhodnutí Komise ve věcech týkající se profesního umístění osob se zdravotním postižením a uznání postavení zaměstnance se zdravotním postižením podléhají přezkumu správním soudem.

3. ZÁKAZ DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ

Princip rovnosti je ve francouzském právním řádu zakotven již od doby Velké francouzské revoluce. Deklarace práv člověka a občana z roku 1789 stanovila, že všichni lidé se rodí a zůstávají rovni v právech.⁹ Současná právní úprava rovného zacházení pro oblast zaměstnání vychází ze zákona č. 2001-1066 ze dne 17. listopadu 2001¹⁰ týkajícího se boje s diskriminací a zákona č. 2008-496 ze dne 27. května 2008 zavádějícího různá ustanovení přizpůsobení komunitárního práva v oblasti boje s diskriminací.¹¹ První z uvedených zákonů byl přijat v návaznosti na evropské antidiskriminační směrnice, zejména na směrnici 2000/78/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení v zaměstnání a povolání. Nejedná se však o obecnou normu zakazující diskriminaci, neboť tento zákon v podstatě novelizuje některé již existující zákony, mezi něž patří i zákoník práce. Druhý

⁸ Funkce v této Komisi je neplacená. Členům se pouze hradí náklady spojené s jejím výkonem.

⁹ Srov. Art. 1 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

¹⁰ La loi n°2001-1066 du 17 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

¹¹ La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

z uvedených zákonů je zřejmě reakcí na názor Komise ES, podle kterého Francie nedostatečně implementovala antidiskriminační směrnice.

Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení vychází zejména ze zákona o rovných právech, příležitostech a účasti a občanství osob se zdravotním postižením ze dne 11. února 2005. Tento zákon stanoví zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Ukládá zaměstnavateli povinnosti učinit nezbytná opatření ve prospěch zaměstnanců se zdravotním postižením. Obsahuje zvláštní ustanovení týkající se výkonu veřejné služby. Vláda má povinnost každoročně vypracovat zprávu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejné službě. Přijetí zákona č. 2005-102 ze dne 11. února 2005 považovala Francie za úplné provedení směrnice 78/2000.¹²

Zákoník práce upravuje zákaz diskriminace v nové legislativní části, konkrétně se jedná o části první knihu první nadpis třetí. Ustanovení se vztahují na zaměstnavatele podrobené soukromému právu a jejich zaměstnance a na personál veřejných osob zaměstnaných v podmínkách regulovaných soukromým právem.¹³ V části páté knize druhé pak zákoník práce obsahuje specifická ustanovení týkající se pracovníků se zdravotním postižením.

Podle čl. L1132-1 nemůže být žádná osoba vyřazena z procesu přijímání do zaměstnání nebo z přístupu ke stáži nebo výcviku v podniku, žádný zaměstnanec nemůže být potrestán, propuštěn nebo podroben přímé či nepřímé diskriminaci. Přímá diskriminace, nepřímá diskriminace a související otázky jsou blíže definovány ve výše uvedeném zákoně č. 2008-496 ze dne 27. května 2008 zavádějícího různá ustanovení přizpůsobení práva EU v oblasti boje s diskriminací.

V ustanovení čl. L-1133-3 zákoník práce výslovně stanoví, že rozdílné zacházení založené na nezpůsobilosti z důvodu zdravotního stavu nebo postižení konstatované pracovním lékařem nezakládá diskriminaci, pokud je rozdílné zacházení objektivní, nezbytné a přiměřené. Podle ustanovení čl. L1133-4 nezakládají diskriminaci opatření přijatá ve prospěch osob se zdravotním postižením a opatření zaměřená na podporu rovného zacházení podle ustanovení čl.L5213-6. Jedná se o přijetí vhodných opatření za účelem dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu k pracovníkům se zdravotním postižením. Tato opatření jsou přijata, aby umožnila pracovníkům se zdravotním postižením přístup k zaměstnání a zachování si

¹² Srov. Rapport de la Commission au Conseil – mise en application des dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap de la directive 78/2000/EC du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de l'emploi et de travail, [citováno 10. února 2008]. Dostupný z http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/agehan_fr.pdf.

¹³ Zvláštní zákon upravuje zákaz diskriminace pro státní zaměstnance.

zaměstnání odpovídajícího jejich kvalifikaci, výkon zaměstnání a postup v zaměstnání, nebo aby jim bylo poskytnuto školení přizpůsobené jejich potřebám. Uvedená opatření jsou přijata, pokud náklady vynaložené na jejich zavedení nejsou nepřiměřené. Přitom se bere v úvahu pomoc stanovená v zákoníku práce, která může zcela nebo zčásti uhradit náklady vynaložené zaměstnavatelem z tohoto důvodu. Zákoník práce považuje za diskriminaci pouze odmítnutí přijetí těchto opatření. V této souvislosti se nezmiňuje o opomenutí přijmout příslušná opatření. Navíc používá formulaci, že odmítnutí přijetí výše uvedených opatření může zakládat diskriminaci, nikoli že ji zakládá. Tato skutečnost však neznamená rozpor se směrnicí 2000/78/ES, neboť ta nepovažuje odmítnutí ani opomenutí přijmout vhodná opatření za diskriminaci.

4. PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V BĚŽNÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

Co se týče profesního umístění osob se zdravotním postižením, které byly kvalifikovány jako zaměstnanci se zdravotním postižením komisí autonomie a práv osob se zdravotním postižením (CADPH) nebo před 1. lednem 2006 Technickou komisí pro profesní umístění osob se zdravotním postižením (COTOREP), rozeznává francouzská právní úprava zaměstnání v běžném pracovním prostředí nebo v chráněném pracovním prostředí, přičemž je upřednostňováno pracovní umístění v běžném pracovním prostředí, pokud je to možné.

V běžném pracovním prostředí jsou umístěni zaměstnanci se zdravotním postižením, jestliže je jejich zdravotní postižení kompatibilní s danou profesí vzhledem ke konkrétním podmínkám výkonu zaměstnání. Pro pomoc při umístění zaměstnanců se zdravotním postižením v běžném pracovním prostředí stanoví právní úprava několik nástrojů například uložení povinnosti zaměstnavatelům zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve vyšší podílu stanoveného zákonem, finanční pomoc zaměstnavatelům nebo podporu stáží a rekvalifikací.

Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením je upravena v zákoníku práce, konkrétně v části páté upravující zaměstnanost, jejíž kniha druhá se zabývá ustanoveními pro některé skupiny zaměstnanců. Název druhý je věnován přímo zaměstnancům se zdravotním postižením. Kapitola druhá, která obsahuje ustanovení upravující povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, se vztahuje na všechny zaměstnavatele zaměstnávající 20 a více zaměstnanců. Jedná se jak o veřejná zařízení, tak o průmyslové a obchodní podniky. Ustanovení čl. L512-2 stanoví, že všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají 20 a více zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat na plnou nebo částečnou pracovní dobu 6 % zaměstnanců se zdravotním postižením, válečných invalidů a civilních zaměstnanců vojenské správy a dále konkretizovaných skupin

z celkového počtu zaměstnanců.¹⁴ Mezi tyto osoby dle čl. L – 5212– 13 patří:

- pracovníci uznání za zdravotně postižené komisí práv a autonomie osob se zdravotním postižením,
- oběti pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, jež jim přivodila sníženou schopnost nejméně 10 %, a poživatelé renty přiznané z titulu všeobecného sociálního zabezpečení nebo ze všech dalších titulů povinné sociální ochrany,
- poživatelé invalidního důchodu uděleného z titulu všeobecného sociálního zabezpečení nebo z titulu všech ostatních režimů povinné sociální ochrany nebo z titulu ustanovení týkajících se veřejných činitelů za podmínky, že jejich invalidita snižuje schopnost pracovat nebo výdělek nejméně o dvě třetiny,
- bývalí vojáci a civilní zaměstnanci vojenské správy, poživatelé vojenského invalidního důchodu podle zákona o vojenských důchodech a o obětech války,
- pozůstalí druhové, kteří se znovu neprovdali pobírající důchod podle zákona o vojenských důchodech a o obětech války, jestliže jejich druh voják nebo civilní zaměstnanec vojenské správy, zemřel následkem zranění nebo nevyléčitelné nemoci utrpěné ve službě ve válce, nebo jestliže mu náleželo právo na vojenský invalidní důchod ve výši nejméně 85 %,
- poživatelé příspěvku nebo invalidního důchodu udělených za podmínek stanovených zákonem č. 91 – 1389 ze dne 31. prosince 1991, o sociální ochraně požárníků, dobrovolníků v případě že utrpěli úraz nebo nemoc ve službě,
- Osoby mající nárok na průkaz invalidity. Ty jsou vyjmenovány v čl. L241 zákona o sociálním působení a o rodině,
- Osoby mající nárok na příspěvek poskytovaný dospělým zdravotně postiženým.

Jestliže má zaměstnavatel více organizačních jednotek, vztahuje se tato povinnost na každou jednotku zvlášť. Zaměstnavatelé, kteří jsou agenturami práce (*l'entreprise de travail temporaire*), nejsou podrobeni výše uvedené

¹⁴ Tato povinnost je součástí francouzského zákoníku práce od roku 1987, Byla do něj vložena zákonem 87-517 ze dne 10. července 1987, který nabyl účinnosti 1. ledna 1988.

povinnosti. Podle ustanovení čl. L512-3 zákoníku práce platí povinnost agentur práce zaměstnávat výše uvedené osoby jen co se týče jejich stálých zaměstnanců. Každý podnik zaměstnávající 20 zaměstnanců a více v okamžiku svého vzniku nebo z důvodu rozšíření, musí tuto povinnost splnit ve lhůtě stanovené dekretem, nejdéle však do tří let. Zaměstnavatelé poskytují každý rok správnímu úřadu oznámení o místech obsazených výše uvedenými osobami, nebo o splnění povinnosti jinými způsoby. Zaměstnavatelé, kteří oznámení neučiní, jsou posuzováni tak, že povinnost zaměstnávat nesplnili.

Zákoník práce upravuje i jiné způsoby splnění povinnosti zaměstnávat výše uvedené skupiny osob. Zaměstnavatel se může této povinnosti zčásti vyhnout uzavřením smlouvy na dodávky, subdodavatelské smlouvy nebo smlouvy o poskytování služeb s upravenou dílnou, centrem přidělování práce domů nebo zařízením nebo službou pomoci v práci. Dalším způsobem, jakým se zaměstnavatel může zčásti vyhnout povinnosti zaměstnávat zmíněné kategorie osob, je například přijmout na stáž příslušníky určité znevýhodněné skupiny. Francouzský zákoník práce rovněž upravuje možnost odvodu finančních prostředků do fondu rozvoje umístování zdravotně postižených do zaměstnání.¹⁵ Pokud zaměstnavatel nesplní povinnost zaměstnávat znevýhodněné kategorie osob žádným z uvedených způsobů, může mu být udělena pokuta ve formě odvodu do státního rozpočtu.

Kromě stanovení povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši stanoveného procentního podílu z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele upravuje zákoník práce i další způsoby podpory zdravotně postiženým na trhu práce. Jedná se zejména o profesní readaptaci, rekvalifikaci a odbornou přípravu. Podle ustanovení čl. L5212-4 zákoníku práce náleží pracovníkům se zdravotním postižením finanční pomoc při výkonu stáže vzhledem k jejich specifické situaci. Kromě toho upravuje zákoník celou řadu specifických druhů smluv určených k usnadnění umístění některých kategorií osob do zaměstnání. Mezi uvedenými kategorie patří i osoby se zdravotním postižením. Zdravotně postižení pracovníci, kteří se rozhodnou vykonávat samostatně výdělečnou činnost, mohou rovněž požívat finanční pomoci z fondu rozvoje umístování zdravotně postižených do zaměstnání, pokud je jejich produktivita významně snížena v důsledku zdravotního postižení.

¹⁵ Fond rozvoje umístování zdravotně postižených do zaměstnání má za cíl zvětšit objem prostředků určených pro zařazení do běžného pracovního prostředí. Jeho správa je svěřena sdružení skládajícího se ze zástupců zaměstnanců, zaměstnavatelů, zdravotně postižených a odborníků. Zdroje tohoto fondu jsou určeny k podpoře zařazení zdravotně postižených do běžného pracovního prostředí.

5. PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V CHRÁNĚNÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

Osoby se zdravotním postižením, pro které není možné umístění v běžném pracovním prostředí, mohou být s ohledem na vyjádření komise práv a autonomie osob se zdravotním postižením přijaty do upravené dílny nebo do centra přidělování práce domů.¹⁶ Tato zařízení umožňují osobám se zdravotním postižením, jejichž výkonnost je omezena vykonávat pracovní činnost v podmínkách přizpůsobených jejich možnostem. Mohou být zřízeny veřejným orgánem či veřejnou nebo soukromou organizací, zejména obchodní společností. Upravené dílny a centra přidělování práce domů mohou zaměstnávat pouze pracovníky se zdravotním postižením určené komisí práv a autonomie osob se zdravotním postižením k zařazení na trh práce. Mohou rovněž zaměstnávat nepostižené pracovníky, a to do 20 % z celkového počtu zaměstnanců.

Na zaměstnance pracující v upravených dílnách nebo v centrech přidělování práce domů se vztahují ustanovení zákoníku práce. Mají postavení pracovníka se všemi právy a povinnostmi. Mohou mít uzavřenu pracovní smlouvu na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pobírají mzdu určenou podle zaměstnání, které vykonávají, a podle jejich kvalifikace s odkazem na zákonná a smluvní ustanovení vztahující se na dané odvětví. Upravené dílny a centra přidělování práce domů mají postavení zaměstnavatele pro účely zákonných a podzákonných ustanovení i pro účely smluvních ustanovení. To se projevuje zejména pokud jde o pracovní podmínky a zastupování zaměstnanců. Zákoník práce umožňuje, aby jeden nebo více pracovníků se zdravotním postižením upravené dílny byli dočasně přiděleni k jinému zaměstnavateli.

Upravené dílny a centra přidělování práce domů pobírají na každého pracovníka orientovaného komisí práv a autonomie osob se zdravotním postižením do běžného pracovního prostředí jednorázovou finanční pomoc od státu. Mohou pobírat rovněž další pobídky vzhledem k nákladům na zaměstnávání zaměstnanců, jejichž výkonnost je snižena. Tyto pobídky umožňují mimo jiné zvláštní přípravu osoby se zdravotním postižením na jejich pracovní místo.

Osoby se zdravotním postižením, pro které není možné zařazení na trh práce, mohou být s ohledem na vyjádření komise práv a autonomie osob se zdravotním postižením přijaty do zařízení a služby pomoci v práci upravené v zákoně o sociálním působení a o rodině. Zařízení a služba pomoci v práci je tedy určeno k přijetí osob se zdravotním postižením, u kterých komise práv a autonomie osob se zdravotním postižením konstatovala, že jejich

¹⁶ Upravená dílna (l'entreprise adaptée) nahradila chráněné pracovní dílny (les ateliers protégés). K této změně došlo zákonem 2005-102 ze dne 11. února 2005 za účelem jejich přiblížení podnikům v nechráněné sféře.

schopnost pracovat jim přechodně nebo trvale nedovoluje pracovat na plnou nebo zkrácenou pracovní dobu v běžném zařízení, v upravené dílně nebo zařízení pro přidělování práce domů ani vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Jedná se o osoby mající schopnost práce nižší než jednu třetinu v porovnání s pracovníkem, který není postižený.

Zařízení a služby pomoci v práci jsou zdravotně-sociální zařízení nabízející možnost výkonu činnosti profesní povahy a také zdravotní, sociální a vzdělávací pomoc. Nejedná se o ekonomické a výrobní jednotky. Osoby se zdravotním postižením přijaté do takového zařízení nemají postavení pracovníka. Není s nimi uzavírána pracovní smlouva a nevztahuje se na ně zákoník práce kromě ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o službách závodní péče a o rodičovské dovolené. Jejich postavení je upraveno zákonem o veřejném zdraví a zákonem o sociálním působení a o rodině. Osoby zařazené do zařízení a služby pomoci v práci se nemohou ocitnout v postavení nezaměstnaného a nenáleží jim žádný příspěvek z tohoto titulu.

ZÁVĚR

Francouzský zákoník práce obsahuje podobná opatření, jejichž účelem je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako český zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Společným rysem obou právních úprav je, že zvýhodněné postavení v přístupu k zaměstnání a při jeho výkonu mají pouze fyzické osoby, které byly orgánem státu uznány jako osoby, respektive zaměstnanci se zdravotním postižením.

Stejně jako v České republice i ve Francii je zaměstnavateli zákonem uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve vyšší povinného podílu. Oproti české právní úpravě lze vysledovat několik odlišností. První z nich se týká okruhu zaměstnavatelů, jimž je tato povinnost uložena. Na rozdíl od česká právní úpravy ukládající tuto povinnost zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců, podrobuje francouzský zákoník práce povinnosti zaměstnávat stanovené skupiny osob všechny zaměstnavatele zaměstnávající 20 a více zaměstnanců. Francouzský zákoník práce však z této povinnosti vylučuje agentury práce, respektive agentury práce musí plnit povinnost zaměstnávat stanovený podíl zvýhodněných skupin pouze pokud jde o jejich stálé zaměstnance.

Další rozdíl spočívá ve vyšší povinného podílu. Český zákon o zaměstnanosti stanoví povinný podíl osob se zdravotním postižením na 4 % z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, zatímco ve Francii je stanoven na 6 %. Okruh oprávněných osob je však ve Francii širší, neboť zahrnuje nejenom osoby, u nichž byla orgánem státní správy uznána snížená schopnost výkonu práce, ale i držitele průkazů invalidů, poživatele invalidního důchodu, osoby se zdravotním postižením mající nárok na příspěvek pro dospělé zdravotně postižené osoby ze systému sociální pomoci a oběti pracovních úrazů a nemocí z povolání. Navíc této výhody požívají i osoby mající nárok na

vojenské důchody, bývalí vojáci a pozůstalí příbuzní, což zřejmě souvisí s častou intervencí Francie ve válečných konfliktech. Stejně jako český zákon o zaměstnanosti umožňuje francouzský zákoník práce i jiné způsoby splnění povinnosti zaměstnávat zvýhodněné skupiny osob ve vyšší povinného procentního podílu. Na rozdíl od české právní úpravy však nestanoví odvod do státního rozpočtu, ale do zvláštního fondu určeného přímo na podporu zaměstnávání zdravotně postižených.

Literature:

- Access to social rights for people with disabilities in Europe, Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2003, 150 s., ISBN 9287153280;
- Amar, M. et Amira, S.: Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi, *Revue française des affaires sociales – handicaps, incapacités, dépendance* – č. 1-2, leden – červen 2003, ročník 57, Paris: Ministère des affaires sociales ISSN 0035-2985;
- Berthou, K.: New Hopes for French Anti-Discrimination Law, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 19, Issue 1, Netherlands: Kluwer Law International, 2003, 27 s., ISSN 0952-617X;
- Borgetto, M. et Lafore R.: *Droit de l'aide et de l'action sociales*, Paris: Montchrestien E. J. A, 2009, 752 s., ISBN 978-2-7076-1628-9;
- Dockès, E., Equality in Labour Law: An Economically Efficient Human Rights? Reflections from a French Law Perspective, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 18, Issue 2, Netherlands: Kluwer Law International, 2002, 9 s., ISSN 0952-617X;
- *Guide d'intervention sociale – les personnes handicapées*, janvier–février 2006, Paris: Litec, 2006;
- *Guide de la protection sociale*, Paris: Litec, 2004;
- Jeammaud, A., Du principe d'égalité du traitement des salariés, *Droit social*, n° 7-8/2004, Paris: Editions Techniques Et Economiques, ISSN : 2105-3030;

- Komendová, J.: Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, Ostrava: Key Publishing, 158 s., ISBN 9788074180224;
- Laborde, J., P., Quelques réflexions à propos du projet de la loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, Droit social, n° 11-2004, Paris: Editions Techniques Et Economiques, ISSN : 2105-3030,;
- Leiblová, Z. a kol.: Zákon o zaměstnanosti s komentářem : včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009, Olomouc: ANAG, 2009, 311 s., ISBN 9788072635337;
- Rapport de la Commission au Conseil – mise en application des dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap de la directive 78/2000/EC du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de l'emploi et de travail;
- Rémond, B., L'accès à la formation professionnelle des travailleurs handicapés, Rapport au ministère de travail de l'emploi et de la formation professionnelle, Paris: La documentation française, 1990;
- Steinichová, L. a kol.: Zákon o zaměstnanosti : komentář, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 293 s., ISBN 9788073575014;
- Ville, I., Revaud, J - F, Letouivy, A.: La désignation du handicap – les incapacités déclarés à la reconnaissance administrative, Revue française des affaires sociales – handicaps, incapacités, dépendance, ročník 57 č. 1-2, Paris: Ministère des affaires sociales, 25 s., ISSN 0035-2985.

Contact – email

Jana. Komendova@law.muni.cz