

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Daňové aspekty zaměstnávání osob se zdravotním
postížením**

Bc. Miroslava Machytková

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Miroslava Machytková, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Daňové aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Název anglicky

Tax Aspects of Employment for People with Disabilities

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy vyhodnotit daňové a další aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením a navrhnout možná doporučení v dané oblasti.

Metodika

Teoretický základ diplomové práce bude zpracován prostřednictvím kompilace poznatků z dostupné odborné literatury, aktuálních právních předpisů a dalších relevantních zdrojů se zaměřením na oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice.

Na základě analýz bude provedeno vyhodnocení daňových aspektů a dalších specifíků při zaměstnávání osob se zdravotním postižením prostřednictvím modelových příkladů a konkrétní případové studie. Následně budou navržena možná řešení z oblasti předmětné problematiky v modelových i konkrétních případech.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

zaměstnanec, zdravotní postižení, chráněné místo, zaměstnavatel, daň, dotace, invalidita

Doporučené zdroje informací

Kolektiv autorů. Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost: zákon o zaměstnanosti. Ostrava: Sagit, 1992, 2017(1181). ÚZ. ISBN 978-80-7488-213-5.

KOŘÁNOVÁ, M. a spol. Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 978-80-7416-236-7.

LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 80-7263-277-9.

MICHALÍK, J. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

Můžeš: Časopis pro ty, kteří se nevzdávají. Praha: Grafotechna Print, 2016, 24(1-3). ISSN 1213-8908.

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. Výroční zpráva 2015 [online]. Praha, 2016, 36 [cit. 2017-06-13]. DOI: http://www.nrzp.cz/images/PDF/Vyrocní_zprava/Vyrocní_zprava_2015.pdf

Předběžný termín obhajoby

2018/19 ZS – PEF (únor 2019)

Vedoucí práce

Ing. Gabriela Kukulová, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 7. 8. 2017

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 10. 2018

Ing. Martin Pelíkán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 11. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "**Daňové aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením**" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26.3.2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Gabriele Kukalové, MBA, Ph.D., za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Daňové aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou osob se zdravotním postižením a jejich pozicí na pracovním trhu. Teoretická část je zaměřena na terminologii a základní pohledy a dělení osob se zdravotním postižením, možností nároku na získání invalidního důchodu a poskytovaných výhod pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnou zaměstnat osobu zdravotně postiženou, tak i výhodu pro samotné zdravotně postižené osoby v pracovním procesu. V analytické části jsou na modelových příkladech vypočteny náklady na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zároveň na třech vybraných firmách jsou vypočítány povinné odvody tzv. „invalidní daň“.

Klíčová slova: zaměstnanec, zdravotní postižení, invalidita, nárok, výhody, dotace, chráněné místo, zákony, příspěvek

Tax Aspects of Employment for People with Disabilities

Abstract

This thesis deals with the issue of people with disabilities and their application on the job market. The theoretical part is focused on terminology and basic views and classification of people with disabilities, the possibility of obtaining an invalid pension and provided benefits for employers who decide to employ a disabled person as well as an advantage for disabled people in the working process. In the analytical part, the costs of employing people with disabilities are calculated on model examples and compulsory contributions are calculated at three selected companies, the so-called disability tax.

Keywords: employee, disability (medical), disability, claim, benefits, subsidies, protected place, laws, allowance

Obsah

1 Úvod	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl.....	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Definice postižení v ČR.....	16
3.2 Kdo je považován za invalidního důchodce	17
3.2.1 Podmínky nároku na invalidní důchod.....	19
3.2.2 Dopočtená doba	22
3.2.3 Plný zápočet dopočtené doby	23
3.2.4 Zkrácený zápočet dopočtené doby	23
3.2.5 Výše invalidního důchodu	24
3.2.6 Výše invalidního důchodu při změně stupně invalidity	25
3.3 Invalidní důchod a jeho výše v mimořádných případech	26
3.3.1 Invalidní důchod (tzv. „invalidní důchod z mládí“).....	26
3.3.2 Nejnižší výše procentní výměry invalidního důchodu u pojištěnců mladších 28 let	27
3.3.3 Nejnižší výše procentní výměry invalidního důchodu u pojištěnců, kteří získali bez náhradních dob pojištění aspoň 15 let pojištění	28
3.4 Stupně invalidity	28
3.4.1 Invalidita I. stupně	29
3.4.2 Invalidita 2. stupně	29
3.4.3 Invalidita 3. stupně	30
3.4.4 Osoba zdravotně znevýhodněná	30
3.5 Charakteristika skupiny osob se zdravotním postižením na trhu práce	31
3.6 Pozitivní motivace zaměstnavatelů.....	34
3.6.1 Dotace od úřadu práce	36
3.6.1.1 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa.....	36
3.6.1.2 Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením	37
3.6.1.3 Hmotná podpora nových pracovních míst, rekvalifikace a školení v rámci investičních pobídek	37
3.6.1.4 Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.....	38
3.6.1.5 Příspěvek na zapracování	38
3.6.1.6 Speciální sleva na dani	39
3.6.1.7 Nižší minimální mzda	39

3.6.1.8	Speciální odpočet ve zdravotním pojištění.....	39
3.6.1.9	Zvýhodněná pozice u veřejných zakázek	40
3.7	Negativní motivace zaměstnavatelů.....	40
3.8	Pozitivní motivace samotných zdravotně postižených	41
3.8.1	Podpora od úřadu práce	41
3.8.2	Vyšší osobní slevy na dani z příjmů	42
3.8.3	Neplatí minimální pojistné na zdravotní pojištění.....	43
3.9	Postižení podle Světové zdravotnické organizace (WHO).....	44
3.10	Porovnání zvýhodnění s vybranými sousedními zeměmi v EU.....	45
3.10.1	Německo	45
3.10.2	Polsko.....	47
3.10.2.1	Stupně postižení.....	47
3.10.2.2	Státní fond pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením (PFRON).....	48
3.10.2.3	Plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením	49
3.10.2.4	Příspěvky od úřadu práce pro zaměstnavatele.....	49
4	Analytická část	52
4.1	Modelové příklady	52
4.2	Náhradní plnění	55
4.2.1	Výpočet náhradního plnění	56
4.2.2	Analýza právních předpisů a podpory státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	58
4.3	Zkoumání 3 firem.....	60
5	Výsledky a diskuze analytické části.....	68
5.1	Komparace získaných údajů	69
5.1.1	Grafické zpracování mzdy	70
5.1.2	Doporučení firmě A	71
5.1.3	Návrhy na zlepšení.....	73
6	Závěr.....	75
7	Seznam použitých zdrojů	77
8	Přílohy	80

Seznam tabulek

Tabulka 1	Schéma modelového výpočtu.....	15
Tabulka 2	Koeficient změny invalidity.....	26
Tabulka 3	Hlavní druhy postižení a stupeň invalidity.....	32
Tabulka 4	Vzdělání osob se zdravotním postižením.....	33
Tabulka 5	Vzdělanost na základě stupně invalidity.....	34
Tabulka 6	Paušální částky pro osoby se zdravotním postižením v Německu.....	46
Tabulka 7	Výpočet mzdy – zdravý zaměstnanec.....	52
Tabulka 8	Výpočet mzdy – zaměstnanec s I. nebo II. stupněm invalidity.....	53
Tabulka 9	Výpočet mzdy – zaměstnanec se III. stupněm invalidity.....	53
Tabulka 10	Sleva na ZP – zaměstnanec s I. nebo II. stupněm invalidity.....	54
Tabulka 11	Sleva na ZP – zaměstnanec se III. stupněm invalidity.....	55
Tabulka 12	Průměrná hrubá mzda v jednotlivých krajích	57
Tabulka 13	Porovnání nákladů na náhradní plnění.....	58
Tabulka 14	Analýza právních norem.....	59
Tabulka 15	Komparace získaných údajů.....	69
Tabulka 16	Komparace výsledků pro firmu A.....	73

Seznam grafů

Graf 1	Charakteristika populace.....	32
Graf 2	Stupně invalidity	32
Graf 3	Složení mzdy osoby s I. nebo II. stupněm invalidity.....	70
Graf 4	Složení mzdy osoby s I. nebo II. stupněm invalidity ve firmě zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením.....	71
Graf 5	Přehled zaměstnanců ve firmě A.....	72

Seznam použitých zkratk

OZP	Osoba zdravotně postižená
ZTP	Zvlášť těžké postižení
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ZDP	Zákon o dani z příjmu
zdp	Zákon o důchodovém pojištění
NRZP	Národní rada osob se zdravotním postižením ČR

1 Úvod

V České republice je více než 30 % obyvatel, které trápí nějaké zdravotní postižení. Někdo má postižení vrozené, jiní k tomu dospějí buď ze zdravotních důvodů nebo z neopatrnosti až během života, dospělosti.

Přestože je člověk zdravotně postižený, nemusí být vyloučen ze společnosti a může se v mnoha směrech vyrovnat zdravým lidem.

Proč zaměstnávat osoby zdravotně postižené? Práce je pro značnou část lidí především zdrojem obživy, ale větší i menší měrou naplňuje další potřeby, jako např. sebeúctu, soběstačnost, respekt, uznání. Výhody poskytované na trhu v České republice plně podporují zaměstnávání zdravotně postižených a dále je možné využít celou řadu výhod přímo pro zaměstnavatele.

Život se zdravotním postižením představuje velmi náročnou životní situaci, se kterou se musí potýkat nejen dotčená osoba, ale zasáhne do života celé rodiny. Forem zdravotního postižení je mnoho a taktéž existuje mnoho důvodů, v jaké etapě lidského života na člověka „jeho postižení“ dopadne. Cílem dnešní doby je začlenit zdravotně postižené do plnohodnotného života. Nejde jen o úpravy pro běžný život, ale i o psychickou pomoc, kterou běžná činnost, povinnosti a začlenění do kolektivu bezesporu je. Výstupy těchto lidí v mnoha případech nenahradí zdravého člověka, nemocnost těchto lidí je o mnoho vyšší než u běžných zaměstnanců, jejich schopnosti bývají omezeny postižením, a proto je několik nástrojů, které poskytuje stát jak zdravotně postiženým osobám, tak jejich zaměstnavatelům k tomu, aby jejich postižení bylo kompenzováno a zaměstnavatel měl jistou výhodu zaměstnávat právě osoby se zdravotním postižením.

Těmto výhodám je z daňového hlediska věnována tato práce. Přestože se jednotlivé částky příspěvků mění dle aktuální ekonomické situace, jejich poskytování je, v posledních 6 letech, přetrvávající. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením mohou nejen brát, ale i výhodně nabízet své služby.

Nutno ještě připomenout, že na níže uvedené dotace, výhody či slevy není právní nárok. Každý si o ně musí samostatně žádat u příslušného úřadu práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl

Cílem diplomové práce je na základě analýzy vyhodnotit daňové aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle současné legislativy a navrhnout možná doporučení v dané oblasti.

2.2 Metodika

Práce má teoretickou a analytickou část. V teoretické části je čerpáno z právních předpisů, nejčastěji ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů. Specifikace postižení a nároků na invalidní důchod je dále upraven Českou správou sociálního zabezpečení, která vyplácí nárok na důchod, příspěvky na kompenzační pomůcky a další služby. Dále se specifikuje problematika invalidního důchodce, podmínky nároku na invalidní důchod, stupně důchodu a zápočet doby. Výše procentní výměry invalidního důchodu u jednotlivě přiznaných důchodů a výše důchodu při změně stupně invalidity a výši invalidního důchodu v mimořádných případech. Na základě šetření Národní rady osob se zdravotním postižením jsou zakomponovány tabulky s porovnáním, jaký vliv má druh postižení, stupeň postižení a nejvýše dosažené vzdělání na zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Z tohoto šetření vyplývá, jací uchazeči se zdravotním postižením jsou na pracovním trhu.

Motivace je při zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejdůležitějším prvkem získání zájmu. Překonání bariér jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele poskytující vyčlenění pracovní místo. Pozitivní motivace zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, mající možnost zažádat o čerpání výhod, by měli kompenzovat náklady na zaměstnávání těchto osob. V jednotlivých částech teoretické části jsou popsány jednotlivé dotace, podmínky jejich čerpání a případná výše maximálního příspěvku. Slevy na dani pro zaměstnavatele či speciální odpočet na zdravotní pojištění je pozitivní motivací pro zaměstnavatele. Součástí teoretické části je i vývoj definování postižení podle světové zdravotnické organizace. U vybraných sousedních zemí jsou porovnány výhody a nevýhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením a hodnocení invalidity. Pro srovnání jsou uvedeny výše příspěvků za invaliditu, kterou pobírají v Německu či Polsku.

Negativní motivací je tzv. „invalidní daň“, jejíž detailnější pochopení je popsáno v analytické části diplomové práce. Vedle výpočtu náhradního plnění jsou vypočteny modelové příklady pro výpočet mzdy pro jednotlivé zaměstnance dle typu invalidity. Pro modelové výpočty bude využito schéma:

Tabulka 1 Schéma modelového výpočtu

Hrubá měsíční mzda	XX Kč		
Pojistné zaměstnavatel:	xx Kč	Pojistné:	xx Kč
- z toho sociální pojištění	xx Kč	- z toho sociální pojištění	xx Kč
- z toho zdravotní pojištění	xx Kč	- z toho zdravotní pojištění	xx Kč
Základ daně:	xx Kč		
Daň:	xx Kč		
Sleva na dani:	xx Kč	Čistá mzda:	XXX Kč
Zálohová daň po zvýhodnění a slevách	xx Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

V jednotlivých schématech je vyčíslena sleva, která je i zohledněna u firmy, která zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením. Celkový dopad slevy na mzdu jednotlivých osob se zdravotním postižením dle stupně invalidity i s dopadem pro zaměstnavatele je popsáno v jednotlivých schématech. Další analytickou částí je posouzení tří firem sídlících na území ČR, mající právní subjektivitu a zaměstnávající více než 25 zaměstnanců. Všem třem porovnávaným firmám vzniká povinnost „invalidní daně“.

Jednotlivými výpočty je firmě spočítán povinný podíl při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále je spočítána výše samotného náhradního plnění a dopočítán odvod do státního rozpočtu. Výpočty jsou dány v plném rozsahu a dle situace firmy, zda zaměstnává či nezaměstnává osoby se zdravotním postižením je firmě navrženo nejlepší řešení „invalidní daně“. Formy plnění invalidní daně je možné kombinovat.

3 Teoretická východiska

Je přirozené, že při volbě vhodného zaměstnání mají osoby se zdravotním postižením obtížnější situaci na trhu. Přestože se stát snaží řadou antidiskriminačních opatření jejich šance zvýšit, praxe je tristní.

3.1 Definice postižení v ČR

Pro pojem postižení se v České republice většinou používá slovní spojení zdravotní postižení, pro jedince pak označení osoba se zdravotním postižením. Definice pojmu postižení či zdravotního postižení není jednotná a v různých politických resortech se liší.

Pro účely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách se zdravotním postižením 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 pak vymezuje osoby se zdravotním postižením takto: Jedná se o fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidní ve třetím stupni (tj. osoby s těžším zdravotním postižením) nebo v prvním či druhém stupni. Mezi osoby se zdravotním postižením se navíc řadí i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Naopak osobami se zdravotním postižením již nejsou fyzické osoby, které byly podle předchozí a nyní už neúčinné právní úpravy rozhodnutím úřadu práce uznány jako zdravotně znevýhodněné.¹

V oblasti zdravotního pojištění se v ČR pojem postižení definuje jako stav závažného a trvalého snížení funkční schopnosti vzniklého v důsledku úrazu, nemoci či vrozené vady.

Z pedagogického hlediska lze za osoby s postižením považovat „všechny děti, mladé lidi a dospělé, kteří jsou v učení, sociálním chování, v komunikaci a řeči nebo v psychomotorických schopnostech tak omezeni, že jejich spoluúčast na životě ve

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti Ostrava: Sagit, 1992, 2017(1181). ÚZ. ISBN 9788074882135.

společnosti je podstatně ztížena.“ Tito jedinci tak potřebují speciálně pedagogickou podporu, v mnoha případech i stálý dohled.²

3.2 Kdo je považován za invalidního důchodce

Na první pohled by se zdála tato otázka jednoduchá, nicméně v této oblasti došlo poslední dobu k zásadním změnám. Do 31.12.2009 byly v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění zakotveny a mezi veřejností známy pojmy částečná invalidita a úplná invalidita. S účinností od 1.1.2010 byla v souladu s pokrokem lékařské vědy nově vymezena třístupňová invalidita. Zároveň byla touto legislativní úpravou zrušeno stávající rozdělení na plně invalidní a částečně invalidní důchod. Současně byl zaveden invalidní důchod jako jedna „invalidní dávka“.

Přiznání invalidního důchodu I., II. nebo III. stupně automaticky nezakládá nárok na průkazku ZTP popř. ZPT/P. O tento typ mimořádných výhod je nutno požádat samostatně a posuzuje se ve správním řízení. Žádost se podává na odbor sociální péče místně příslušného obecního úřadu podle trvalého pobytu občana – žadatele, jehož zdravotní stav poté posoudí lékař úřadu práce, a to na žádost obecního úřadu nikoli dotyčného občana.

Pro jednotlivé stupně invalidity jsou přiřazeny následující průkazy:

- I. stupně – průkaz TP – těžké postižení,
- II. stupně – průkaz ZTP – zvlášť těžké postižení,
- III. Stupně – průkaz ZTP/P – zvlášť těžké postižení/průvodce.³

Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením upravuje některé nároky držitelů průkazu osoby se zdravotním postižením:

² ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.*

³ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

Osoba, která je držitelem průkazu TP, má nárok na:

- vyhrazené místo k sezení ve veřejných dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob, s výjimkou dopravních prostředků, v nichž je místo k sezení vázáno na zakoupení místenky,
- přednost při osobním projednávání záležitostí, vyžaduje-li toto jednání delší čekání, zejména stání; za osobní projednávání záležitostí se nepovažuje nákup v obchodech ani obstarávání placených služeb ani ošetření a vyšetření ve zdravotnických zařízeních.

Osoba, která je držitelem průkazu ZTP, má nárok na:

- vyhrazené místo k sezení ve veřejných dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob, s výjimkou dopravních prostředků, v nichž je místo k sezení vázáno na zakoupení místenky,
- přednost při osobním projednávání záležitostí, vyžaduje-li toto jednání delší čekání, zejména stání; za osobní projednávání záležitostí se nepovažuje nákup v obchodech ani obstarávání placených služeb ani ošetření a vyšetření ve zdravotnických zařízeních
- bezplatnou dopravu pravidelnými spoji místní veřejné hromadné dopravy osob (tramvaj, trolejbus, autobus, metro)
- slevu 75 % jízdného ve druhé vozové třídě osobního vlaku ve vnitrostátní přepravě a slevu 75 % v pravidelných vnitrostátních spojích autobusové dopravy.⁴

Osoba, která je držitelem průkazu ZTP/P, má nárok na:

- vyhrazené místo k sezení ve veřejných dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob, s výjimkou dopravních prostředků, v nichž je místo k sezení vázáno na zakoupení místenky,
- přednost při osobním projednávání záležitostí, vyžaduje-li toto jednání delší čekání, zejména stání; za osobní projednávání záležitostí se nepovažuje nákup v obchodech ani obstarávání placených služeb ani ošetření a vyšetření ve zdravotnických zařízeních

⁴ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.*

- bezplatnou dopravu pravidelnými spoji místní veřejné hromadné dopravy osob (tramvaj, trolejbus, autobus, metro)
- slevu 75 % jízdného ve druhé vozové třídě osobního vlaku ve vnitrostátní přepravě a slevu 75 % v pravidelných vnitrostátních spojích autobusové dopravy
- bezplatnou dopravu průvodce veřejnými hromadnými dopravními prostředky v pravidelné vnitrostátní osobní hromadné dopravě
- bezplatnou dopravu vodícího psa, je-li úplně nebo prakticky nevidomá, pokud ji nedoprovází průvodce.^{5,6}

Osobě, která je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P a průvodce držitele ZTP/P, může být poskytnuta sleva ze vstupného na divadelní a filmová představení, koncerty a jiné kulturní a sportovní akce. Tyto benefity jsou nenárokové, další nároky osob, které jsou držiteli průkazu TP, ZTP nebo ZTP/P, upravují jiné právní předpisy. Těmito předpisy jsou např. zákon o dani z příjmů, zákon o místních poplatcích, zákon o správních poplatcích, zákon o pozemních komunikacích, zákon o dani z nemovitosti.⁷

Problematika speciálních označení vozidel (např. parkovacího průkazu pro osoby se zdravotním postižením), jízdy na zpoplatněných komunikacích apod. nepatří do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí (ani krajských poboček úřadů práce), ale Ministerstva dopravy.⁸

3.2.1 Podmínky nároku na invalidní důchod

Nárok na invalidní důchod vznikne pojištěnci, který splnil zároveň následující podmínky:

- a) nedosáhl ještě věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 66 let
- b) stal se invalidním pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně

⁵ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.*

⁶ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

⁷ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

⁸ <https://www.cpspd.cz/222-parkovaci-prukaz> [online].

- c) získal potřebnou dobu pojištění nebo jeho invalidita vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání
- d) nesplnil podmínky nároku na starobní důchod podle ust. § 29 zdp
- e) nedosáhl ještě důchodového věku v případě, že mu byl přiznán starobní důchod podle ust. § 31 zdp⁹

Add a) nedosáhl ještě věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let

Nárok na invalidní důchod nevznikne pojištěnci od dosažení věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, pokud tohoto věku dosáhne po 31. 12. 2009. Po tomto datu nelze invalidní důchod od dosažení 65 let věku nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let přiznat ani tehdy, stal-li se pojištěnec invalidním následkem nemoci z povolání nebo následkem pracovního úrazu.

Pokud poživatel invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně a poživatel invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, který nebyl účasten důchodového spoření, dosáhne věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, vzniká mu od tohoto dne nárok na důchod starobní.

Pokud poživatel invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, který byl účasten důchodového spoření, dosáhne věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, vzniká mu od tohoto dne nárok na důchod starobní.

b) stal se invalidním pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně

Nová právní úprava již nerozlišuje invaliditu plnou a invaliditu částečnou. Invalidita je nově vymezena jako pokles pracovní schopnosti, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, a to v rozsahu nejméně o 35 %. Podle míry poklesu

⁹Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění [online]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/155-1995-zakon-o-duchodovem-pojisteni/>

pracovní schopnosti pojištěnce zákon o důchodovém pojištění rozlišuje 3 stupně invalidity.¹⁰

Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně
- nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně
- nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně

c) získal potřebnou dobu pojištění nebo jeho invalidita vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

Potřebná doba pojištění a způsob jejího zjišťování se v zásadě nemění. Pro pojištěnce staršího 38 let však nově platí, že nesplní-li podmínku 5 let pojištění v posledních 10 letech před vznikem invalidity, podmínka potřebné doby pojištění se považuje za splněnou též, pokud v posledních 20 letech před vznikem invalidity získal 10 let pojištění

Ustanovení o tom, že potřebná doba může být získána v kterémkoliv období po vzniku invalidity v případě rozhodného období v délce 20 roků, neplatí, tzn., že pro splnění této podmínky je rozhodující výhradně doba pojištění získaná do vzniku invalidity. V případě pojištěnce staršího 38 let se tedy nejdříve zjišťuje splnění podmínky 5 let v posledních 10 letech před vznikem invalidity, pokud tato podmínka splněna není, tak se zjišťuje splnění podmínky získání 10 let v posledních 20 letech před vznikem invalidity, a není-li splněna ani tato podmínka, zjišťuje se, zda podmínku 5 let v posledních 10 letech před vznikem invalidity pojištěnec nesplnil v některém období 10 roků dokončeném po vzniku invalidity.¹¹

¹⁰ KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích.*

¹¹ KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích.*

d) nesplnil podmínky nároku na starobní důchod podle ust. § 29 zdp

V případě splnění podmínek nároku na starobní důchod podle ust. § 29 zdp může vzniknout nárok na invalidní důchod jedině tehdy, jestliže pojištěnec se stal invalidním následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání).

e) nedosáhl ještě důchodového věku v případě, že mu byl přiznán starobní důchod podle ust. § 31 zdp (tj. starobní důchod před dosažením důchodového věku)

Nárok na invalidní důchod pojištěnci nevznikne, jestliže mu byl přiznán starobní důchod podle ust. § 31 zdp a ke dni vzniku invalidity dosáhl již důchodového věku, pokud invalidita nevznikla následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání).¹²

3.2.2 Dopočtená doba

Dopočtenou dobou je i nadále doba od vzniku nároku na invalidní důchod do dosažení důchodového věku.

Pro účely stanovení dopočtené doby se však nebere v úvahu skutečný důchodový věk pojištěnce, ale důchodový věk stanovený podle ust. § 32 zdp (důchodový věk blíže vysvětlen u starobního důchodu) pro ženy stejného data narození, které nevychovaly žádné dítě.

V závislosti na datu vzniku nároku na invalidní důchod a na délce doby českého pojištění získané v období od 18. roku věku pojištěnce do vzniku nároku na invalidní důchod se dopočtená doba započte buď plně nebo ve sníženém rozsahu.¹³

¹² KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích.*

¹³ KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích.*

3.2.3 Plný zápočet dopočtené doby

Pojištěnec má nárok na zápočet dopočtené doby v plném rozsahu:

- vznikl-li nárok na invalidní důchod před 18. rokem věku, resp. před 19. rokem věku, nebo
- je - li období od dosažení 18 let věku do vzniku nároku na invalidní důchod plně kryto dobou českého pojištění, nebo
- vznikla-li invalidita následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo při činnosti zakládající účast na českém důchodovém pojištění nebo při jiných činnostech uvedených v ust. § 25 zdp, nebo
- vznikla-li invalidita v období ode dne dosažení 18 let věku do dne předcházejícího dni dosažení 28 let věku a doba od dosažení 18 let věku, která není kryta dobou českého pojištění, je kratší 1 roku, nebo
- vznikla-li invalidita v období ode dne dosažení 28 let věku do dne předcházejícího dni dosažení 40 let věku a doba od dosažení 18 let věku, která není kryta dobou českého pojištění je kratší 2 let, nebo
- vznikla-li invalidita ode dne dosažení 40 let věku a později a doba, která není kryta dobou českého pojištění, je kratší 3 let.

3.2.4 Zkrácený zápočet dopočtené doby

Nejsou-li splněny podmínky pro zápočet dopočtené doby v plném rozsahu, krátí se dopočtená doba v poměru délky dob pojištění získaných v českém pojištění v období od 18 let věku do vzniku nároku na invalidní důchod k době, která uplynula od dosažení 18 let věku do dne vzniku nároku na invalidní důchod.¹⁴

Zkrácený zápočet se stanoví podle následujícího vzorce:

Dopočtená doba x (doba českého pojištění od 18. roku věku do vzniku nároku na důchod / celkový počet dnů mezi 18. rokem věku a vznikem nároku na důchod)

Po zkrácení se počet dnů dopočtené doby zaokrouhluje na celé dny směrem nahoru.

¹⁴ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

Pro zjištění, v jakém rozsahu je doba od 18 let věku do vzniku nároku na invalidní důchod kryta dobou českého pojištění, se do délky českého pojištění získané v období od 18. roku věku do vzniku invalidity započítávají veškeré doby pojištění a náhradní doby pojištění získané podle českých právních předpisů. Za dobu pojištění (tj. nikoliv náhradní dobu pojištění) se pro tento účel považuje též doba studia na střední nebo vysoké škole v ČR po dosažení věku 18 let po dobu prvních 6 let tohoto studia v období po 31. 12. 2009. K náhradním dobám pro účely krytí doby od 18 let věku do vzniku nároku na invalidní důchod se přihlíží, jen byla-li získána doba českého pojištění (s případným přihlédnutím k době studia, a to v kterémkoli období) v rozsahu aspoň 365 dnů.¹⁵

Dopočtená doba se nehodnotí vůbec, jestliže:

- invalidita vznikla následkem úmyslného poškození zdraví, které si pojištěnec způsobil nebo nechal způsobil,
- poškození zdraví pojištěnce vzniklo jako následek jeho úmyslného trestného činu.

3.2.5 Výše invalidního důchodu

Výše základní výměry v roce 2017 činí 2 550 Kč měsíčně (2 440 Kč pro rok 2016, 2 400 Kč pro rok 2015, 2 340 Kč pro rok 2014, 2 330 Kč pro rok 2013).¹⁶

Výše procentní výměry invalidního důchodu se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění a dopočtené doby získané do dosažení důchodového věku, a to v závislosti na stupni invalidity.

Procentní sazba výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění činí:

- u invalidního důchodu pro invaliditu **prvního stupně 0,5 %**
- u invalidního důchodu pro invaliditu **druhého stupně 0,75 %**
- u invalidního důchodu pro invaliditu **třetího stupně 1,5 %**

¹⁵ KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích.*

¹⁶ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

Ustanovení o nejnižší procentní výměře invalidního důchodu ve výši 770 Kč měsíčně zůstává v platnosti, a to bez ohledu na stupeň invalidity. Základní výměra je pro všechny důchody stejná a v roce 2017 činí 2 550 Kč; procentní výměra důchodu se pro jednotlivé invalidní důchody počítá odlišně (dle dosažených výdělků). Tato procentní výměra důchodu nesmí být nižší než 770 Kč, minimální invalidní důchod (bez ohledu na jeho stupeň) v roce 2017 tedy činí 3 320 Kč (2 550 Kč + 770 Kč). Jde však skutečně o nejnižší výměru invalidního důchodu - pro zajímavost, v roce 2013 činil průměrný invalidní důchod 3. stupně 10 245 Kč měsíčně.¹⁷

3.2.6 Výše invalidního důchodu při změně stupně invalidity

Dojde-li podle posudku OSSZ (PSSZ) u poživatele invalidního důchodu z důvodu zhoršení nebo zlepšení zdravotního stavu ke změně stupně invalidity, stanoví se nová výše procentní výměry invalidního důchodu (základní výměra důchodu zůstává beze změny).

Nová výše procentní výměry se stanoví podle vzorce:

výše procentní výměry invalidního důchodu, která náležela ke dni, který předchází dni, od něhož došlo ke změně invalidity x k (koeficient)

Výše koeficientu se stanoví podle vzorce:

$k = \text{procentní sazba výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění odpovídající novému stupni invalidity} / \text{procentní sazba výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění odpovídající dosavadnímu stupni invalidity}$ ¹⁸

Koeficient se vypočte s přesností na čtyři desetinná čísla.

¹⁷ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění [online]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/155-1995-zakon-o-duchodovem-pojisteni/cast-0/>

¹⁸ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

Tabulka 2 Koeficient změny invalidity

Dosavadní stupeň invalidity	Nový stupeň invalidity	Výše koeficientu k	Koeficient byl stanoven poměrem
I.	II.	1,5	0,75 : 0,5
I.	III.	3	1,5 : 0,5
II.	I.	0,6667	0,5 : 0,75
II.	III.	2	1,5 : 0,75
III.	I.	0,3333	0,5 : 1,5
III.	II.	0,5	0,75 : 1,5

Zdroj: ČSSZ, koeficient změny OZP, 2017

Takto se postupuje i v případě, kdy procentní výměra invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně byla stanovena v minimální výši 770 Kč měsíčně. V případě snížení stupně invalidity se nová procentní výměra invalidního důchodu stanoví vždy nejméně ve výši 770 Kč měsíčně.

3.3 Invalidní důchod a jeho výše v mimořádných případech

V těchto případech se jedná o výpočet invalidního důchodu, který náleží osobě, která získala zdravotní postižení v mládí, nemá odpracovanou dobu a nikdy nebyla zaměstnána.

3.3.1 Invalidní důchod (tzv. „invalidní důchod z mládí“)

Nárok na tzv. „invalidní důchod z mládí“ vznikne pouze osobě, která byla uznána invalidní pro invaliditu třetího stupně (dříve plně invalidní), dosáhla aspoň 18 let věku, má trvalý pobyt na území České republiky a nebyla účastna pojištění po potřebnou dobu.

Výše procentní výměry důchodu činí měsíčně 45 % výpočtového základu, který se pro tyto účely stanoví z osobního vyměřovacího základu, za který se považuje všeobecný vyměřovací základ za kalendářní rok, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu vynásobený přepočítacím koeficientem pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu.

3.3.2 Nejnižší výše procentní výměry invalidního důchodu u pojištěnců mladších 28 let

Nárok na poskytnutí procentní výměry invalidního důchodu nejméně ve výši procentní výměry tzv. „invalidního důchodu z mládí“ (tedy ve výši, která náleží osobám, jejichž invalidita třetího stupně vznikla před 18. rokem věku a tyto osoby nebyly účastny pojištění po potřebnou dobu), vzniká pojištěnci mladšímu 28 let, který splnil podmínky nároku na invalidní důchod,

- je-li invalidní důchod přiznáván před 18. rokem věku nebo
- je-li období od 18 let věku do vzniku nároku na invalidní důchod kryto dobou pojištění nebo doba, která není kryta dobou pojištění, je kratší jednoho roku.

Při stanovení výše invalidního důchodu se stejně jako u tzv. „invalidního důchodu z mládí“ vychází z výpočtového základu, který se pro tyto účely stanoví z osobního vyměřovacího základu, za který se považuje všeobecný vyměřovací základ za kalendářní rok, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu vynásobený přepočítacím koeficientem pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu.

Výše procentní výměry pojištěnců mladších 28 let při splnění výše uvedených zákonných podmínek činí:

- nejméně 45 % výpočtového základu, jde-li o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně
- nejméně polovinu částky 45 % výpočtového základu, jde-li o invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně
- nejméně třetinu částky 45 % výpočtového základu, jde-li o invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně¹⁹

Ve výši základní výměry invalidního důchodu k žádné změně nedochází.²⁰

¹⁹ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Dostupné z: www.cssz.cz.

²⁰ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.*

3.3.3 Nejnižší výše procentní výměry invalidního důchodu u pojištěnců, kteří získali bez náhradních dob pojištění aspoň 15 let pojištění

Výše procentní výměry pojištěnců, kteří ke dni vzniku nároku na invalidní důchod získali bez náhradních dob pojištění aspoň 15 roků pojištění, se stanoví stejným způsobem jako v předchozím odstavci, tzn., že výše procentní výměry pojištěnců, kteří ke dni vzniku nároku na invalidní důchod získali bez náhradních dob pojištění alespoň 15 roků pojištění, činí:

- nejméně 45 % výpočtového základu, jde-li o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně
- nejméně polovinu částky 45 % výpočtového základu, jde-li o invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně
- nejméně třetinu částky 45 % výpočtového základu, jde-li o invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně²¹.

3.4 Stupně invalidity

Pro jednotlivá onemocnění jsou přiřazena procenta, která odpovídají přidělenému stupni invalidity. Základní dělení tabulky OSSZ pro přidělení invalidity se dělí do 15 tříd (dle druhu onemocnění), kde je dopodrobna nemoc popsána a přidělen procentní stupeň poklesu pracovní činnosti.

Základní dělení:

- I. Infekce
- II. Onkologie
- III. Poruchy imunity, anemie, poruchy koagulace, krvácivé stavy
- IV. Poruchy endokrinní, výživy a přeměny látek
- V. Duševní poruchy a poruchy chování
- VI. Postižení nervové soustavy
- VII. Postižení oka, adnex, zraku
- VIII. Postižení ucha, bradavkového výběžku, sluchu
- IX. Postižení srdce a oběhové soustavy

²¹ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Dostupné z: www.cssz.cz.

- X. Postižení dýchací soustavy
- XI. Postižení trávicí soustavy
- XII. Poškození kůže a podkožního vaziva
- XIII. Postižení svalové a kosterní soustavy
- XIV. Postižení močové a pohlavní soustavy
- XV. Funkční poruchy, postižení po úrazech, operacích²²

3.4.1 Invalidita I. stupně

Jedná se o rozmezí procentního poklesu pracovní schopnosti zapříčiněného dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí dlouhodobá schopnost vykonávat pracovní či výtěžnou činnost a to z důvodu omezení smyslových, duševních či tělesných schopností a to ve srovnání se stavem, který byl u osoby před vznikem dlouhodobého nepříznivého stavu a pokud tento zdravotní stav trvá déle než jeden rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než jeden rok.

O invaliditě I. stupně hovořím při poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %. Do roku 2009 se hovořilo o tzv. částečné invaliditě.²³

3.4.2 Invalidita 2. stupně

V případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 50 %, ne však více jak o 69 %, jedná se o invaliditu II. stupně.

Při pobírání invalidního důchodu s invaliditou I. nebo II. stupně, je třeba si zároveň v rámci možností vydělávat, protože doba pobírání takového důchodu se nám nepočítá do doby pojištění pro nárok na řádný starobní důchod.

Výše výdělku není nijak omezena, musí se ale dbát omezení, která vyplývají ze snížené pracovní schopnosti zaměstnance.

²² Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

²³ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění [online]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/155-1995-zakon-o-duchodovem-pojisteni/>

Pokud se nám nepodaří získat nějaký zdroj výtěžku, je vhodné se zaevidovat na Úřadu práce - doba evidence u Úřadu práce je náhradní dobou pojištění a v zákonem stanoveném rozsahu se počítá na starobní důchod. Jinak nám možná nezbyde než se přihlásit na dobrovolné důchodové pojištění.²⁴

3.4.3 Invalidita 3. stupně

Pokud je pokles pracovní schopnosti zaměstnance je snížen minimálně o 70 % a více, jedná se o invaliditu III. stupně.

Doba pobírání invalidního důchodu III. stupně se nám částečně započítává do doby pojištění. Přivýdělek je možný bez omezení, avšak zdravotní omezení jsou zde velká.²⁵

3.4.4 Osoba zdravotně znevýhodněná

Osoba zdravotně postižená je fyzická osoba, které je na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení uznána invalidita.

Osoby zdravotně znevýhodněné jsou specifickou skupinou osob se zdravotním postižením, nejsou ale invalidní, nepobírají invalidní dávky, ale jejich zdravotní stav jim omezuje schopnost pracovního uplatnění.

Osoby zdravotně znevýhodněné se prokazují rozhodnutím nebo potvrzením. Ony osobně žádné výhody nepobírají, ale zaměstnavatel si jej může uplatnit na podporu zaměstnávání těchto osob a jejich uplatnění na trhu práce.

Za osobu zdravotně znevýhodněnou se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výtěžnou činnost, ale její schopnost být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny kvůli jejímu dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu.

²⁴ *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/155-1995-zakon-o-duchodovem-pojisteni/>

²⁵ *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/155-1995-zakon-o-duchodovem-pojisteni/>

Zákon o zaměstnanosti stanoví tři podmínky, které musejí být splněny k tomu, aby byla fyzická osoba uznána za zdravotně znevýhodněnou a mohla tak požívat postavení osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů:

- dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav
- podstatné omezení schopnosti být nebo zůstat začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat
- zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnávání nebo výdělečnou činnost.

Pro uznání osoby za zdravotně znevýhodněnou a získání tím postavení osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů musí být všechna tři kritéria splněna kumulativně. Pokud by některé z nich nebylo u dané osoby splněno, nebyla by naplněna zákonná definice osoby zdravotně znevýhodněné.²⁶

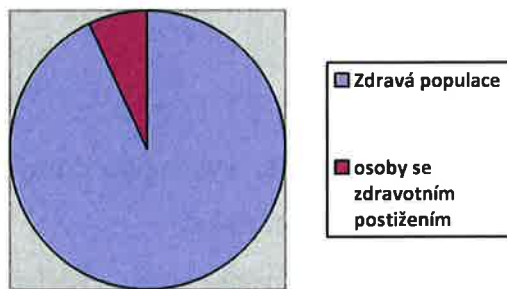
3.5 Charakteristika skupiny osob se zdravotním postižením na trhu práce

Osoby se zdravotním postižením tvoří přibližně 7% populace ČR v produktivním věku, což odpovídá téměř 500 tisíc jedinců. Více než polovina osob se zdravotním postižením má III. stupeň invalidity. III. stupně invalidity dosahují nejčastěji lidé s mentálním, duševním či zrakovým postižením. Stupeň invalidity se projevuje i v zájmu osob se zdravotním postižením o pracovní pozice na trhu práce. Vliv má jejich vzdělanost, postižení a začlenění do pracovního kolektivu. Míra zaměstnanosti těchto osob v produktivním věku činí 23 %. Část osob se zdravotním postižením v minulosti práci hledalo a z důvodu nenalezení vhodné pracovní pozice vzdali svoji snahu a spadli do ekonomické neaktivity.²⁷

²⁶ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění [online]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/155-1995-zakon-o-duchodovem-pojisteni>

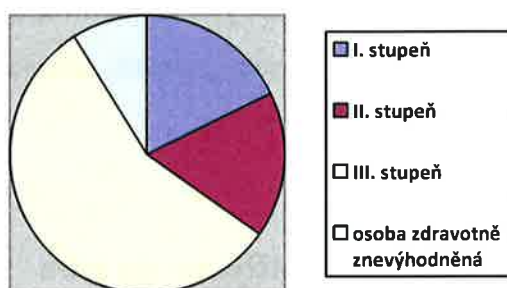
²⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>.

Graf 1 Charakteristika populace - osoby se zdravotním postižením v populaci v ČR



Zdroj: NRZP, šetření OZP 2016

Graf 2 Stupně invalidity



Zdroj: NRZP, šetření OZP 2016

V I. a II. stupni invalidity je +/- 18 % všech postižených. III. stupeň invalidity má více než 50 % postižených. 9 % populace nedosáhlo na I. stupeň invalidity a je označována jako osoba zdravotně znevýhodněná.

Tabulka 3 Hlavní druhy postižení a stupeň invalidity

Stupeň	mentální	zrakové	duševní	tělesné	vnitřní	sluchové
Osoba zdravotně znevýhodněná	3,1 %	5,2 %	3,4%	6,1 %	14,3 %	17,4 %
I.stupeň invalidity	12,5 %	11,1 %	15,2 %	20,3 %	17,5 %	29,7 %
II.stupeň invalidity	8,1 %	12,4 %	14,1 %	19,8 %	17,3 %	24,0 %
III.stupeň invalidity	76,3 %	71,4 %	67,3 %	53,8 %	50,9 %	28,8 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Zdroj: NRZP, šetření OZP 2016

Osoby zdravotně postižené jsou věkově starší než celá populace ČR. Ve věkové kategorii 18 – 35 let je pouze 13 % podílu osob se zdravotním postižením. Mezi pohlavím je skupina osob se zdravotním postižením zastoupena rovnoměrně a pohlaví nemá vliv ani na vzdělanost těchto osob.

Tabulka 4 Vzdělání osob se zdravotním postižením

Vzdělání osob se zdravotním postižením	Podíl v populaci ČR	Podíl v populaci osob se zdravotním postižením
Základní (nedokončené)	0,1 %	5,4 %
Základní (dokončené)	10,1 %	19,6 %
Střední bez maturity	36,9 %	50,7 %
Střední s maturitou	36,1 %	17,6 %
Vyšší a vysokoškolské	15,3 %	5,4 %
	100 %	100 %

Zdroj: NRZP, šetření OZP 2016

Osoby se zdravotním postižením mají výrazně nižší vzdělání než celá populace ČR. Nižšího vzdělání dosahují častěji osoby se zdravotním postižením ve III. stupni invalidity. Vysokoškolského vzdělání dosahuje minimální počet osob se zdravotním postižením.

Tabulka 5 Vzdělanost na základě stupně invalidity

Podíl v populaci osob se zdravotním postižením	Vzdělání	Osoba zdravotně znevýhodněná	I.Stupeň	II.stupeň	III.stupeň
5,4 %	Základní (nedokončené)	1,1 %	2,3 %	3,3 %	7,7 %
19,6 %	Základní (dokončené)	13,1 %	13,2 %	18,6 %	22,9 %
50,7 %	Střední bez maturity	47,7 %	59,9 %	53,6 %	47,4 %
17,6 %	Střední s maturitou	25,0 %	18,6 %	18,0 %	16,1 %
5,4 %	Vyšší a vysokoškolské	13,4 %	6,1 %	6,4 %	3,7 %
		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Zdroj: NRZP, šetření OZP 2016

Rozložení vzdělanosti se velmi liší napříč druhy postižení. Nejnižšího vzdělání dosahuje skupina mentálně postižených. 9 % z nich školu vůbec nenavštěvovalo, 35 % nedokončilo základní školu. Nejblíže ke zdravé populaci mají lidé s vnitřním postižením. Je to způsobeno tím, že lidé s vnitřním postižením se stali osobami zdravotně postiženými častěji až v pozdějším věku nemocí či úrazem²⁸.

3.6 Pozitivní motivace zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, mají možnost zažádat o čerpání výhod, které by jim měly kompenzovat náklady na zaměstnávání těchto osob. Nemusí jít pouze o nutné stavební úpravy na pracovišti, ale i administrativní či psychickou náročnost.

²⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>.

Kroky, aktivity a chování obou stran se nemohou řídit pouze tržními principy, svou roli hraje sociální odpovědnost (podnikatelé, zaměstnavatelů, osobní zodpovědnost (potenciální zaměstnanci) a solidarita (jak ze strany poskytovatele práce, tak i uchazeče).

Začlenění znevýhodněných osob do ekonomické aktivity má v konečném důsledku pozitivní ekonomické dopady.

Motivace je nejdůležitějším prvkem zvýšení zájmu o určitou činnost. Je řada prostředků, kterými můžeme záměrně působit na zvýšení jednotlivce nebo skupiny a vyprovokovat zájem. Podmínkou motivace při zaměstnávání osob zdravotně postižených je překonání překážek jak na straně zaměstnavatele, tak na straně uchazeče o zaměstnání, je porozumět požadavkům, potřebám, jednání a chování druhé strany.²⁹

Obecné bariéry:

- nedostatečné společenské povědomí o životě osob se zdravotním postižením a o skutečné povaze problému
- neexistence moderní koncepce začleňování těchto osob, dlouhodobé cíleně zaměřené pracovní rehabilitace a rekvalifikace ke konkrétnímu místu
- rozšířená, nekoordinovaná snaha o řešení
- neexistence – ubývání vhodných pracovních příležitostí

Bariéry na straně zaměstnanců:

- dosavadní špatné zkušenosti se zaměstnavateli
- nepřipravenost na nové pracovní příležitosti
- nízká motivace a stimulace
- nedostatek či neznalost vhodných příležitostí na trhu práce
- překážky v mobilitě
- nepochopení ze strany spolupracovníků
- neochota riskovat další zklamání

Bariéry ze strany zaměstnavatelů:

²⁹ RYCHTÁŘ, Karel a Vojtěch MILER. *Metodika motivačních nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.*

- očekávání těžko řešitelných problémů
- neznalost specifik zaměstnávání osob se zdravotním postižením (strach z neznámého)
- nedostatečné neekonomické uznání těchto zaměstnanců
- nedostatek odborníků na pracovní rehabilitaci a začlenění osob zdravotně postižených
- pracnost identifikování zbytkového pracovního potenciálu, chybí rekomandace a doporučení profesní orientace
- nepřizpůsobená pracoviště
- problém s dopravou do zaměstnání
- neschopnost porovnat ekonomické přínosy a nevýhody
- obava z malé výkonnosti – paušalizace všech osob s postižením
- obava z nadměrné nemocnosti
- obava z možných konfliktů na pracovišti – narušení vztahů

3.6.1 Dotace od úřadu práce

Zaměstnavatelé mohou žádat prostřednictvím místně příslušných úřadů práce o dotace na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, popř. s jinak sníženou pracovní schopností.

3.6.1.1 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa

Každý zaměstnavatel, který se rozhodne zaměstnat osobu se zdravotním postižením, může požádat svůj příslušný úřad práce o vymezení chráněného pracovního místa na každého takového zaměstnance. Pokud se rozhodne zaměstnat dva, tři, pět, osm či více zaměstnanců, pro každého jednoho zaměstnance bude vymezeno jedno chráněné pracovní místo. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let.

Každý úřad práce může stanovit rozdílnou výši příspěvku. Pouze je stanoveno, že

„Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst,

může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy.“

30

Dále je možno požádat i o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Zde je limit 12 měsíců, kdy je nutnost mít takto zřízené pracovní místo obsazeno. Roční výše příspěvku může činit až 48 000 Kč. Pokud je chráněné pracovní místo zřízeno mimo pracoviště zaměstnavatele, není na tuto úhradu částečných provozních nákladů nárok.³¹

3.6.1.2 Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Příspěvek na skutečně vynaložené náklady je ve výši 75 % na mzdy zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru, včetně odvodů na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.³²

Maximální výše příspěvku činí 8 000 Kč. Pokud je zaměstnaná osoba pouze evidována jako osoba zdravotně znevýhodněná, je tento příspěvek ve výši 5 000 Kč.³³

3.6.1.3 Hmotná podpora nových pracovních míst, rekvalifikace a školení v rámci investičních pobídek

Ministerstvo práce a sociálních věcí nad rámec zajištění zaměstnanosti zabezpečované úřady práce, realizuje investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a CzechInvestem.

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti., § 75, odst.4

³¹ Metodika motivačních nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Podpora na nově zřízené pracovní místo je aktuální u okresů, kde míra nezaměstnanosti převyšuje 50 % nad průměrnou mírou nezaměstnanosti v rámci ČR.³⁴

Podpora rekvalifikace a školení je stanoveno nařízením vlády č. 97/2010 Sb. Pro poskytnutí podpory platí:

- míra nezaměstnanosti v okrese je nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR,
- maximálně činí 25 % nákladů vynaložených na rekvalifikaci či školení,
- jestliže je žadatelem o podporu na školení či rekvalifikaci malý podnik a jimi vynaložené náklady činí více jak 45 % a více všech nákladů na rekvalifikace a školení zaměstnanců. V případě zdravotně postižených osob je u malých podniků hraničních 55 % nákladů.

3.6.1.4 Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa

Příspěvek na společensky účelné místo, které zaměstnavatel nově zřizuje a které bude obsazeno uchazečem o zaměstnání. Na základě podané žádost na tiskopisu MPSV a po jeho odsouhlasení je zaměstnavatel povinen dodržet dobu, po kterou bude místo obsazeno – tato doba je uvedena v dohodě o poskytnutí příspěvku.

3.6.1.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může místně příslušný Úřad práce poskytnout tomu zaměstnavateli, který na základě dohody přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnávání, kterému je věnována místně příslušným úřadem práce zvýšená péče.

Příspěvek je vyplácen po dobu 3 měsíců, jednorázově, zpětně. Výše měsíčního příspěvku může činit maximálně polovinu minimální mzdy.³⁵

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

³⁵ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Dostupné z: www.cssz.cz.

3.6.1.6 Speciální sleva na dani

Zaměstnavatelé mají za dále uvedených podmínek nárok na speciální slevu na dani – (§35-ZDP)

- 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžkým zdravotním postižením (III. stupně),
- 18 000 Kč za každého zaměstnance s lehčím zdravotním postižením(I. a II. stupně),
- 50 % daně z příjmů právnických osob, zaměstnávají-li nejméně 25 zaměstnanců, z čehož je osob se zdravotním postižením více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců.³⁶

3.6.1.7 Nižší minimální mzda

Zdravotní omezení je pochopitelně hlavním důvodem, proč jsou dotyčným osobám nabízeny převážně jednoduché a fyzicky nenáročné práce, s čímž jde ruku v ruce také jejich a priori nižší finanční ohodnocení. Aby tomu protismyslně nebránil zákon, resp. nařízení vlády, stanovená relativně vysoká minimální mzda, resp. minimální úrovně, jsou tyto hlavní parametry pracovněprávních vztahů sníženy na:

- 75 % u zaměstnanců, kteří pobírají důchod pro invaliditu I. a II. stupně,
- 50 % u zaměstnanců z řad pobírající důchod pro invalidity III. stupně.³⁷

3.6.1.8 Speciální odpočet ve zdravotním pojištění

Jak známo, povinné pojistné na všeobecné zdravotní pojištění se počítá z tzv. vyměřovacího základu, pro který platí omezení jak zdola (minimální vyměřovací základ), tak shora (maximální vyměřovací základ). Je-li ovšem zaměstnancem, jehož zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového přepočteného počtu svých zaměstnanců osoba, které byl přiznán invalidní důchod, je u ní vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za niž je plátcem pojistného stát. Vyměřovacím základem pro pojistné hrazené státem za osobu, za kterou je plátcem pojistného stát, je v roce 2018 částka 7 177 Kč za kalendářní měsíc.³⁸

³⁶ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupné z: Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o.,

³⁷ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupné z: Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o.,

³⁸ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

3.6.1.9 Zvýhodněná pozice u veřejných zakázek

Podle zákona č. 101/2006 Sb., o veřejných zakázkách, § 101 totiž platí, že účastní-li se otevřeného nebo užšího řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců a z toho je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, musí být nabídková cena tohoto dodavatele hodnocena jako nejnižší, nepřekročí-li nejnižší nabízenou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15 %.

3.7 Negativní motivace zaměstnavatelů

Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením aneb tzv. "invalidní daň"

Zákon o zaměstnanosti stanovuje obecnou povinnost všem zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Tento podíl činí 4 %, přičemž tuto povinnost lze splnit i následovně:

- zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením,
- odebíráním výrobků či služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví,
- odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádného zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
- odvodem do státního rozpočtu – za každého nezaměstnaného zaměstnance se zdravotním postižením je povinnost zaplatit 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství,
- vzájemnou kombinací výše uvedených variant.³⁹

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Výrobky nebo služby je možné odebírat od firmy, která má více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením nebo od osob samostatně výdělečně činných, která jsou OZP a nezaměstnávají žádné zaměstnance. Celková částka, kterou za tyto služby či výrobky zaplatíte, činí za každou nezaměstnanou osobu se zdravotním postižením sedminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, maximálně však 36násobek průměrné mzdy za každou osobu zdravotně postiženou zaměstnanou u dané firmy v předešlém roce (průměrná mzda v roce 2017 činila 28 761 Kč).⁴⁰

Pozor ale, pokud se zaměstnavatel rozhodne pro odběr náhradního plnění tímto způsobem, měl by si zjistit, kolik OZP daný zaměstnavatel – poskytovatel náhradního plnění – od kterého výrobky či služby odebírá, zaměstnává! Do jaké výše je tento zaměstnavatel oprávněn toto náhradní plnění poskytovat je možné zjistit na základě čestného prohlášení, které Vám zašle. ⁴¹

3.8 Pozitivní motivace samotných zdravotně postižených

Osoba zdravotně postižená nemusí využívat jen nabídky u zaměstnavatelů, ale mohou se stát osobou samostatně výdělečně činnou.

3.8.1 Podpora od úřadu práce

Úřady práce nabízejí podporu pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením zejména formami:

- Zabezpečení pracovní rehabilitace zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání
- Specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením
- Příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa
- Poradenské služby pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

⁴⁰ *Náhradní plnění* [online]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/nahradni-plneni-za-rok-2017-jiz-podle-novych-podminek/>.

⁴¹ *Portal POHODA* [online]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/podnikani-a-zamestnavani-invalidnich-duchodcu/>.

3.8.2 Vyšší osobní slevy na dani z příjmů

Významnou pobídkou ke vstupu do zaměstnávání nebo samostatného podnikání pro osoby se zdravotním postižením mohou být také speciální osobní slevy na dani, které mohou nárokovat u svého zaměstnavatele anebo sami uplatnit v rámci daňového přiznání:

Podle zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmů mají plátcí daně nárok na slevy na dani z příjmu, kdy se jim vypočtená daň za zdaňovací období snižuje o následující částky:

- 24 840 Kč na poplatníka (měsíčně 2 070 Kč),
- 24 840 Kč na manželku, nebo manžela, žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč (uplatňuje se ročně),
- částka 24 840 Kč se zvyšuje na dvojnásobek, je-li manželka/manžel držitelem/kou průkazu mimořádných výhod III. stupně a průkaz ZTP/P,
- do příjmu manžela/manželky se přitom nezahrnují žádné dávky státní sociální podpory a sociální péče, státní příspěvky na penzijní připojištění nebo státní příspěvky stavebního spoření, ani stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání,
- mají-li manželé majetek ve společném jmění manželů, do příjmu manžela/manželky se nezahrnuje rovněž příjem, který plyne druhému z manželů,
- dan z příjmu se sníží o 2 520 Kč (měsíčně 210 Kč), pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně, nebo zanikl-li nárok na částečný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu částečného invalidního důchodu a starobního důchodu,
- daň z příjmu se sníží o 5 040 Kč (měsíčně 420 Kč), pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu III. stupně nebo jiný důchod, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je plně invalidní, případně zanikl-li nárok na plný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu plného invalidního důchodu a starobního důchodu, anebo je poplatník podle zvláštních předpisů plně invalidní, avšak jeho žádost o plný invalidní důchod byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není plně invalidní,

- daň z příjmu se sníží o 16 140 Kč (měsíčně 1 345 Kč), je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P.⁴²

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě:

Poskytuje se osobám na vyživované dítě, které s ním žije ve společné domácnosti. Výše zvýhodnění činí:

- u prvního dítěte 15 204 Kč (měsíčně 1 267 Kč),
- u druhého dítěte 19 404 Kč (měsíčně 1 617 Kč),
- u třetího a každého dalšího dítěte 24 204 Kč (měsíčně 2 017 Kč).

Je-li dítě navíc držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se daňové zvýhodnění na dvojnásobek. Na totéž dítě může uplatnit daňové zvýhodnění jen jeden rodič.⁴³

3.8.3 Neplatí minimální pojistné na zdravotní pojištění

System zdravotního pojištění zakomponoval pro méně finančně ohodnocené pracovní aktivity osob se zdravotním postižením výhodu, že minimální vyměřovací základ neplatí pro osobu:

- s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které poskytují mimořádné výhody II. nebo III. Stupně podle předpisů o sociálním zabezpečení,
- za kterou je plátcem pojistného stát (tzn. státní pojištěnec)
Stát je plátcem pojistného za osoby uvedené v § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb. Za tyto osoby platí stát měsíčně pojistné ve výši 13,5 % z částky rovnající se vyměřovacímu základu pro platbu pojistného státem. Jedná se o dále uvedené osoby:
 - nezaopatřené dítě
 - příjemce rodičovského příspěvku
 - žena na mateřské nebo osoba na rodičovské dovolené

⁴² ÚPLNÉ ZNĚNÍ ZÁKONA č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů. Dostupné z: Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o.,

⁴³ ÚPLNÉ ZNĚNÍ ZÁKONA č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů. Dostupné z: Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o.,

- uchazeči o zaměstnání
- osoba, která je závislá na péči další osoby
- osoba ve výkonu zabezpečovací detence nebo vazby nebo osoby ve výkonu trestu odnětí svobody
- mladiství umístěný ve výchovném ústavu
- osoby pečující celodenně a soustavně o jedno dítě do 7 let anebo min. o dvě děti do 15 let
- další vyspecifikované osoby

Vyměřovacím základem pro pojistné na zdravotní pojištění u těchto zaměstnanců je tak jejich skutečný příjem. Tento jejich příjem bývá vzhledem k jejich postižení nižší.

3.9 Postižení podle Světové zdravotnické organizace (WHO)

Definování pojmu postižení prošlo od roku 1980 značným vývojem. Střet zájmu se postupně přesunul z omezení a neschopností osob s postižením na jejich možnosti konat aktivity a účastnit se života ve společnosti.

V roce 1980 Světová zdravotnická organizace (WHO – World Health Organization) vymezila termín postižení v Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a handicapů (ICIDH - International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps). V této klasifikaci jsou užity tři termíny: poškození (impairment), omezení (disability) a postižení (handicap). Pořadí a oddělení těchto termínů poukazuje na jejich vzájemnou návaznost i jednotlivou specifickou. Poškozením se míní samotné porušení organické, mentální či psychické složky nebo funkce člověka. Z poškození vyplývá určité omezení nebo neschopnost konat činnost či více činností v rozsahu nebo způsobem, který je pro člověka bez tohoto omezení jinak běžný. Tento individuální nedostatek může omezovat či znemožňovat plnění (sociální) role nebo rolí, které by byly pro konkrétního jedince jinak normální. Vzniklé znevýhodnění již dosahuje společenských a sociálních rozměrů a jedná se tak o postižení (handicap).⁴⁴

⁴⁴ *Klíčové prvky politiky EU a pochopení jejího dopadu na osoby se zdravotním postižením - zaměstnanost* [online].

Světová zdravotnická organizace v roce 1997 změnila pojmy užívané od roku 1980 (poškození – impairment, omezení - disability, postižení - handicap) a v Mezinárodní klasifikaci postižení tak uvedla jejich nové znění od roku 1998: poškození (impairment), aktivita (aktivity) a participace (participation). Úprava termínů vychází z nového pohledu na osoby s postižením, kdy se stále více zohledňuje účast těchto lidí na životě ve společnosti. V souvislosti s narůstající integrací osob s postižením do společnosti přispívá nový přístup ke klasifikaci postižení k samostatnějšímu způsobu jejich života.

V roce 2001 vydala Světová zdravotnická organizace Mezinárodní klasifikaci funkčnosti, postižení a zdraví (International Classification of Functioning, Disability and Health), která se označuje zkratkou ICF a nahradila původní verzi klasifikace postižení ICIDH. Vzhledem k návaznosti ICF na původní verzi se někdy používá zkratka ICIDH-2. Nový přístup podle klasifikace ICF se u osob s postižením zaměřuje namísto jejich vad a poruch na stav funkcí a tělesných struktur, do popředí už neklade jejich omezení a postižení, ale možnosti a schopnosti konat aktivity a středem pozornosti se již nestává pouze vlastní handicap těchto osob, ale možnost jejich spoluúčasti (participace) na společenském životě.^[12] Tato klasifikace také nově uvedla i dimenzi prostředí (environment)⁴⁵

3.10 Porovnání zvýhodnění s vybranými sousedními zeměmi v EU

V rámci zkoumání této problematiky jsem porovnávala výhody a nevýhody, které mají osoby se zdravotním postižením v okolních zemích a jaký postoj zaujímá stát vůči zaměstnavatelům.

3.10.1 Německo

Dle úmluvy OSN nemá postižený problém sám se sebou, ale potýká se s bariérami. Bariérami ve společnosti, v politice. Tam jsou složité interakce „mezi lidmi s postižením a postojích a environmentálních bariér“, které ztěžují rovnou účast osob se zdravotním postižením ve společnosti. Kromě toho jsou definovány *Social Code 9*, že lidé jsou považováni za osobu se sníženým zdravím, jestliže jejich fyzické funkce, duševní schopnosti nebo psychické zdraví je v době alespoň 6ti měsíců odchýleno od stavu, který je běžný věkovému normálu a proto je ovlivněna jejich účast ve společenském životě.

⁴⁵ *Výroční zpráva 2015* [online]. Dostupné z: http://www.nrzp.cz/images/PDF/Vyrocní_zprava/Vyrocní_zprava_2015.pdf.

Německo eviduje přes čtrnáct milionů osob se zdravotním postižením, kdy 4,6 milionu osob je zdravotně postiženo, 1, 54 milionu osob mentálně, 1,5 milionu osob jiné důvody a u více jak 6,5 milionu osob se jedná o chronické onemocnění. Osoby zdravotně postižené zastupuje „integrační úřad“, který s nimi dojednává veškeré formality.

V následující tabulce jsou roční paušální částky, které byly odečteny od zdanitelných příjmů.

Tabulka 6 Paušální částky pro osoby se zdravotním postižením v Německu

Stupeň invalidity (GdB)	Roční paušální částka €
25 a 30	310
35 a 40	430
45 a 50	570
55 a 60	720
65 a 70	890
75 a 80	1060
85 a 90	1230
95 a 100	1420
Nezávislé GdB	3700

Zdroj: Leidmedien, DE 2017

Poznámka k tabulce: Od roku 1983 je míra postižení klasifikováno pouze v krocích po deseti. Daňový úřad udržuje staré tabulky, protože i osoby se zdravotním postižením se starými klasifikace musí být zaznamenány v pěti krocích.

Paušální částka se vždy uděluje v plné výši, a to i pokud nejsou splněny požadavky nebyly splněny v průběhu celého kalendářního roku. V případě, že je GdB během roku snížena nebo zvýšena, standardní částka je platná pro kalendářní rok pro nejvyšší GDB.⁴⁶

3.10.2 Polsko

Za osobu zdravotně postiženou je považována „osoba, jejíž fyzický, psychický nebo intelektuálních stav trvale nebo dočasně ztěžuje, omezuje nebo znemožňuje plnění společenských rolí, a zejména její schopnosti vykonávat pracovní činnost, přičemž je držitelem rozhodnutí příslušného orgánu o:

- získání jednoho ze tří stupňů postižení,
- celkové nebo částečné pracovní neschopnosti,
- postižení před ukončením šestnáctého roku věku.

3.10.2.1 Stupně postižení

- **Těžký** – osoby mají narušenou způsobilost organismu nezbytnou pro přijetí do zaměstnání nebo schopnost vykonávat zaměstnání v chráněné dílně nebo podniku. Vyžadují pro plnění společenských rolí nezbytnou stálou nebo dlouhodobou péči nebo pomoc jiné osoby. Zákon definuje neschopnost samostatné existence jako narušení schopnosti organismu ve stupni znemožňujícím uspokojování základních životních potřeb bez pomoci jiné osoby.
- **Mírný** – osoby s narušenou způsobilostí organismu, která je nutná pro výkon zaměstnání na pracovišti přizpůsobeném potřebám a možnostem vyplývajícím z postižení. Vyžadují pro plnění společenských rolí částečnou nebo dočasnou pomoc jiné osoby v souvislosti s omezenou schopností samostatné existence.
- **Lehký** – osoby s narušenou způsobilostí organismu, která je významným způsobem příčinou snížení schopnosti k výkonu zaměstnání v porovnání se schopností vykazovanou osobou s plnou způsobilostí psychickou i fyzickou, s podobnou pracovní kvalifikací. Trpí omezeními při plnění sociálních rolí, která je

⁴⁶ <http://leidmedien.de/sprache-kultur-und-politik/behinderte-menschen-in-deutschland-zahlen-und-gesetze/> [online].

možno kompenzovat pomocí zaopatření ortopedických pomůcek a pomocných nebo technických prostředků.⁴⁷

Osoby s mírným i těžkým stupněm postižení mohou podle právních předpisů pracovat na otevřeném trhu práce, pokud zaměstnavatel přizpůsobí pracoviště jejich konkrétním potřebám. OZP získávají osvědčení o zdravotním znevýhodnění na 1–3 roky a pak musí znovu zažádat o jeho přidělení. Není výjimkou, že při opětovném zažádání jsou jejich zdravotní stavy přehodnoceny jiným nebo dokonce žádným stupněm postižení, tj. jiným, než bylo původní rozhodnutí.

OZP pobírající invalidní důchod si nesmí vydělat měsíčně více než 2 426 zlotých (cca 16 000 Kč), v takovém případě je jí výplata důchodu pozastavena.⁴⁸

3.10.2.2 Státní fond pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením (PFRON)

Prostředky z PFRON jsou od roku 1991 určeny mimo jiné na:

- kompenzace pro zaměstnavatele působící na chráněném a otevřeném pracovním trhu z titulu zvýšených nákladů souvisejících se zaměstnáváním OZP (dotace na mzdu činí 180 % minimální mzdy (ta činila v roce 2009 1 300 zlotých, tj. cca 8 600 Kč) u OZP s těžkým stupněm postižení, 100 % minimální mzdy u OZP s mírným stupněm postižení, 40 % minimální mzdy u OZP s lehkým stupněm postižení),
- náhradu nákladů na úpravy, adaptaci a vybavení pracovišť osob s OZP,
- dotace na zakládání a provoz dílen pracovní terapie a ústavů pro pracovní aktivitu,
- zadávání zakázek nevládním organizacím a nadacím v oblasti pracovní a sociální rehabilitace OZP,
- spolufinancování systémových projektů realizovaných z dotačních prostředků EU,
- individuální podporu OZP prostřednictvím:
 - příspěvek na zahájení podnikání, zemědělské činnosti nebo na vklad do sociálního družstva,

⁴⁷ *Legislative týkající se zdravotně postižených v Polsku* [online]. Dostupné z: dostupné z www.twcm.cz.

⁴⁸ *Legislative týkající se zdravotně postižených v Polsku* [online]. Dostupné z: dostupné z www.twcm.cz.

- proplácení příspěvků na sociální pojištění pro živnostníky, handicapované zemědělce a zemědělce povinné platit příspěvky za handicapovaného člena domácnosti,
- finanční podporu: likvidace architektonických a technických bariér, nákup rehabilitačního vybavení, ortopedických pomůcek a pomocných prostředků a rehabilitačních pobytů,
- financování aktivních nástrojů pracovního trhu pro osoby registrované jako nezaměstnaní nebo hledající práci (školení, stáže atd.),
- další jmenovitě určené programy PFRON.

3.10.2.3 Plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé, kteří mají alespoň 25 zaměstnanců, mají povinnost mít 6 % zaměstnanců se zdravotním postižením (v případě státních a nestátních škol, vzdělávacích ústavů pro učitele a výchovných a resocializačních ústavů činí požadovaný podíl 2 %).

V případě, že zaměstnavatel tuto povinnost nespĺňuje, odvádí každý měsíc 40 % minimální mzdy do fondu PFRON. Této úhrady jsou zproštěny neziskové subjekty, které provozují činnost v oblasti sociální, léčebné rehabilitace nebo vzdělávání OZP nebo péče o OZP. Další výjimku představují zaměstnavatelé, kteří provozují podnik v likvidaci nebo úpadku.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají méně než 25 zaměstnanců, neplatí odvody PFRONu a je jim uhrazován plat pro každého zaměstnance se zdravotním postižením. Zaměstnavatel může snížit svou platbu do fondu nákupem služeb nebo výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávající OZP.⁴⁹

3.10.2.4 Příspěvky od úřadu práce pro zaměstnavatele

Pro zvýšení množství zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou i v Polsku nabízeny výhody pro ty, kteří se rozhodnou takového zaměstnance přijmout.

⁴⁹ *Legislative týkající se zdravotně postižených v Polsku* [online]. Dostupné z: dostupné z www.twcm.cz.

A. Navrácení nákladů na zařízení pracoviště pro nově zaměstnanou OZP

Zaměstnavatel, který po dobu nejméně 36 měsíců zaměstná OZP, která je zaregistrovaná na úřadě práce, může na vlastní žádost obdržet z prostředku fondu PFRON proplacení nákladů na zařízení pracoviště pro danou osobu do výše pětinasobku minimální mzdy.

B. Příspěvek na zapracování zaměstnance

Právo na náhradu měsíčních nákladů za zaměstnávání personálu, který pomáhá pracovníkovi s handicapem v činnostech, které jsou spojeny s komunikací s okolím, a s vykonáváním činností, které jsou v práci pro OZP nemožné nebo obtížné provést (náhrada se rovná nejnižší mzdě, znásobené počtem hodin, věnovaných pouze pomoci osobě s postižením, ale ne více než 20 % pracovní doby osoby s postižením za měsíc).

C. Právo na vrácení části nákladů, spojené se školením osob se zdravotním postižením

V rámci zapracování osob se zdravotním postižením v rámci pracovního procesu je možné si nárokovat poměrnou část nákladů na proškolení zaměstnanců se zdravotním postižením:

1) Pracovní stáž osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé si mohou prověřit profesní schopnosti OZP formou pracovní stáže. Stáž je určena osobám registrovaným na úřadě práce (ÚP) a neměla by překročit 6 měsíců. Výjimku tvoří osoby mladší 27 let, u kterých může pracovní stáž trvat až 12 měsíců. Dohled nad stáží provádí pracovník ÚP a je na základě smlouvy mezi ÚP a zaměstnavatelem. Během pracovní stáže náleží nezaměstnanému stipendium ve výši 120 % podpory v nezaměstnanosti.

2) Doplnkové benefity pro zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra (PAS)

Zaměstnavatel, který zaměstná osobu s PAS, dostává dodatečnou dotaci ve výši 40 % minimální mzdy (např. 180 % + 40 %).

Dotace nemůže překročit 90 % skutečných měsíčních mzdových nákladů na osoby zdravotně postižené, v případě zaměstnavatele, který se zabývá zemědělskou činností pak 75 %. Zaměstnavatel musí vždy zajistit nejméně 10 % nákladů na zaměstnání pracovníka, pokud se však jedná o podnikatele, musí to být nejméně 25 % nákladů (do konce roku 2012 to bylo 30 %).⁵⁰

⁵⁰ *Legislative týkající se zdravotně postižených v Polsku: <http://www.twcm.cz/cz/legislative/zakony-v-zahranici/235-polsko-legislative-vztahujici-se-k-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-polsko> [online]. 2018 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: dostupné z www.twcm.cz*

4 Analytická část

Analytická část je rozdělena do modelového příkladu zaměřeného na výpočet nákladů na mzdu v případě zaměstnávání zaměstnance se zdravotním postižením. Pomocí schémat je vyčíslena modelová výše mzdy, odvodů a slev. Zároveň je porovnán zaměstnavatel, který zaměstnává pouze minimální počet osob se zdravotním postižením se zaměstnavatelem zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením.

4.1 Modelové příklady

Minimální mzda je pro rok 2018 stanovena na 12 200 Kč měsíčně. Pro modelový příklad byla vybrána administrativní pozice s hrubou mzdou 15 000 Kč, která je v našem regionu odpovídající. Tato výše mzdy byla vybrána na základě aktuálně získaných informací na trhu práce, kdy za předpokladu, že pracovní pozice je vhodná i pro osobu se zdravotním postižením, je možné na stejné místo zaměstnat osobu zdravou i osobu se zdravotním postižením. Převážně se jedná o pracovní místa administrativního charakteru. Manažerská místa byla zamítnuta. Zároveň je nutné podotknout, že se pro praktický výpočet vzala v úvahu 8 hodinová pracovní doba pro zaměstnance, který nemá žádné nezaopatřené dítě.

Tabulka 7 Výpočet mzdy - zdravý zaměstnanec

Hrubá měsíční mzda	15 000 Kč
---------------------------	------------------

Pojistné zaměstnavatel:	5 100 Kč	Pojistné:	1 650 Kč
- z toho sociální pojištění	3 750 Kč	- z toho sociální pojištění	975 Kč
- z toho zdravotní pojištění	1 350 Kč	- z toho zdravotní pojištění	675 Kč

Základ daně:	20 100 Kč		
Daň:	3 015 Kč		
Sleva na dani:	2 070 Kč	Čistá mzda:	12 405 Kč
Zálohová daň po zvýhodnění a slevách	945 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

Základní odvody sociálního a zdravotního pojištění dle procentuální výměry dané zákonem činí pro zaměstnavatele navýšení hrubé mzdy téměř o 1/3. Daň je vypočítána ze součtu základní hrubé mzdy navýšené o odvody zaměstnavatele. Po odečtení povinných odvodů zaměstnance a zálohové daně je vypočtena čistá mzda, která je vyplacena zaměstnanci.

Tabulka 8 výpočet mzdy - zaměstnanec s I. nebo II. stupněm invalidity

Hrubá měsíční mzda	15 000 Kč
---------------------------	------------------

Pojistné zaměstnavatel:	5 100 Kč	Pojistné zaměstnanec:	1 650 Kč
- z toho sociální pojištění	3 750 Kč	- z toho sociální pojištění	975 Kč
- z toho zdravotní pojištění	1 350 Kč	- z toho zdravotní pojištění	675 Kč

Základ daně:	20 100 Kč		
Daň:	3 015 Kč		
Sleva na dani:	2 280 Kč	Čistá mzda:	12 615 Kč
Zálohová daň po zvýhodnění a slevách	735 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

Při I. nebo II. stupni invalidity je patrná sleva na záloze na daň. Veškeré povinné odvody zaměstnance i zaměstnavatele se nemění, konečná vyplacená mzda je vyšší díky slevě za invaliditu.

Tabulka 9 Výpočet mzdy - zaměstnanec se III. stupněm invalidity

Hrubá měsíční mzda	15 000 Kč
---------------------------	------------------

Pojistné zaměstnavatel:	5 100 Kč	Pojistné zaměstnanec:	1 650 Kč
- z toho sociální pojištění	3 750 Kč	- z toho sociální pojištění	975 Kč
- z toho zdravotní pojištění	1 350 Kč	- z toho zdravotní pojištění	675 Kč

Základ daně:	20 100 Kč		
Daň:	3 015 Kč		
Sleva na dani:	2 490 Kč	Čistá mzda:	12 825 Kč
Zálohová daň po zvýhodnění a slevách	525 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

U zaměstnance se III. stupněm invalidity je nejvyšší sleva na dani, a přestože se odvody nemění, je jeho čistá mzda nejvyšší.

Základ daně činí u všech počítaných variant v základu 3 015 Kč. U zaměstnance zdravého je sleva na dani ve výši 2 070 Kč, u osoby se zdravotním postižením I. nebo II. stupně činí sleva 2 280 Kč a u osoby se III. stupněm invalidity 2 490 Kč.

Celkový náklad na pracovníka se skládá nejen z hrubé mzdy, ale do nákladů se započítává i pojistné, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance. Z tohoto základu se dále vypočítává i daň. V novodobé terminologii můžeme hovořit o tzv. super hrubé mzdě.

Pokud bude zaměstnavatel zaměstnávat zaměstnance za stejných podmínek celý rok, náklad bude v tomto příkladu činit 241 200 Kč. Zaměstnavatel nepocití uje slevu při výplatě mzdy, zaměstnanci ho stojí stejně. Cena pracovní síly je stejná, ale zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením má možnost získat dotaci na mzdu zdravotně postiženého zaměstnance a dále si může uplatnit slevu na dani z příjmů v ročním zúčtování. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením (firmy jsou chráněnými dílnami nebo mají status chráněné dílny), má nárok na slevu u vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění. V roce 2018 ve výši 7 177 Kč. (viz. tabulka v příloze).

Tabulka 10 Sleva na ZP - zaměstnanec s I. Nebo II. stupněm invalidity

Hrubá měsíční mzda	15 000 Kč
---------------------------	------------------

Pojistné zaměstnavatel:	4 454 Kč	Pojistné zaměstnanec:	1 327 Kč
- z toho sociální pojištění	3 750 Kč	- z toho sociální pojištění	975 Kč
- z toho zdravotní pojištění	704 Kč	- z toho zdravotní pojištění	352 Kč

Vyměřovací základ pro ZP:
 $15\,000 - 7\,177 = 7\,823$

Základ daně:	19 454 Kč		
Daň:	2 925 Kč		
Sleva na dani:	2 070 Kč	Čistá mzda:	13 028 Kč
Zálohová daň po zvýhodnění a slevách	645 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

V návaznosti na možnou slevu na povinný odvod zdravotního pojištění pro zaměstnavatele je i celkový náklad na tzv. „super hrubou“ mzdu nižší.

Tabulka 11 Sleva na ZP - zaměstnanec se III. stupněm invalidity

Hrubá měsíční mzda	15 000 Kč
---------------------------	------------------

Pojistné zaměstnavatel:	4 454 Kč	Pojistné zaměstnanec:	1 327 Kč
- z toho sociální pojištění	3 750 Kč	- z toho sociální pojištění	975 Kč
- z toho zdravotní pojištění	704 Kč	- z toho zdravotní pojištění	352 Kč

Vyměřovací základ pro ZP:

$$15\,000 - 7\,177 = 7\,823$$

Základ daně:	19 454 Kč		
Daň:	2 925 Kč		
Sleva na dani:	2 070 Kč	Čistá mzda:	13 328 Kč
Zálohová daň po zvýhodnění a slevách	435 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

Jestliže bude zaměstnavatel zaměstnávat více než 50 zaměstnanců se zdravotním postižením, úspora pro firmu je ve výši 646 Kč na každého jednotlivého zaměstnance. V tomto případě se jedná i o úsporu na odvodech pro zaměstnance – sleva na zdravotním pojištění 323 Kč a sleva na dani ve výši 300 Kč zapříčiní nárůst čisté mzdy (celkovou slevu) o 623,-Kč.

Pokud bude mít zaměstnanec III. stupeň invalidity ušetří firma 646 Kč jako u jiných stupňů invalidity, ale zaměstnanec ušetří kromě zdravotního pojištění i na dani 520 Kč, což dělá celkovou slevu 833 Kč měsíčně

4.2 Náhradní plnění

O náhradním plnění hovoříme v souvislosti s ust. § 81 zákona o zaměstnanosti, který stanovuje, že každý zaměstnavatel, který zaměstnává více jak 25 zaměstnanců, musí z celkového počtu svých zaměstnanců zaměstnat 4 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Tento povinný podíl může plnit třemi způsoby:

- zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy na každých 25 zaměstnanců má zaměstnavatel povinnost zaměstnat 1 zaměstnance s postižením,
- nákupem zboží či služeb od dodavatelů, kteří zaměstnávají alespoň 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením (mají status chráněné dílny). V tomto případě je povinností zaměstnavatele odebrat nákup v celkovém limitu 7násobku průměrné mzdy,
- odvodem do státního rozpočtu, kdy je stanoven limit na 2,5násobku průměrné mzdy.

4.2.1 Výpočet náhradního plnění

Pro příklad použijeme firmu se 100 zaměstnanci vyrábějící komponenty pro automobilový průmysl v Královéhradeckém kraji. Pokud by firma měla možnosti a svým charakterem a místem mohla zaměstnat osobu zdravotně postiženou, musela by umožnit místo pro 4 zaměstnance. V tomto případě by náklad na 1 zaměstnance činil dle předchozího výpočtu 241 200 Kč ročně, pokud by firma nebyla chráněnou dílnou zaměstnanec by měl hrubou mzdu dle modelového příkladu při 8 hodinové pracovní době bez nezaopatřených dětí 15 000 Kč.

Nákup zboží pro tuto firmu by činil 7násobek průměrné mzdy.

V tabulce můžeme vidět hrubou průměrnou mzdu v jednotlivých krajích k 14. 9. 2017.

Tabulka 12 Průměrná hrubá mzda v jednotlivých krajích

Název	Průměrná mzda
Hlavní město Praha	36 645 Kč
Středočeský kraj	29 263 Kč
Jihočeský kraj	25 528 Kč
Plzeňský kraj	27 693 Kč
Karlovarský kraj	24 551 Kč
Ústecký kraj	26 211 Kč
Liberecký kraj	26 376 Kč
Královéhradecký kraj	26 274 Kč
Pardubický kraj	25 458 Kč
Vysočina	25 971 Kč
Jihomoravský kraj	27 526 Kč
Olomoucký kraj	25 290 Kč
Moravskoslezský kraj	25 779 Kč
Zlínský kraj	25 046 Kč

Zdroj: MPSV, průměrné mzdy dle krajů v ČR

Pro firmu v Královéhradeckém kraji:

$7 \times 26\,274 \text{ Kč} = 183\,918 \text{ Kč}$ za jednoho zaměstnance. V případě kvóty 4 zaměstnanců by se jednalo o náklad 735 672 Kč ročně.

Firmy, které nabízejí náhradní plnění, nemusí vždy plně vyhovovat svými nabídkami okruhu našich potřeb. V posledních letech převyšuje nabídka služeb před nabídkou výrobků. Výrobky z chráněných dílen jsou čerpány převážně v případě sezónních akcí – vánoční přání či drobné dárky se sociálním podtextem. V rámci nabídky služeb je nabídka trhu rozmanitější, tzn., že je možné v rámci náhradního plnění koupit kancelářské potřeby, pronajmout si osobní automobil na operativní leasing anebo finanční pře fakturací drobných služeb i reklamního charakteru – reklamní předměty firmy fakturovány přes chráněnou dílnu, kdy je nutné počítat s finanční odměnou za vzniklé služby. Pokud by se firma nechtěla zatěžovat zaměstnáváním zdravotně postižených, jelikož charakter práce to neumožňuje, pracovní pozice nejsou vhodné pro zdravotně postižené, nemá možnost nakupovat výrobky či služby, je povinna odvádět 2,5násobek průměrné mzdy do státního rozpočtu.

U této firmy by se jednalo o náklad 65 685 Kč na 1 zaměstnance, celkem 262 740 Kč za povinný podíl dle přepočteného stavu.

Tabulka 13 Porovnání nákladů na náhradní plnění

Náklady pro firmu	Mzda	Výrobky/služby	odvod daně
Náklady na 1 zaměstnance	241 200	183 918	65 685
Náklady dle povinného podílu - 4 zaměstnanci	964 800	735 672	262 740

Zdroj: vlastní zpracování

Z výpočtu vyplývá, že firmě se nejvíce vyplatí odvod daně do státního rozpočtu. Tento krok však není zcela nejlepší, jak podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neboť odvodem do státního rozpočtu nevzniká jakákoli podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich účelné začleňování do běžného života. Účelem je podporovat osoby se zdravotním postižením, a proto je dobrou motivací možnost uplatnění slevu na dani pro firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Takováto firma by mohla uplatnit slevu na dani při počtu 4 zaměstnanců se zdravotním postižením I. nebo II. stupně uplatnit $4 \times 18\,000 \text{ Kč} = 72\,000 \text{ Kč}$. Pokud by měl zaměstnanec těžší zdravotní postižení, spadal by do kategorie postižení 3. stupně, mohlo by se jednat o úlevu na dani až ve výši 240 000 Kč, neboť na jednoho zaměstnance činí sleva 60 000 Kč ročně.

4.2.2 Analýza právních předpisů a podpory státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Každý z právních předpisů či nástrojů upravujících vztahy zaměstnavatele a zdravotně postiženého zaměstnance má pochopitelně svá pozitiva i negativa, jež byly přehledně shrnuty v tabulce:

Tabulka 14 Analýza právních norem

Nástroj	Pozitiva	Negativa
Zákoník práce	Nástroj působí preventivně pro zneužití pravomoci zaměstnavatelů	Ochrana zaměstnance vůči jeho postižení je minimální
Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením / u firem nad 25 osob)	Přímá stimulace firem k zaměstnávání osob se zdravotním postižením	Tento nástroj narušuje tržní prostředí
Náhradní plnění	Podpora firem zaměstnávající osoby se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	Neexistuje kontrola tohoto nástroje a v praxi se v mnoha případech jedná o pře fakturace
Odvod do státního rozpočtu	Jednoduchá administrativa a kontrola tohoto nástroje, příjem do státního rozpočtu	Finance firem vynaložené neúčelně, vliv na hospodářský výsledek firmy, nepodporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením
Společensky účelné pracovní místo	Možnost získání příspěvku na mzdu zdravotně postiženého zaměstnance na otevřením trhu práce	Příspěvek je omezen pouze na 12 měsíců, chybí zkušenosti s tímto nástrojem
Příspěvek na mzdu zdravotně postiženého na chráněném trhu práce	Účelová finanční podpora do výše zákonem vymezeného limitu, možnost navýšení po 12 měsících	Výše příspěvku je rozdílná u jednotlivých úřadů práce, nehraje zde roli náročnost práce ani stupeň postižení
Zvýhodnění zaměstnavatelů na chráněném trhu práce při zadávání veřejných zakázek	Zvýšení obrátu firem na chráněném trhu práce a tím zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením	Pouze malé procento veřejných zakázek je vypisováno jako podlimitní, nekalá soutěž při výběru vítěze
Sleva na dani z příjmu za zaměstnávání osob se zdravotním postižením	Jde o jediný plošný a přesně určený nástroj pozitivní motivace zaměstnavatelů	Dlouhodobě stejné sazby a s rostoucí inflací klesá účinek
Nižší minimální mzda	Zajištění alespoň základní životní úrovně osob se zdravotním postižením	Nástroj narušuje tržní prostředí, rostoucí minimální mzda vede spíše k omezování zaměstnanosti zdravotně postižených

Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Zkoumání 3 firem

V praktické části dále budeme posuzovat tři firmy, které sídlí na území ČR, mají zákonnou právní subjektivitu právnické osoby a mají více jak 25 zaměstnanců. Firmám tedy náleží povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, odebírat výrobky a služby od těch, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením nebo mohou zaplatit odvod do státního rozpočtu.

Bude provedena analýza jednotlivých firem, jejich charakteristika a případné zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Vzhledem k ochraně osobních a firemních údajů bude v této části práce skryta identita jednotlivých firem, budou označeny pouze jako firma A, B a C. Získané údaje jsou k poslednímu ukončenému účtovacímu období, tedy k 31.12.2017.

Po analýze jednotlivých firem budou provedeny závěry, popsány případné problémy a možné návrhy na zlepšení a eliminaci problému.

FIRMA A

Firma působící na území ČR jako společnost s ručením omezeným. Její působnost je déle jak 10 let a působí v oblasti obchodu. Firma má hlavní sídlo a několik detašovaných kanceláří na celém území ČR, kanceláře jsou bezbariérové a firma již zaměstnávala osoby se zdravotním postižením. Základní pracovní doba je osmihodinová. Vzhledem k neúspěchu při žádosti o projekt s nadnárodní firmou podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením byli rozvázány pracovní poměry se všemi zaměstnanci na detašovaných pracovištích. Zůstal pouze jeden zdravotně postižený pro výkon call centra.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Fyzický počet zaměstnanců na konci roku 2017 ve firmě A byl 36 zaměstnanců. Výpočet povinného podílu osob se zdravotním postižením podle počtu zaměstnanců pro firmu A je uveden níže.

- Povinný podíl: 36 zaměstnanců x 4 % povinného podílu = 1,44
- Náhradní plnění: 1,44 povinného podílu OZP x sedminásobek průměrné mzdy 28 761 = 289 911 Kč
- Odvod do státního rozpočtu: 1,44 povinného podílu OZP x 2,5násobek průměrné mzdy 28 761 = 103 540 Kč

Dle výše uvedených výpočtu musí firma A přijmout 1,44 zaměstnance se zdravotním postižením. Pokud chce firma uplatnit povinný podíl odběrem výrobků a služeb od firem zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním postižením, musí nakoupit výrobky a služby v hodnotě 289 911 Kč anebo může zaplatit odvod do státního rozpočtu ve výši 103 540 Kč. Způsoby náhradního plnění je však možné vzájemně kombinovat.

Firma A má k dispozici průměrný přepočtený stav zaměstnanců v roce 2017. Fond odpracované doby činil v roce 2017 celkem 60 320 hodin. Celkem bylo čerpáno 5 728 hodin dovolené, 2 668 hodin nemocnost a čistá odpracovaná doba činila 51 924 hodin.

• Průměrná čistá odpracovaná doba	1 622,63
• Průměr dovolené v hodinách	179
• Průměr hodin nemoci	83,4
• Průměrný počet hodin	1 885
• Odpracované hodiny celkem – čisté	51 924
• Počet hodin dovolené celkem	5 728
• Počet hodin nemoci celkem	2 668
• CELKEM ODPRACOVANÉ HODINY	60 320

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je následující:

Celkem odpracované hodiny 60 320 / pracovní fond 2 000 = 30,16 x povinný podíl 4 % = 1,20

Firma A by měla dle zákona splnit zákonem stanovený limit 1,20 osob se zdravotním postižením, nebo odebrat výrobky či služby v limitu 241 593 Kč (sedminásobek průměrné mzdy x 1,20) nebo uhradit do státního rozpočtu 86 283 Kč (2,5násobek průměrné mzdy x 1,20).

Firma A přijala zaměstnance se zdravotním postižením. Jelikož jeho pracovní doba byla stanovena na 6 hodin denně – odpracovaná doba za rok je 1 560 hodin. V poměru s plným fondem pracovní doby je přepočtený podíl 0,78 (1 560 hodin za 6 hodin práce / 2 000 hodin za 8 hodin práce).

Z povinného podílu 1,20 je tedy zaměstnáním osob se zdravotním postižením splněna jen část: $1,20 - 0,78 = 0,42$

Firma A splnila zbytek povinného podílu nákupem zboží od firmy zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním postižením. Jednalo se převážně o kancelářské a základní hygienické a úklidové prostředky. Celková fakturace byla ve výši 105 369 Kč, což převyšuje povinný podíl: $0,48 \times \text{sedminásobek průměrné mzdy} = 96 636,96 \text{ Kč}$.

Firma A využívá daňového zvýhodnění na zaměstnance se zdravotním postižením. Zaměstnanec pracuje na 6 hodin a má 1. stupeň invalidity. Daňová benefit pro firmu činí 0,78 (přepočtený podíl) z celkově možných 18 000 Kč = 14 040 Kč.

FIRMA B

Druhou firmou v praktické části je firma B a je akciovou společností. Spolupracuje se zahraničím a je to velmi prosperující společnost. Firma B má hlavní sídlo v nově zrekonstruované budově, avšak není bezbariérová. Nemají směnný provoz a dělnické profese pracují na jednu osmihodinovou směnu. Ostrahu objektu zajišťuje externí firma a příliš mnoho příležitostí na zaměstnání osob se zdravotním postižením se ve firmě nenabízí. Do roku 2017 neměla firma B se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením zkušenosti.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Firma B má v současné době 43 zaměstnanců, z toho v průběhu roku 2017 zaměstnala první osobu se zdravotním postižením – jedná se o náhradu za mateřskou dovolenou na administrativní činnost. Osoba má 1. stupeň invalidity a je po onkologické léčbě na zkrácený pracovní úvazek 6 hodin.

Výpočet povinného podílu osob se zdravotním postižením podle počtu zaměstnanců pro firmu A je uveden níže.

- Povinný podíl: 43 zaměstnanců x 4 % povinného podílu = 1,72
- Náhradní plnění: 1,72 povinného podílu OZP x sedminásobek průměrné mzdy 28 761 = 346 283 Kč
- Odvod do státního rozpočtu: 1,72 povinného podílu OZP x 2,5 násobek průměrné mzdy 28 761 = 123 673 Kč

Podle klasických výpočtu musí firma B zaměstnat 1,72 osob se zdravotním postižením. Pokud firma nemá možnost zaměstnat z interních důvodů osobu se zdravotním postižením, může odebírat výrobky od firem mající více než 50 % OZP v celkové hodnotě 346 283 Kč anebo zaplatit odvod do státního rozpočtu v částce 123 673 Kč. Firma může kombinovat přijetí osoby se zdravotním postižením a odebírání výrobků.

Firma B evidovala na konci roku 2017 celkem 66 349 odpracovaných hodin. Zaměstnanci čerpali 6 689,5 hodin dovolené a byly 724 hodin nemocní. Dalších 150,5 hodiny činili překážky v práci, kdy nemohli zaměstnanci pracovat z důvodů, který nemohli ovlivnit.

• Průměrná čistá odpracovaná doba	1 633
• Průměr dovolené v hodinách	186
• Průměr hodin nemoci	21
• Průměrný počet hodin	1 840
• Odpracované hodiny celkem – čisté	58 785
• Počet hodin dovolené celkem	6 689,50
• Počet hodin nemoci celkem	724
• CELKEM ODPRACOVANÉ HODINY	66 349

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá tak, že celkový počet odpracovaných hodin se vydělí 2 000 hodinami pracovního fondu, poté se vynásobí zákonným povinným podílem 4 %. Celkový přepočtený počet zaměstnanců: $66\,349 / 2\,000 = 33,17$

Přepočtený OZP zaměstnanců: $33,17 \times 4 \% = 1,32$

Nákup výrobků či služeb: $1,32 \times \text{sedminásobek průměrné mzdy} = 265\,752 \text{ Kč}$

Odvod so státního rozpočtu: $1,32 \times 2,5\text{násobek průměrné mzdy} = 94\,911 \text{ Kč}$

Společnost B splnila právní předpisy o zaměstnávání zdravotně postižených osob tím, že uvedené množství kombinovala. Firma B měla jednoho zaměstnance se zdravotním postižením v první stupni invalidity chybějící plnění uskutečnila odběrem výrobků a služeb od firmy. Zaměstnanec pro firmu odpracovat v roce 2017 celkem 1 625 hodin – jedná se tedy o 0,81 povinného podílu.

Dopčet povinného podílu: $1,32 - 0,81 = 0,51$

Firma odebírala v roce 2017 barvy do tiskárny od firmy, která zaměstnává více jak 50 % osob zdravotně postižených. Vzhledem k velikosti firmy a množství tisků odebrala firma B v roce 2017 barvy do tiskárny v celkové výši 319 586 Kč. Dle §18 vyhlášky č. 518/2004 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí se povinný podíl přepočte tak, že cena všech výrobků a služeb se vydělí sedminásobkem průměrné mzdy: $319\,586 / 7 \times 28\,761 = 1,59$.

Firma B splnila povinný podíl zaměstnáním osoby se zdravotním postižením a odběrem výrobků v celkovém podílu: $0,51 + 1,59 = 2,1$

Zákonem stanovený povinný podíl byl vypočítán na 1,32 v přepočtením stavu. Firma B překročila povinnost o 0,78.

Firma B nevyužívá žádná daňová zvýhodnění ani příspěvky na účelně zřízená pracovní místa. Firma nemá povinnost využívat tato zvýhodnění.

V případě, že by firma v konečném zúčtování chtěla slevu na dani využít, činila by v tomto případě 14 580 Kč ($18\,000 \times 0,81$)

FIRMA C

Firma C má již mnohaleté zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Dalo by se říci, že se jedná o sociální podnik – cíleně zaměstnává osoby se zdravotním postižením nebo zdravotně znevýhodněné osoby. Vzhledem ke zkušenostem na trhu práce má firma C rozvrženou pracovní dobu na 4 hodiny – pro přizpůsobení pracovního tempa a individuálním potřebám osob se zdravotním postižením.

Firma C kombinuje osoby se zdravotním postižením a zdravé zaměstnance, snaží se odstranit problémy a předsudky o spolupráci a soužití, o potřebách a nabídkách, o společné komunikaci atd.

Firma C spolupracuje jak s Úřadem práce pro nábor nových zaměstnanců, ale i se speciálními školami, nabízí možnost absolvovat školní povinné praxe.

Hlavní náplní firmy C je vyhotovovat komponenty pro další firmu, která kompletuje výrobky. Pracovní úkoly přiděluje dle typu postižení, dle schopnosti vykonávat práci, podle zkušenosti, délky praxe a dalších faktorů. Zaměstnanci mají možnost kariérního růstu, a i osoby zdravotně postižené pracují na pozici vedoucího oddělení.

Většina zaměstnaných osob se zdravotním postižením mají 1. nebo 2. stupeň invalidity, převážně vrozené sluchové vady. Čtyři zaměstnanci mají 3. stupeň invalidity a shodou okolností všichni pracují na pozici obsluhy firemního webu.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Firma C k 31.12.2018 zaměstnávala celkem 32 zaměstnanců. U firmy C je vyšší průměrná nemocnost. Přepočtený stav zaměstnanců se nám nepodařilo zjistit. Výpočet povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se vypočte podle počtu zaměstnanců.

- Povinný podíl: 32 zaměstnanců x 4 % povinného podílu = 1,28
- Náhradní plnění: 1,28 povinného podílu OZP x sedminásobek průměrné mzdy 28 761 = 257 699 Kč
- Odvod do státního rozpočtu: 1,28 povinného podílu OZP x 2,5 násobek průměrné mzdy 28 761 = 92 035 Kč.

Firma C tedy musí přijmout 1,28 zaměstnance se zdravotním postižením nebo může odebrat výrobky a služby ve výši 257 699 Kč a pokud nevyužije ani jednu z uvedených variant, musí odvézt do státního rozpočtu 92 035 Kč.

Firma C má splnění podíl díky zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, přesněji 72 % zaměstnanců jsou osoby se zdravotním postižením (23 zaměstnanců). Povinný podíl

překračuje firma C o více jak 67 % nad stanovenou povinnost 4 %. V přepočtu na osoby se jedná o + 21,72 osob se zdravotním postižením více, než mají povinnost.

Firma C plně využívá příspěvky na zřízení pracovních míst, podporu zaměstnávání OZP i slevu na dani.

Přesné údaje nám nebyly dány, byly uvedeny pouze částky orientační. Podle obecných právních předpisů lze jednotlivé částky vypočítat takto:

- Chráněné pracovní místo:
 - 19 zaměstnanců v I. a II. stupni invalidity x osminásobek průměrné mzdy
= 4 371 672 Kč
 - 4 zaměstnanci se III. stupněm invalidity x dvanáctinásobek průměrné mzdy
= 1 380 528 Kč

= Celkové příspěvky na chráněné pracovní místo činí 5 752 200 Kč.
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů:
 - Dle právních předpisů je dána maximální částka ve výši 48 000 Kč ročně na jedno místo. Firma C přesnou částku neuvedla. Odhadem by se mohlo jednat o 1 200 000 Kč
- Příspěvek na podporu zaměstnání:
 - Firma C využívá příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na všech 23 postižených zaměstnanců = 9 500 Kč na osobu na měsíc ve výši max. 75 % skutečně vynaložených nákladů =
 - Příspěvek se vyplácí čtvrtletně zpětně

Všechny výše zmíněné příspěvky firmě C nestačí k udržení provozu, je potřeba i zisk z prodeje komponentů. Díky zisku je firma stabilní a je schopna i nadále udržovat provoz ve stávajícím rozsahu.

Mzdy a daňové úlevy

Ve firmě C se mzda pohybuje od 12 200 Kč po 21 000 Kč podle pracovního úvazku, schopnosti pracovníka, typu práce atd. nejčastěji činí hrubá mzda 14 500 Kč. Samostatně

pracující pracovník má ve firmě C vyšší mzdu, jedná se převážně o pozice IT technika, skladník-řidič, vedoucí úseku.

Hrubá mzda se skládá ze dvou složek. Hlavní, převážnou část, tvoří pevná mzda – cca 2/3 mzdy a zbytek je tvořen pohyblivou složkou, která má zaměstnance motivovat k lepším výkonům. Podklady pro hodnocení zaměstnanců podává úsekový pracovník – vedoucí směny. Dalšími výhodami ve firmě C jsou stravenky, příspěvek na penzijní spoření a nově zavedený tzv. sick days, což znamená, že každý pracovník má právo třikrát nepřijít do práce bez udání důvodu, z jakéhokoli důvodu. Tato absence se jim počítá jako neplacené volno. Zaměstnavateli se toto osvědčilo, neboť při počtu osob se zdravotním postižením, které zaměstnávají je vysoká pracovní neschopnost a mnohdy postačí zdravotně postiženému jen jeden den a daný zdravotní problém může být vyřešen. Jako kuriozitu lze uvést, že jeden zaměstnanec tohoto volna využil, když se mu v elektrickém invalidním vozíku vybil baterie a on nemohl přijít do práce.

Daňové úlevy firma C využívá v plné míře: 19 zaměstnanců s 1. a 2. stupněm postižení x 18 000 Kč = 342 000 Kč, a 4 zaměstnanci s 3. stupněm postižení x 60 000 Kč = 240 000 Kč. Celkem si může zaměstnavatel C odečíst 582 000 Kč ročně na daních.

5 Výsledky a diskuze analytické části

Firma A nevyužívá slevy na dani ani jakéhokoli příspěvku podporující zaměstnávání osob zdravotně postižených. V minulosti měla firma velké zkušenosti s čerpáním příspěvků, avšak po neúspěšném ukončení tříletého projektu přehodnotilo vedení společnosti cíle a firma a se začala ubírat trochu odlišným směrem.

Díky dodavatelům kancelářských a hygienických prostředků je firma schopna plnit povinný podíl nákupem zboží a služeb.

Firma B vůbec nezaměstnávala osoby zdravotně postižené až do doby, kdy řešili odchod zaměstnankyně na mateřskou dovolenou a na základě velmi kladného doporučení přijali zaměstnankyni s 1. stupněm invalidity. Tohoto kroku zatím nelitují, jsou rádi, spolupráci si pochvalují. Počáteční rozpaky se rozplynuly a díky této zaměstnankyni by si zaměstnavatel B mohl ročně ulevit 14 580 Kč na dani. Doposud toho nevyužil.

Firma C funguje z převážné části díky podpoře, kterou má na své zaměstnance se zdravotním postižením. Plně využívá všech možných výhod, které stát poskytuje. Firma C nemá problém komunikovat s osobami zdravotně postiženými, zná veškerá jejich úskalí, má plně vybavené sociální zařízení a vůbec kompletní zázemí pro osoby zdravotně postižené.

Ve firmě B hrají velkou roli předsudky ohledně komunikace, chování a soužití mezi zdravými a handicapovanými zaměstnanci. Přes veškeré jejich specifické potřeby dokáží odvádět plnohodnotnou práci a zaměstnavatel může ušetřit nejen na dani, ale i na výrobcích a službách které jsou účelně odebírány od firem, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. V porovnání na trhu vychází vždy takto nabízené zboží draže než ve specializovaných velkoobchodech. Firmy jsou ochotni platit vyšší cenu díky tomu, že si tím plní povinný podíl.

Pokud firma zaměstnává osobu zdravotně postiženou, nemusí žádat o podporu během roku – administrativní zátěž – ale roční slevu na dani se doporučuje využít.

5.1 Komparace získaných údajů

Na základě veškerých přístupných údajů bylo provedeno šetření a porovnání výpočtů povinnosti „invalidní daně“ v porovnání s přepočteným stavem. Následující tabulka srovnává získaná data:

Tabulka 15 Komparace získaných údajů

	Firma A	Firma A přepočtený stav	Firma B	Firma B přepočtený stav	Firma C	Firma C přepočtený stav
Zaměstnanci OZP	1,44	1,2	1,72	1,32	1,28	Neuvedeno
Skutečné plněné		0,78		0,81		25,72
Náhradní plnění	289 911 Kč	241 593 Kč	346 283 Kč	265 752 Kč	257 699 Kč	neuvedeno
Skutečné plněné		105 369 Kč		319 586 Kč		
Odvod daně	103 540 Kč	86 283 Kč	123 673 Kč	94 911 Kč	92 035 Kč	neuvedeno

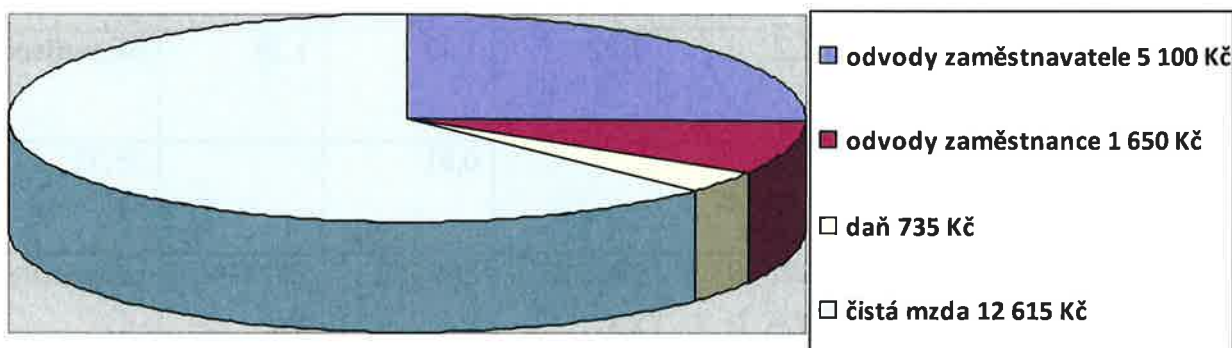
Zdroj: vlastní zpracování

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců vyjadřuje úvazky se zaměstnanci sjednané. Rozdíl mezi „fyzickým počtem“ a „přepočteným počtem“ je hlavně ve sjednaných zkrácených úvazcích. Pokud má zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu, promítne se do počtu jako číslo menší než jedna. V přepočtu se rovněž projeví začátek, případně konec zaměstnání v průběhu roku. Přepočtený stav zaměstnanců nám tedy určí potřebný počet zaměstnanců v případě přepočtu, jako by byly na plné úvazky. U většiny firem zaměstnávající osoby se zdravotním postižením se počty zaměstnanců zvyšují, avšak přepočtený stav je poloviční, neboť převážná většina osob se zdravotním postižením pracují jen na 4 hodiny denně.

5.1.1 Grafické zpracování mzdy

V grafickém modelu výsečového grafu je viditelný posun nákladů na odvody a konečná čistá mzda pro zaměstnance v porovnání „běžné“ firmy a firmy, která zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením a může si uplatnit slevu na odvody na zdravotním pojištění.

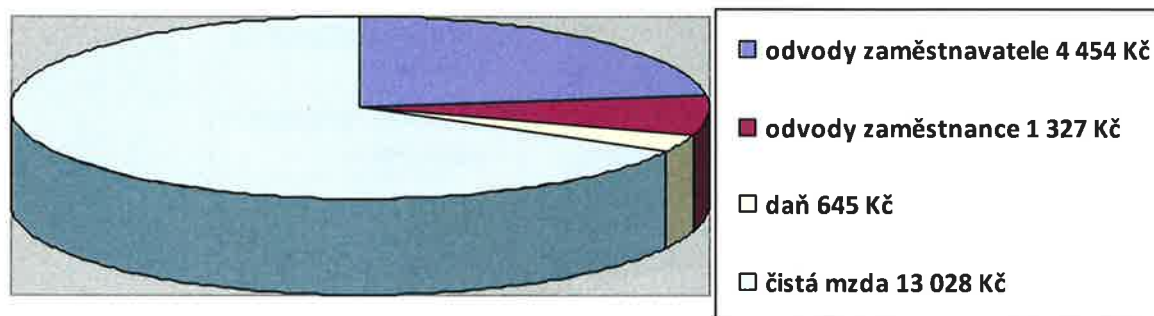
Graf 3 Složení mzdy osoby s I. nebo II. stupněm invalidity



Zdroj: vlastní zpracování

Největší část tvoří čistá mzda, kterou obdrží zaměstnanec měsíčně na účet. Modrá barva znázorňuje část, kterou musí zaměstnavatel odvádět na povinné sociální a zdravotní pojištění.

Graf 4 Složení mzdy osoby s I. nebo II. stupněm invalidity ve firmě zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením



Zdroj: vlastní zpracování

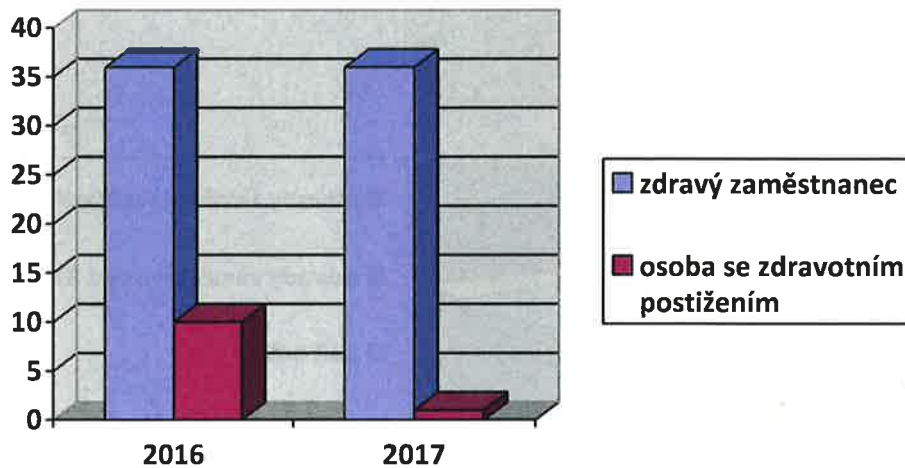
Čistá mzda zaměstnance, který pracuje v chráněné dílně je vyšší, neboť odvody na zdravotní a sociální pojištění jsou nižší. Ze základní mzdy jsou odváděny nižší částky a čistá mzda roste.

5.1.2 Doporučení firmě A

Firma A měla dlouhodobé zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Jejich využití bylo účelné, neboť projekt, který měl celostátní úspěšnost, byl postaven právě na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na pozici prodejců, kdy hlavní myšlenkou bylo „handicapovaní pomáhají handicapovaným“. Výkony a funkce prodejců byla hodně ovlivněna nemocností a jejich možné uplatnění na trhu bylo podmíněno několika podmínkami které při neúspěchu s nadnárodní společností vzali za své. Tím pádem se staly zaměstnanci pro firmu A drahými, neboť jejich využití by se hledalo. Proto se firma A rozhodla pro radikální řešení a propuštění všech zaměstnanců se zdravotním postižením. Jediné místo si obhájil zaměstnanec na call centru, pro kterého se nic nezměnilo a rozšířením pracovní pozice mu byly uděleny nové úkoly pro jeho plné využití fondu pracovní doby.

FIRMA A zaměstnávala osoby zdravotně postižené v roce 2016. V roce 2017 tento podíl podklesl:

Graf 5 Přehled zaměstnanců ve firmě A



Zdroj: vlastní zpracování na základě podkladů od firmy A

Dle grafu je viditelný úbytek zaměstnanců se zdravotním postižením. V roce 2016 si firma A mohla uplatnit na dani z příjmů slevu až ve výši $10 \times 18\,000 \text{ Kč} = 180\,000 \text{ Kč}$, což je shodné s rokem 2017.

V roce 2017 si může uplatnit slevu ve výši 18 000 Kč za jednoho zaměstnance. Vzhledem k jeho sníženému pracovnímu úvazku na 6 hodin činí tato sleva jen 14 040 Kč pro kalendářní rok. V případě, že by si Firma A ponechala zaměstnance se zdravotním postižením i nadále v pracovním vztahu, i přes zánik jejich aktuálního využití, přesto by si mohla uplatnit:

Tabulka 16 Komparace výsledků pro firmu A

Náklady na zaměstnance	20 100 Kč x 10zam. X 12 měs.
	2 412 000 Kč
Možná dotace na provozní náklady	48 000 Kč roč. x 10 zam.
	480 000 Kč
Příspěvek na zaměstnávání	9 500 Kč x 10 zam. X 12 měs
	1 140 000 Kč
Sleva na dani	18 000 Kč x 10
	180 000 Kč
Další příspěvky od místních ÚP	odhadem 100 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pro výpočet hrubé mzdy se vychází z předešlých výpočtů a podmínek. Firma A by v roce 2017 na zaměstnance se zdravotním postižením mohla žádat o příspěvky ve výši 1 720 000 Kč, a ještě by si mohla odečíst 180 000 Kč jako slevu na dani z příjmů. Celkový náklad by tedy činil 692 000 Kč na roční mzdy zaměstnanců se zdravotním postižením, což by v přepočtu bylo 5 767 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.

V přepočtu na hodinovou mzdu se jedná o velmi malý náklad pro firmu a je pouze na vedení společnosti, zda by byly schopny najít takový druh práce, při kterém by byly využity zaměstnanci se zdravotním postižením. Možným řešením je i nabídka pracovní síly v oboru okolním firmám (dceřiným firmám) za předpokladu, že mzda zaměstnance se zdravotním postižením se bude přefakturovat, a tudíž zůstanou náklady velmi nízké.

5.1.3 Návrhy na zlepšení

Firma B neuplatňuje žádné dotace ani daňové zvýhodnění. Dle informací nemá zájem o nárůst pracovníků se zdravotním postižením, neboť ani prostory firmy nejsou uzpůsobeny pro osoby zdravotně postižené. Firma při rekonstrukci objektu nepočítala s možností zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a tak budova není bezbariérová. Osoby se zdravotním postižením, které nemají fyzický handicap by se na trhu práci určitě našli, avšak vedení společnosti nevyhledává tuto možnost a vzhledem k velkým zakázkám neřeší slevy či dotace. Doporučením pro Firmu B je nalézt zaměstnance s invaliditou I. nebo II.

stupně bez fyzického omezení pro možnost obsazení asistenčních pozic. Přijetím dvou zaměstnanců se zdravotním postižením na plný úvazek by si mohli uplatnit slevu na dani $2 \times 18\,000 \text{ Kč} = 36\,000 \text{ Kč}$. Dále by již nemuseli odebírat kancelářský materiál a díky výběrovému řízení by mohli nalézt levnějšího dodavatele a tím ušetřit další finance firmě.

Firma A je po ukončení činnosti zaměstnávající osoby se zdravotním postižením v rozpoložení a řeší, co vlastně dál. Vzhledem k jejich letitým zkušenostem a výši příspěvku, na který se dle kapitoly 5.1.2 jsou schopny dosáhnout řeší jinou práci, varianty a možnosti „znovu zaměstnání“ osob se zdravotním postižením. Zkušenosti, zázemí společnosti i ekonomický úsek má praxi v komunikaci s úřady a administrativní zátěž spojená s vyřizováním příspěvků by byla minimální. Zde by se měla jednoznačně nalézt alternativa práce pro osoby se zdravotním postižením i z toho důvodu, a pokud množství zaměstnanců se zdravotním postižením přesáhne 50 % všech zaměstnanců, mají možnost nabízet služby formou náhradního plnění. Tento krok by Firma A mohla brát jako konkurenční výhodu při nabízení svých služeb a produktů na trhu.

Firma C je plně závislá na dotacích a příspěvcích na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a 100 % vše plně využívá. Mají jednoznačně sladěnou administrativu a zaměstnávání osob se zdravotním postižením neberou jako zátěž, ale jako přednost. Díky statusu chráněné dílny nabízejí výrobky a služby formou náhradního plnění a jsou oslovovány firmami v okolí ohledně pře fakturace služeb náhradním plněním. Toto zatím odmítají, neboť plně naplňují kapacitu, jakou mohou poskytnout v rámci ročního účtu. Nicméně je to další z možností, proč rozšířit řady osob se zdravotním postižením a uplatnit další pracovníky na administrativní pozice. Firma C má vše dobře spočítáno a na trhu si vede velmi dobře.

Firma A i firma B by se měla zaměřit na využití dotací od úřadu práce. Jednorázová finanční výpomoc je administrativně nenáročná a firmě prospěšná. Získanou dotací např. na zřízení pracovního místa či na zaškolení pracovníků zajistí počáteční finanční stabilitu pracovního místa. V případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením se doporučuje všem firmám uplatnit roční slevu na dani.

6 Závěr

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich začleňování zpět do běžného života je problémem mnoha zemí. Každý stát má k této problematice rozdílné postoje.

V rámci České republiky je mnoho výhod, které může jak osoba zdravotně postižená, tak zaměstnavatel osoby zdravotně postižené využívat. Administrativní náročnost je druhou, bohužel stinnou stránkou celé problematiky a proto firmy, které zaměstnávají malý počet osob se zdravotním postižením ani žádné výhody nečerpají. Firmy, které se naopak plně věnují zaměstnávání osob se zdravotním postižením a tvoří tzv. sociální podniky by bez jakýchkoli výhod, které poskytuje stát, nebyly schopni nadále fungovat a poskytovat práci pro osoby se zdravotním postižením. Vzhledem ke stálým předsudkům o tom, že osoby se zdravotním postižením jsou „jiní“ a jejich začlenění do běžného života komplikované není mnoho firem, kteří je zaměstnávají. Proto se většina těchto osob sdružuje v sociálním podniku, kde vědí, jaké potřeby má takový člověk. Pochopení problému a včlenění se do osoby se zdravotním postižením, spolupráce se stejně postiženými osobami a upravené místo, které splňuje veškeré specifické požadavky splňují převážně jen sociální podniky.

Stát díky konfrontacím problémů s panem Václavem Krásou, předsedou Národní rady pro osoby se zdravotním postižením se snaží neustále vylepšovat a narovnávat život osobě se zdravotním postižením.

Na základě analýzy získaných dat ze tří podniků zaměstnávající osoby se zdravotním postižením bylo zjištěno, že firmy umí uplatnit „invalidní daň“ formou náhradního plnění, tedy nákupem zboží či služeb od firem zaměstnávající více než 50 % OZP.

Ve firmě A vstupem nadnárodní společnosti byly nastaveny nová pravidla a i přes letité zkušenosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením byly pracovní poměry rozvázány. Firmě A tedy nevzniká nárok na příspěvek na mzdu ani není možné uplatnit slevu na dani. Firma B neuplatňuje žádné dotace ani daňové zvýhodnění. Zaměstnáním dvou zaměstnanců se zdravotním postižením by si mohli dovolit uplatnit slevu na dani ve výši 36 000 Kč a snížit odběr kancelářského materiálu formou „invalidní daně“ a tím ušetřit náklady. Firma C je plně závislá na příspěvcích a dotacích spojených se zaměstnáváním

osob se zdravotním postižením. Její výhodou je získání statusu chráněné dílny a může tak prodávat svoje služby formou náhradního plnění.

Pracovní pozice vhodně obsazovány osobami se zdravotním postižením, ač přes administrativní náročnost, ve finále přinášejí firmám výhody a úlevy.

7 Seznam použitých zdrojů

Svaz tělesně postižených v České republice, z.s. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/>

Národní rada osob se zdravotním postižením v ČR. *Www.nrzp.cz* [online]. Praha, 2018, 2018 [cit. 2018-09-07]. Dostupné z: www.nrzp.cz

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: Zaměstnanost : zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, 1992, 2017(1181). ÚZ. ISBN 9788074882135.

Behinderte Menschen in Deutschland [online]. DEU, 2017 [cit. 2017-08-16]. Dostupné z: <http://leidmedien.de/sprache-kultur-und-politik/behinderte-menschen-in-deutschland-zahlen-und-gesetze/>

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: www.cssz.cz

RYCHTÁŘ, Karel a Vojtěch MILER. *Metodika motivačních nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. 1. Praha: Rozvojové partnerství PENTACOM, 2008.

Český statistický úřad [online]. Praha [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: www.csu.cz

Parkovací průkazy [online]. Praha: ČSSZ [cit. 2018-10-08]. Dostupné z: <https://www.cspds.cz/222-parkovaci-prukaz>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. In: . Copyright©2000-2018. Dostupné také z: Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o.,

Legislativa týkající se zdravotně postižených v Polsku: http://www.twcm.cz/cz/legislativa/zakony-v-zahranici/235-polsko-legislativa-vztahujici-se-k-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-polsko [online]. 2018 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: dostupné z www.twcm.cz

Portál POHODA [online]. [cit. 2017-06-13]. DOI: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/podnikani-a-zamestnavani-invalidnich-duchodcu/>. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/podnikani-a-zamestnavani-invalidnich-duchodcu/>

Klíčové prvky politiky EU a pochopení jejího dopadu na osoby se zdravotním postižením - zaměstnanost [online]. In: . [cit. 2017-06-13]. DOI: <http://www.nrzp.cz/dokumenty-odkazy/mezinarodni-dokumenty.html>.

Výroční zpráva 2015 [online]. Praha, 2015, **2015**, 36 [cit. 2017-06-13]. DOI: http://www.nrzp.cz/images/PDF/Vyrocní_zprava/Vyrocní_zprava_2015.pdf. Dostupné z: http://www.nrzp.cz/images/PDF/Vyrocní_zprava/Vyrocní_zprava_2015.pdf

ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-, **2016(5-8)**. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 8072632779.

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 9788073678593.

KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 9788074162367.

Můžeš: Časopis pro ty, kteří se nevzdávají. Praha: Grafotechna Print, 2016, **24(1-3)**. ISSN 1213-8908.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Náhradní plnění [online]. Praha: podnikatel.cz, 2018 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/nahradni-plneni-za-rok-2017-jiz-podle-novych-podminek/>

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění [online]. Praha: Kurzy.cz Copyright © 2000 - 2019 Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o., 2018 [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/155-1995-zakon-o-duchodovem-pojisteni/cast-0>

8 Přílohy

Příloha č.1

Výpočet částky slev na dani při zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením

Zaměstnavatel, na jehož pracovištích je stanovena 40hodinová týdenní pracovní doba, zaměstnával v průběhu zdaňovacího období kalendářního roku 2017, v němž roční fond pracovní doby připadající na plnou pracovní dobu činil při 250 pracovních dnech 2 000 pracovních hodin, 3 zaměstnance (A, B, C) se zdravotním postižením bez těžšího zdravotního postižení (se ZP bez TZP) a 2 zaměstnance (D, E) s těžším zdravotním postižením (s TZP), s následujícím využitím fondu pracovní doby:

zaměstnanec	se ZP bez TZP			s TZP	
	A*)	B*)	C*)	D**)	E***)
Počet hodin vyplývající z rozvržení pracovní doby nebo individuálně sjednané pracovní doby a délky trvání pracovního poměru, z nich do délky trvání pracovního poměru nezapočteno z důvodu:	2 000	2 000	1 168	1 750	1 250
- mateřské nebo rodičovské dovolené	0	0	0	0	0
- dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce	0	0	0	483	0
Neodpracované hodiny v důsledku neomluvené nepřítomnosti v práci	0	0	16	0	0
Neodpracované hodiny v důsledku nenapracovaného pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem bez náhrady mzdy, pokud zaměstnanec nemohl konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby	296	0	0	0	0
Neodpracované hodiny v důsledku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, za níž nepřísluší náhrada mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštního právního předpisu nebo nemocenské z nemocenského pojištění, s výjimkou neodpracovaných hodin připadajících na první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu	0	56	0	0	195
Upravený počet hodin	1 704	1 944	1 152	1 267	1 055

*) Se zaměstnanci A, B a C byla sjednána 40hodinová týdenní pracovní doba, se zaměstnancem C byl pracovní poměr uzavřen dne 1. června 2017.

***) Se zaměstnancem D byla sjednána 35hodinová týdenní pracovní doba.

****) Se zaměstnancem E byla sjednána 25hodinová týdenní pracovní doba.

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se ZP bez TZP:

počet hodin vyplývající zaměstnancům se ZP bez TZP z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby a z délky trvání pracovního poměru, snížený o neodpracované hodiny v důsledku neomluvené nepřítomnosti v práci, nenapracovaného pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem bez náhrady mzdy, pokud zaměstnanec nemohl konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, a dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, za níž nepřísluší náhrada mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštního právního předpisu nebo nemocenské z nemocenského pojištění, s výjimkou neodpracovaných hodin připadajících na první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu

celkový roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními právními předpisy

tj. $4\,800 / 2\,000 = 2,40$, zaokrouhloeno 2,40 zaměstnanec

Výpočet slevy za zaměstnávání zaměstnanců se ZP bez TZP:

$2,40 \times 18\,000 = 43\,200$ Kč

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců s TZP:

počet hodin vyplývající zaměstnancům s TZP z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby a z délky trvání pracovního poměru, snížený o neodpracované hodiny v důsledku neomluvené nepřítomnosti v práci, nenapracovaného pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem bez náhrady mzdy, pokud zaměstnanec nemohl konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, a dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, za níž nepřísluší náhrada mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštního právního předpisu nebo nemocenské z nemocenského pojištění, s výjimkou neodpracovaných hodin připadajících na první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu

celkový roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními právními předpisy

tj. $2\,322 / 2\,000 = 1,161$, zaokrouhloeno 1,16 zaměstnanec

Výpočet slevy za zaměstnávání zaměstnanců s TZP:

$1,16 \times 60\,000 = 69\,600$ Kč