



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

Bakalářská práce

Studijní program: B6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Michaela Braunová**

Vedoucí práce: JUDr. Eva Karhanová Horynová





Working conditions for persons with disabilities

Bachelor thesis

Study programme: B6208 – Economics and Management

Study branch: 6208R085 – Business Administration

Author: **Michaela Braunová**

Supervisor: JUDr. Eva Karhanová Horynová



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela Braunová**
Osobní číslo: **E14000539**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením - Právní a ekonomické aspekty**
Zadávací katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Mezinárodní dokumenty upravující ochranu osob se zdravotním postižením.
2. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v právním řádu České republiky.
3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
4. Porovnání podmínek jednotlivých zaměstnavatelů spolupracujících s organizací Rytmus Liberec o.p.s. pro osoby se zdravotním postižením.
5. Analýza spokojenosti zaměstnanců se zdravotním postižením ve vybraných podnicích spolupracujících s organizací Rytmus Liberec o.p.s..

Rozsah grafických prací: **dle potřeby dokumentace**
Rozsah pracovní zprávy: **30 normostran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-795-9.
GALVAS, Milan. Základy pracovního práva. Brno: Sting, 2012. ISBN 978-80-87482-08-7.
HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-352-2.
KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.
MICHALÍK, Jan. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.
SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, ve znění zásadních změn provedených novelami k 1.10.2015 a 25.11.2015. Olomouc: Anag, 2016. ISBN 978-80-7263-987-8.
BARANCOVÁ, Helena. Pracovní právo Evropské unie. Bratislava: Sprint 2, 2016. ISBN 978-80-89710-25-6.
Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz)

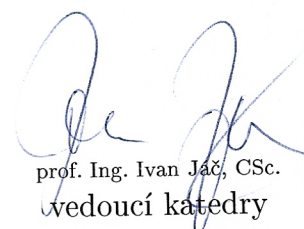
Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Eva Karhanová Horynová**
Katedra podnikové ekonomiky a managementu
Konzultant bakalářské práce: **Ing. Antónia Decht'arová**
ředitelka organizace Rytmus Liberec o.p.s.

Datum zadání bakalářské práce: **30. října 2016**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. května 2018**



prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan

L.S.



prof. Ing. Ivan Jác, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 30. října 2016

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum: 4. 5. 2018

Podpis:



Poděkování

Na tomto místě bych chtěla moc poděkovat paní JUDr. Evě Karhanové – Horynové za odborné vedení této práce a za připomínky, které formovaly tuto práci od začátku až do konce. Dále bych chtěla poděkovat též Ing. Antónii Decht'arové, ředitelce organizace Rytmus Liberec o.p.s za poskytnutí mnoho informací, rad a doporučení.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pracovními podmínkami osob se zdravotním postižením v souvislosti s organizací Rytmus Liberec o.p.s. Teoretická část je věnována zejména právní úpravě osob se zdravotním postižením a vysvětlení základních pojmů. Jsou zmíněny pracovní podmínky spojené s těmito osobami, povinnosti zaměstnavatelů z hlediska zaměstnávání těchto osob a zároveň výhody zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním těchto osob. Kromě toho jsou uvedeny pracovní podmínky a výhody osob se zdravotním postižením, vystupujících na trhu práce jako samostatný subjekt, tedy osoba samostatně výdělečně činná. Praktická část se věnuje samotnému procesu zaměstnávání těchto osob pomocí organizace Rytmus Liberec o.p.s. a konkrétně ve společnosti Meki s.r.o., která s touto organizací spolupracuje. Závěrem je provedeno šetření, které má za účel zjistit pohled osob se zdravotním postižením na jejich situaci na trhu práce.

Klíčová slova

Chráněné pracovní místo, osoby se zdravotním postižením, pracovní podmínky, právní aspekty

Annotation

The bachelor thesis deals with the working conditions of persons with disabilities in connection with Rytmus Liberec o.p.s.. The theoretical part deals with legal regulation of people with disabilities and explanation of basic concepts. It mentions the working conditions associated with these persons, the employers' obligations in terms of employment of these persons and, at the same time, the advantages of employers in connection with the employment of these persons. In addition, the working conditions and benefits of persons with disabilities entering the labor market as a separate entity, ie a self-employed person, are listed. The practical part deals with the process of employment of these persons by Rytmus Liberec o.p.s. and specifically at Meki s.r.o., which cooperates with this organization. In conclusion, an investigation is being carried out to find out the situation of disabled people on their labor market situation.

Key Words

Protected workplace, people with disabilities, working conditions, legal aspects

Obsah

Seznam zkratek.....	10
Seznam tabulek.....	11
Seznam obrázků.....	12
Úvod.....	13
1. Definice a vymezení OZP.....	14
1.1 Invalidita.....	15
1.2 Osoba zdravotně znevýhodněná.....	15
1.2.1 Rozdíl mezi OZZ a OZP.....	16
1.3 Typy postižení.....	17
1.3.1 Mentální postižení.....	18
1.3.2 Duševní postižení.....	18
1.3.3 Tělesné postižení.....	18
1.3.4 Zrakové postižení.....	19
1.3.5 Sluchové postižení.....	19
1.3.6 Řečové postižení.....	19
2. Mezinárodní dokumenty upravující ochranu OZP.....	20
2.1 Dokumenty OSN.....	20
2.2 Dokumenty Světové zdravotnické organizace.....	21
2.3 Dokumenty MOP.....	21
2.4 Dokumenty Rady Evropy.....	22
2.5 OZP v dokumentech Evropských společenství.....	22
3. OZP v právním řádu ČR.....	23
3.1 Listina základních práv a svobod.....	23
3.2 Antidiskriminační zákon.....	24
3.3 Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.....	25
4. Pracovní podmínky OZP.....	27
5. Povinnosti zaměstnavatele z hlediska zaměstnávání OZP.....	30
5.1 Zaměstnávání OZP v pracovním poměru.....	31
5.2 Odebírání výrobků, služeb či zadávání zakázek.....	32
5.3 Odvod do státního rozpočtu.....	32
6. Výhody pro zaměstnavatele plynoucí ze zaměstnávání OZP.....	34
6.1 Chráněné pracovní místo.....	34

6.2	Příspěvky na podporu zaměstnávání OZP	35
6.3	Sleva na dani z příjmu	36
7.	Postavení OZP na trhu práce	38
7.1	Příspěvek na zřízení a na částečnou úhradu provozních nákladů spojené s chráněným pracovním místem pro OSVČ	38
7.2	Společensky účelné pracovní místo.....	40
7.3	Překlenovací příspěvek.....	40
8.	Výhody osob se zdravotním postižením	42
8.1	Dávky sociální péče	42
8.2	Slevy na dani z příjmu	43
8.3	Možnost neplacení minimálního pojistného na zdravotní pojištění	44
8.4	Nižší minimální pojistné na sociální pojištění OSVČ.....	45
9.	OZP v číslech na území ČR	46
9.1	Vzdělání a ekonomická aktivita	48
9.2	Nezaměstnanost OZP.....	48
10.	Rytmus Liberec o.p.s.....	50
10.1	Orgány společnosti.....	50
10.2	Poslání společnosti.....	51
10.3	Výsledky v činnosti za rok 2016.....	51
10.4	Zaměstnavatel 2016 – „Stejná šance“.....	52
10.5	Meki s.r.o.....	52
10.5.1	Řešení povinného podílu	52
11.	Dotazníkové šetření	54
11.1	Výsledky dotazníkového šetření.....	54
11.2	Shrnutí.....	61
	Závěr	64
	Seznam použité literatury	67
	Seznam příloh	70

Seznam zkratk

OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba se zdravotním znevýhodněním
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
SZO	Světová zdravotnická organizace
ES	Evropská společenství
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
IQ	Inteligenční kvocient
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
HPP	Hlavní pracovní poměr
DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet OZP k datu 31. 12. 2012 podle věkové kategorie	47
Tabulka 2: Vývoj nezaměstnanosti v letech 2011 - 2016.....	49
Tabulka 3: Přehled uživatelů za rok 2016	51

Seznam obrázků

Obrázek 1: Procentuální vyjádření počtu OZP podle pohlaví k datu 31. 12. 2012	47
Obrázek 2: Věková struktura OZP k datu 31. 12. 2012	47
Obrázek 3: Nejvyšší dosažené vzdělání OZP podle pohlaví	48
Obrázek 4: Věk hodnotících OZP	54
Obrázek 5: Hodnotící OZP podle pohlaví	55
Obrázek 6: Výběr klasifikace zdravotního postižení	55
Obrázek 7: Zaměstnanost OZP	56
Obrázek 8: Zaměstnání OZP	56
Obrázek 9: Jak získávají OZP zaměstnání	57
Obrázek 10: Znalost legislativy u zaměstnavatelů	57
Obrázek 11: Praxe a zkušenosti	58
Obrázek 12: Vhodnost pracovní pozice	58
Obrázek 13: Vhodnost pracovní pozice	58
Obrázek 14: Téma pracovních podmínek a pracovního prostředí	59
Obrázek 15: Diskriminační chování	59
Obrázek 16: Pomoc ÚP v souvislosti se získáváním práce OZP	60
Obrázek 17: Užitečnost systému náhradního plnění	60

Úvod

Cílem této práce je ucelené obeznámení o platné právní úpravě zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) prostřednictvím vymezení základních pojmů, podání přehledných informací o tom, kdo je to vlastně OZP. Následně budou v této práci vysvětleny povinnosti zaměstnavatelů vycházející z legislativy ČR a budou uvedeny též jejich výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP a správné vymezení jejich pracovních podmínek. Bude probírána taktéž ekonomická sféra tohoto tématu a to zejména aktuální situace těchto osob na trhu práce, jejich zaměstnanost a ekonomická aktivita.

Pro zpracování práce byl nejvíce využívaným zdrojem informací zákoník práce a z odborné literatury hlavně knihy Čermáka, Galvase a Michalíka. Hned po těchto monografiích byl nejvíce častým zdrojem internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a zejména nová příručka pro OZP vydaná právě MPSV. Dalším velmi častým zdrojem byly údaje z Českého statistického úřadu, který je využit kvůli ověření některých dat.

V praktické části bude nastíněno, jak se zákony zaměstnavatelé zachází v praxi. Data budou získána s pomocí společnosti Rytmus Liberec o.p.s. díky níž bude vybrán zaměstnavatel spolupracující právě s touto společností, která se zabývá zaměstnáváním OZP.

Cílem bude krátká charakteristika této společnosti, následně bude uvedeno, jaké výhody má tato společnost ze zaměstnávání OZP a jakým způsobem plní svůj povinný podíl na zaměstnávání těchto osob. Další šetření proběhne formou dotazníkového šetření. Respondenti budou OZP a touto formou budou sdělovat své pohledy na zaměstnávání OZP aplikovaných v praxi.

Posledním cílem bude shrnutí teoretických a praktických informací a vytvoření návrhů na zlepšení pracovních podmínek a zaměstnávání OZP v ČR do budoucna.

1. Definice a vymezení OZP

Následující kapitola se bude zabývat pojmem „osoba se zdravotním postižením“ a bude nastíněn pohled na OZP z hlediska zákona o zaměstnanosti. Dále bude v kapitole krátce zmíněno rozdělení OZP podle jednotlivého charakteru postižení.

Pod pojmem OZP si každý představí něco jiného - např. osobu s fyzickým postižením, smyslovým, či s psychickou poruchou. Definice zdravotního postižení se liší též v závislosti na historickém kontextu a také tím, jak společnost na tyto lidi, které jsou za postižené považováni, nahlíží.

V problematice OZP se objevují pojmy jako „hendikep“¹, „porucha“² a „postižení“³. (Slašťanová a Durajová, 2012)

Tyto pojmy jsou často považovány za synonyma, mohou ale také vyjadřovat postoj osoby, která je používá vůči OZP. Tyto pojmy definovala Světová zdravotnická organizace (dále jen WHO) v Mezinárodní klasifikaci poruch, postižení a znevýhodnění (dále jen ICF). ICF zohledňuje společenské aspekty zdravotního postižení. Uvádí, že postižení přímo navazuje na nesoulad očekávání společnosti s možnostmi konkrétní osoby, a že pokud by tyto dvě skutečnosti byly v souladu, nemuselo by být na tuto osobu pohlíženo, jako na hendikepovanou.

¹ „Znevýhodnění (Handicap)“ je omezení, nevýhoda vyplývající pro konkrétní osobu z jeho vady nebo postižení, která mu značně komplikuje či znemožňuje roli, která by pro něj měla být (s přihlédnutím k věku, pohlaví a sociálním a kulturním činitelům) normální.

² „Porucha (Impairment)“ je jakákoliv ztráta nebo abnormalita psychické, fyziologické nebo anatomické struktury či funkce. Podle klasifikace WHO to mohou být například poruchy intelektu, psychiky, řeči, sluchu, zraku, vnitřních orgánů, kostry apod.

³ „Postižení (Disability)“ je jakékoliv omezení, nebo dokonce ztráta schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo v mezích, které se pro lidskou bytost pokládají za normální. Podle klasifikace WHO jde například o postižení promítající se do chování jedince, jeho komunikace, pohybu, možnosti postarat se o sebe apod

Podle Michalíka je OZP považována za někoho, kdo neustále vyžaduje pomoc, vedení, péči a ochranu. Lze tedy souhlasit s názorem, že postižený člověk je obvykle nucen využívat systémů sociální ochrany. „V praxi to znamená, že při uznání postižení dané osoby jí bude Úřad práce ČR věnovat zvýšenou péči, a to jak při zprostředkování zaměstnání, tak i v rámci uplatňování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,“ (Tisková zpráva ÚP ČR, 2015) Obecně můžeme říci, že zdravotní postižení je ve většině případech chápáno jako něco, co automaticky zařazuje danou osobu do oblastí, jako jsou sociální péče, charita či obdobné aktivity. OZP je vzhledem k této skutečnosti podvědomě stále a často společností vnímána jako objekt péče.

1.1 Invalidita

V české legislativě jsou uvedeny OZP jako fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

1. invalidními ve třetím stupni,
2. invalidními v prvním nebo druhém stupni,
3. zdravotně znevýhodněnými.

O invaliditě a jejím stupni vždy rozhoduje lékařský posudek. Skutečnost, že je OZP dokládá fyzická osoba posudkem či potvrzením příslušného orgánu sociálního zabezpečení. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67)

1.2 Osoba zdravotně znevýhodněná

Osoba zdravotně znevýhodněná (dále jen OZZ) je taková osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost být nebo zůstat pracovně aktivní, využívat dosavadní kvalifikaci nebo získat novou, je velice omezena. Příčinou tohoto omezení je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který má podle poznatků lékaře trvat déle než rok a znatelně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. (Osoba zdravotně znevýhodněná, 2017)

Nové podmínky pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP i na osoby zdravotně znevýhodněné upravuje od 1. 1. 2015 novela zákona o zaměstnanosti. (Tisková zpráva ÚP ČR, 2015)

Zákon o nezaměstnanosti definuje OZZ jako osobu, která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě, minimálně jeden rok trvající, nepříznivý zdravotní stav.

O uznání OZZ rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení. Na základě výše zmíněné nové právní úpravy spadají OZZ do kategorie OZP. Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru OZZ, může ÚP ČR poskytnout na takového zaměstnance následující příspěvky:

- Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP - tento příspěvek je určen na pořízení potřebného vybavení pro zřízení daného pracovního místa. (viz kapitola 6 a 7)
- Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě - jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, a zároveň splňuje podmínku, že tito zaměstnanci pracují na chráněných pracovních místech, může si požádat o refundaci 75 % skutečně vynaložených nákladů na jejich mzdy či platy. (Tisková zpráva ÚP ČR, 2015)

1.2.1 Rozdíl mezi OZZ a OZP

Podle ustanovení zákona č. 435/2004 Sb. (o zaměstnanosti) je OZP fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém či prvním stupni nebo zdravotně znevýhodněnou (OZZ).

Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) jsou tedy specifickou skupinou OZP, nejsou invalidní, ale jejich dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav jim omezuje schopnost pracovního uplatnění. Na osoby, které budou či byly uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, se automaticky pohlíží jako na OZP. To platí taktéž pro osoby, kterým ČSSZ invalidní důchod nevyplácí kvůli nesplnění

podmínky potřebné doby důchodového pojištění. Tito lidé tedy o status OZZ nežadají, protože mají díky titulu své invalidity status OZP, jehož účel je ve své podstatě podobný – podpora zaměstnávání těchto osob a jejich uplatnění na trhu práce. Status OZZ se prokazuje buď rozhodnutím (s vyznačením nabytí právní moci), či potvrzením, které na žádost občana vydá příslušná OSSZ. Status OZP se prokazuje buď posudkem o invaliditě, nebo potvrzením vydaným příslušnou OSSZ. (Osoby zdravotně znevýhodněné, 2017)

1.3 Typy postižení

Pokud je potřeba přesně klasifikovat dané postižení, můžeme v tomto směru rozlišit několik možných typů postižení, které se určuje podle převládajícího zdravotního postižení dané osoby. Kromě jednotlivých typů postižení může mít konkrétní osoba i postižení kombinované, které zahrnuje více typů postižení najednou.

Mezi nejčastější typy postižení patří:

- Mentální postižení
- Duševní postižení
- Tělesné postižení
- Zrakové postižení
- Sluchové postižení
- Řečové postižení
- Kombinované postižení (kombinace více výše zmíněných postižení najednou, např. kombinace mentálního s tělesným postižením, či civilizační choroby jako obezita, Alzheimerova choroba apod.)

Kromě tohoto základního rozdělení typu postižení, se posuzuje též hloubka daného postižení. Nejběžněji se setkáváme s dělením na:

- mírné,
- středně těžké,
- těžké postižení. (Krhutová, 2013)

1.3.1 Mentální postižení

Mentální retardaci lze definovat jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí vyznačující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností. Jedná se vůbec o nejběžnější poruchu nacházející se v populaci bez ohledu na rasu, kontinent, či ekonomický sektor.

Hloubka tohoto postižení se posuzuje dle výše inteligenčního kvocientu (dále jen IQ), který se vyhodnotí na základě psychologických testů, přičemž hranicí mentální retardace jakožto duševní poruchy je 70 bodů IQ:

1. lehká mentální retardace (50–69 IQ),
2. středně těžká mentální retardace (35–49 IQ),
3. těžká mentální retardace (20–34 IQ),
4. hluboká mentální retardace (pod 20 IQ). (Krhutová, 2013)

1.3.2 Duševní postižení

Kromě mentální retardace existuje široká škála jiných duševních poruch, jako jsou např. organické duševní poruchy (např. Alzheimerova demence, demence u Parkinsonovy choroby atd.). Schizofrenie a různé neurotické poruchy. Mezi další patří také behaviorální poruchy spojené s fyziologickými poruchami, jako je tomu například u anorexie, či bulimie. Kromě těchto do této kategorie lze zařadit také poruchy psychického vývoje a poruchy chování u dětí, jako je ADHD, dyslexie, dysgrafie apod. (Michalík, 2011)

1.3.3 Tělesné postižení

Tělesné (pohybové) postižení je omezení hybnosti, až znemožnění pohybu a dysfunkce motorické koordinace kvůli vývojové vadě či funkční poruše pohybového aparátu. Tyto vady či dysfunkce jsou zpravidla patrné na první pohled a mají za následek trvalé snížení funkční výkonnosti. (Michalík, 2011)

1.3.4 Zrakové postižení

Pokud je řeč o postižení zraku, jde vždy o postižení jeho funkce, které již nelze korigovat do normálního vidění. Klasifikace zrakového postižení můžeme hodnotit z pohledu lékařské vědy a z pohledu pedagogiky. Stupeň zrakového postižení se pohybuje v rozmezí:

- Lehká a střední slabozrakost (v medicíně: lehká a střední slabozrakost)
- Zbytky zraku⁴ (v medicíně: těžká slabozrakost, praktická slepota)
- Totální slepota (v medicíně: úplná slepota bez světlocitu) (Michalík, 2011)

1.3.5 Sluchové postižení

Hodnocení sluchové ztráty se posuzuje dle vady sluchu. Běžně se uvádějí vady v rozsahu od nedoslýchavosti přes praktickou až po úplnou hluchotu. „Nedoslýchavost“ pojem, který se používá pro částečnou ztrátu sluchu, kterou je postiženo asi 1,5–2 % a více populace. (Kisvetrová, 2014)

1.3.6 Řečové postižení

Problematikou narušení komunikační schopnosti se zabývá logopedie. Z hlediska komunikačního procesu může být narušena produkce řeči, ale i porozumění řeči. Řečové postižení může být trvalé (těžší orgánová poškození) či přechodné (funkční dysfonie⁵, dyslalie⁶). Je zde určitá možnost reparability daných obtíží pokud mluvíme o narušení, u postižení se úplná reparabilita neočekává. (Michalík, 2011)

⁴ Zbytky zraku se částečně překrývají s úrovní tzv. praktické slepoty, kdy člověk sice částečně něco vidí, ale toto vidění již není vždy a bezpečně použitelné pro samostatný pohyb apod.

⁵ Porucha hlasu, jejímž příznakem je chrapt. Vzniká na základě přepínání hlasu zvláště u dětí a hlasových profesionálů (zpěváků, učitelů).

⁶ Jedná se o tzv. patlavost. Je to vůbec nejrozšířenější porucha řeči, která se vyskytuje nejen u dětí, ale také u dospělých. Jedná se o jakési vadné tvoření hlásek.

2. Mezinárodní dokumenty upravující ochranu OZP

Vzhledem k rozvoji mezinárodního práva po druhé světové válce došlo v rámci mezinárodních institucí k přijímání dokumentů, které obsahovali rozdílné definice pojmu OZP. Některé tyto definice se samozřejmě dotýkají i českého právního řádu, ať už v rámci úmluv, závazných smluv, či jen prostřednictvím nezávazných doporučení.

Tato kapitola podává obecný přehled definic pojmu OZP v nejvýznamnějších mezinárodních dokumentech upravujících ochranu těchto osob. Nejprve budou rozebrány dokumenty OSN, hned po těchto dokumentech bude uvedena klasifikace OZP dle Světové zdravotnické organizace (dále jen SZO), následně dokumenty Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) a závěrem bude uvedeno chápání zdravotního postižení podle dokumentů Rady Evropy a Evropských společenství.

2.1 Dokumenty OSN

Organizace spojených národů (dále jen OSN) je mezinárodní mezivládní organizace, která má za cíl udržovat celosvětový mír. Dokumentů OSN, které upravují problematiku OZP, je celá řada, takže budou v této práci zmíněny jen ty klíčové. Deklarace práv zdravotně postižených osob byla přijata Valným shromážděním OSN r. 1975 a definuje OZP v čl. 1 jako *„osobu, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku vady, ať již vrozené nebo ne, spočívající v jejích fyzických nebo duševních schopnostech.“* (Declaration on the Rights of Disabled Persons, 1975) Zmíněná klasifikace byla použita ve všech státech OSN. Problematika zabývající se těmito osobami, je nadále rozpracována ve Standardních pravidlech OSN pro vyrovnávání příležitostí pro OZP. Tyto pravidla přijalo 48. zasedání Valného shromáždění r. 1993. Konkrétně v odst. 17 je podrobně vymezeno postižení jako *„velké množství různých funkčních omezení, která se vyskytují v každé populaci ve všech zemích světa. Lidé mohou být postiženi fyzickou, mentální nebo smyslovou vadou, zdravotním stavem nebo duševním onemocněním. Takovéto vady, stavy nebo onemocnění mohou být trvalého nebo přechodného rázu.“* (Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, 1993)

Nejdůležitější dokument OSN zabývající se OZP je Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, která byla i s Opčním protokolem přijata v roce 2006 Valným shromážděním. Následně byla ratifikovaná i Českou republikou a Úmluva vstoupila v platnost dne 28. 10. 2009. Tento dokument definuje OZP jako „*osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“ (Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, 2016)

2.2 Dokumenty Světové zdravotnické organizace

Cílem této organizace je především zajistit, aby všechny národy světa dosáhly pokud možno co největší úrovně zdraví. Co se týče SZO z hlediska OZP, její význam spočívá v přijetí Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění (International classification of impairments, disabilities, and handicaps, 1980).

Tento dokument byl používán pro nejrůznější účely, nicméně definice znevýhodnění zde byla považovaná za příliš odborně lékařskou. Z tohoto důvodu byla 22. 5. 2001 schválena její revize pod názvem Mezinárodní klasifikace funkcí, postižení a zdraví (International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF). Od předchozí verze se tento dokument odlišuje tak, že je zde věnována pozornost problematickým situacím, do kterých se jedinec, jakožto OZP dostává, a které obtížně zvládá. (International Classification of Functioning, Disability and Health, 2018)

2.3 Dokumenty MOP

Jedná se vůbec o první dokumenty přijaté na mezinárodní úrovni, které vymezují termín OZP. Zmíněným prvním dokumentem je tzv. doporučení MOP č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP přijaté Generální konferencí práce 22. června 1955. Podle čl. 1 písm. b) tohoto dokumentu je označená osoba se zdravotním postižením za jednotlivce „*jehož vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.*“ Dne 20. června 1983 byla přijatá úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů. V platnost vstoupila až o dva roky později. Ve Sbírce zákonů byla

vyhlášena jako vyhláška ministra zahraničních věcí pod č. 72/1985 Sb. Na úmluvu MOP navazuje doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů přijaté rovněž na tomto zasedání MOP. Oba dokumenty udávají definici výrazu „invalida“, který je v tomto případě používán ve smyslu OZP. Jedná se o „každou osobu, jejíž vyhlídka naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení.“ (Vyhláška č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů č. 159) V tomto dokumentu je kladen důraz nejen na nalezení a uchování zaměstnání, ale také na dosahování postupu v daném zaměstnání. Tyto dokumenty primárně vymezují OZP v souvislosti s jejich výkonem práce, přičemž rozhodující je zde zdravotní stav osoby.

2.4 Dokumenty Rady Evropy

Co se týče Rady Evropy, jedná se o mezinárodní celoevropskou organizaci založenou roku 1949. V jejím případě je nutné zmínit Doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy č. 1185 z r. 1992 definující v čl. 3 zdravotní postižení jako „omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními, právními nebo jinými překážkami, které postiženým lidem brání, aby se integrovali a účastnili rodinného života a života ve společnosti na stejné úrovni jako kdokoliv jiný.“ (Rehabilitační politika pro zdravotně postižené, 1992) Nicméně pojem osoba se zdravotním postižením Evropská úmluva o ochraně lidských práv nedefinuje.

2.5 OZP v dokumentech Evropských společenství

Práva Evropských společenství (dále jen ES) jsou svou platností nadřazená právu členských států. Doporučení Rady 86/379/EHS ze dne 24.7.1986 (o zaměstnávání zdravotně postižených) zahrnuje OZP jako takové osoby, které mají vážné postižení, které je výsledkem fyzických, mentálních, či psychických vad. (Čermák, 2012)

3. OZP v právním řádu ČR

V následující kapitole bude podán obecný přehled postavení OZP ve vybraných legislativních systémech a taktéž celkové zakotvení problematiky zdravotního postižení v ustanoveních právních norem v ČR.

Český právní řád neobsahuje komplexní definici, která by se zabývala otázkou, koho je třeba považovat za OZP. Jedním z důvodů (kromě složitosti přijetí obdobné komplexní definice) je bohužel neexistence speciální právní normy, jež by nějakou ucelenou formou oblast OZP upravovala.

3.1 Listina základních práv a svobod

Listinu základních práv a svobod (dále jen Listina) lze považovat za nejdůležitější domácí pramen ochrany lidských práv.

Ve svém čl. 3 odst. 1 zakazuje diskriminaci, když uvádí: *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*

Typické pro Listinu základních práv a svobod je akcesorické pojmání rovnosti⁷. Nicméně diskriminace právě z důvodu zdravotního postižení na seznamu zakázaných důvodů diskriminace chybí. V roce 2001 byl vyvinut podnět - snaha o doplnění Listiny o zakázaný diskriminační důvod zdravotního postižení. Tato snaha ovšem byla Legislativní radou vlády zamítnuta a návrh byl označen za tzv. nadbytečný. Zdravotní postižení jako zakázaný diskriminační důvod je však Ústavním soudem ČR v jeho rozhodovací praxi podřazován pod „jiné postavení“. Ústavní soud⁸ není nadřízeným soudem ostatním soudům, není ani poslední odvolací instancí. V soustavě tuzemských soudů stojí mimo strukturu soustavy, což

⁷ K akcesorickému pojmání rovnosti se několikrát přihlásil Ústavní soud ČR.

⁸ Úpravu řízení před Ústavním soudem upravuje zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů. Sídlem Ústavního soudu je Brno.

plyne z jeho daného postavení. Má za úkol přezkoumávat ústavnost rozsudků ostatních soudů. Ve stížnosti k ústavnímu soudu musí být tedy uvedeno, v čem spatřuje stěžovatel neústavnost rozhodnutí orgánu veřejné moci, která lidská práva resp. která ustanovení Listiny byla porušena. Stěžovatel není oprávněn se obrátit na ústavní soud sám, ale je zapotřebí, aby byl dle ustanovení § 30 odst. 1 zákona o ústavním soudu zastoupen advokátem.

3.2 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon obsahuje výčet základních typů diskriminace, vymezuje oblasti práva, v nichž je diskriminace zakázána a udává také důvody, na jejichž základě není rozdílné zacházení povoleno. (Zákon č. 198/2009 Sb.) V zemích EU jsou pro ochranu diskriminovaných jedinců zřizovány tzv. úřady pro rovné zacházení, na něž se mohou oběti diskriminace bezplatně obracet. V ČR udělil antidiskriminační zákon tuto funkci veřejnému ochránci práv. Tento ochránce dle ustanovení § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů: „ ... *přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, b) provádí výzkum, c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, d) zajišťuje výměnu dostupných informací příslušnými evropskými subjekty.*“

Ve vztahu k OZP je nejpodstatnější patrně bod a) předmětného ustanovení zákona o veřejném ochránci práv. Metodická pomoc ochránce obětem diskriminace spočívá v tom, že po skutečnosti, co se stěžovatel na ochránce obrátí, ochránce provede šetření předmětné stížnosti, vydá zprávu, zda došlo, či nedošlo k diskriminaci a zda je tedy stěžovatel obětí diskriminace, či nikoliv. (Hůrka, 2012)

Antidiskriminační zákon obsahuje též vlastní definici zdravotního postižení, tedy vymezuje zdravotní postižení jako důvod, na základě kterého je zakázáno diskriminovat.

V ustanovení § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona je stanoveno: „*Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*“

Z hlediska antidiskriminačního práva je třeba rozlišovat mezi zdravotním stavem, který není zakázaným důvodem rozlišování, a zdravotním postižením, které zakázaným důvodem rozlišování je. Bylo snahou na tomto místě rozlišit OZP od osob, jejichž indispozice má trvat kratší dobu. Není však vyloučeno, že se nepříznivý zdravotní stav změní ve zdravotní postižení.

3.3 Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

Zákaz diskriminace na poli pracovního práva, resp. v pracovněprávních vztazích, obsahuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) a zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Uvedené předpisy svým působením vedle antidiskriminačního zákona duplicitně upravují zákaz diskriminace, což následně v praxi způsobuje aplikační a výkladové problémy. Zaměstnavatelé se většinou domnívají, že pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem se zdravotním postižením a zaměstnavatelem má v rámci zákoníku práce některá svá specifická ochranná právní ustanovení. Tak tomu také opravdu bylo při účinnosti zákona č. 65/1965 Sb. (již zrušený zákoník práce). Podle platného zákoníku práce se upravují všechna práva a povinnosti zaměstnanců se zdravotním postižením naprosto stejným způsobem jako u ostatních zaměstnanců, tedy co se týče formy pracovního poměru, trvání pracovního poměru, ukončení pracovního poměru, jsou uplatňovány stejným způsobem, jako u jiných zaměstnanců. Co je tedy nutno zmínit - zákoník práce negarantuje v rámci pracovněprávního vztahu žádnou nadstandardní ochranu zaměstnancům, kteří jsou OZP.

Zákoník práce pouze v ustanovení § 16 odst. 2 vymezuje zákaz diskriminace a v podrobnostech odkazuje na antidiskriminační zákon: „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*“ V ustanovení § 17, které se věnuje prostředkům ochrany před diskriminací, odkazuje zákoník práce též na antidiskriminační zákon: „*Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.*“

Zákon o zaměstnanosti se z hlediska práva na rovné zacházení aplikuje před vznikem pracovního poměru, subjektem právních vztahů z hlediska práva na rovné zacházení tu tedy není zaměstnanec, ale pouze uchazeč o zaměstnání.

Zaměstnávání OZP je velice problematické a to nejen pro ně samotné, ale taktéž pro zaměstnavatele. Proto některé zákony ČR obsahují speciální právní ustanovení, která upravují vztahy a způsob jednání vůči osobám se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti. Taková právní ustanovení jsou součástí zákona č. 435/2004 Sb, zákona o zaměstnanosti, vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Účelem některých právních ustanovení je zvýhodnit zaměstnavatele, kteří budou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. (viz kapitola 6.)

4. Pracovní podmínky OZP

Za základ právní úpravy pracovních podmínek a ochrany OZP lze považovat Listinu základních práv a svobod. Konkrétně Hlava čtvrtá Listiny upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Dvě ustanovení Listiny upravují pracovní podmínky, z nichž první je základem pro úpravu pracovních podmínek obecně a druhé inklinuje spíše k ochraně specifických kategorií osob.

Obecnou právní úpravu týkající se pracovních podmínek obsahuje ustanovení čl. 28 Listiny, podle kterého má každý zaměstnanec právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Detailnější pohled na tuto problematiku má stanovit zákon. Ustanovení čl. 28 Listiny tedy zakotvuje dvě samostatná práva, a to:

- právo na uspokojivé pracovní podmínky
- právo na spravedlivou odměnu za práci.

Formulací dvou samostatných práv je Listinou zdůrazněno právo na spravedlivou odměnu za práci, jež je stanoveno v mezinárodních úmluvách, kterými je ČR vázána. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky náleží každému zaměstnanci bez rozdílu. Vzhledem k této skutečnosti a i vzhledem k ustanovení čl. 3 odst. 1 Listiny musí samozřejmě náležet i zaměstnancům, kteří jsou zdravotně postiženi.

Kromě práva na uspokojivé pracovní podmínky a práva na spravedlivou odměnu za práci, přiznává Listina právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci pouze některým osobám. Když se realizuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci zaměstnance, který má zdravotní postižení, je možno vycházet z právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Problematika BOZP je dále upravena zákonem č. 395/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích. (Hůrka, 2012)

Minimální mzdu⁹ upravuje ustanovení § 111. Mzda, plat či odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. (zák. č. 262/2006 Sb. O zaměstnanosti, ustanovení § 111) Nynější právní úpravu sazeb minimální mzdy ve vztahu k osobám pobírajících plných nebo částečných invalidních důchodů nelze v tomto případě pokládat za provedení zásady spravedlivé odměny za práci v souladu s Listinou. Je nutnost chápat mzdu jako odměnu za vykonanou práci. Minimální mzda tedy určuje nejnižší přípustnou odměnu za práci. Nicméně zákonodárce tyto standardy snížil u OZP, protože u nich předpokládá určitá míra omezení výkonnosti a pracovního uplatnění. V ustanovení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. není obsažena žádná právní úprava, která by brala v potaz hodnotu práce, kterou osoba pobírající plný nebo částečný důchodu vykonával.

Podle Čermáka je potřeba chápat mzdu jako odměnu za vykonanou práci, nelze tedy stanovit odlišné standardy odměňování jen proto, že někteří skupiny zaměstnanců jsou právní úpravou chápány tak, že mají omezené pracovní uplatnění. Jestliže je tedy poživatel plného či částečného invalidního důchodu schopen vykonávat práci, musí být dodržena i zásada stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty upravená v ustanovení § 110 zákoníku práce. Toto ustanovení udává, že všem zaměstnancům u zaměstnavatele přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Co se týče samotné výše výdělku u OZP, zákony ČR žádným způsobem nespécifikují možnosti a limity výdělečné činnosti. Zákon o důchodovém pojištění ani jiný právní předpis žádným způsobem neomezuje výdělečnou činnost invalidních důchodců. Výdělečná činnost poživatelů důchodů v prvním, druhém, ani třetím stupni invalidity není omezena výdělkem ani rozsahem činnosti (odpracovanými hodinami; stejně jako je tomu u všech zaměstnanců v rozsahu stanoveném zákoníkem práce). To samé se týká i osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). Každá OZP v podstatě rozhoduje sama o tom, v jakém rozsahu zvládne pracovní činnosti a to vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pracovnímu prostředí a obsahu pracovních činností. (Výdělečná činnost invalidních důchodců, 2017)

⁹ Nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu, bývá také označována jako minimální cena práce bez ohledu na její skutečnou hodnotu.

Dalším právem, který v souvislosti s tématem pracovních podmínek OZP je nutné zmínit, je právo na zvláštní pracovní podmínky. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v Hlavě čtvrté vymezuje pracovní podmínky některých zaměstnanců. V souvislosti s OZP se však hovoří pouze o jejich zaměstnávání. Ustanovení § 237 se odkazuje na právní předpis, ve kterém se řeší problematika povinností zaměstnavatelů z hlediska zaměstnávání OZP a vytváření dostatečných pracovních podmínek pro tyto osoby. Tímto zmíněným předpisem je zákon o zaměstnanosti, který řeší problematiku zaměstnávání OZP, povinnosti zaměstnavatelů v souvislosti s těmito osobami, pracovní rehabilitaci OZP, zřizování chráněných dílen atp. (viz kapitola 5 a 6)

5. Povinnosti zaměstnavatele z hlediska zaměstnávání OZP

V této kapitole budou rozebrány jednotlivé povinnosti zaměstnavatele plynoucí ze zaměstnávání OZP. Povinnost zaměstnávat OZP má každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Tento tzv. povinný podíl činí 4 %.¹⁰

U této povinnosti je několik způsobů, jak ji zaměstnavatelé mohou plnit:

1. zaměstnáváním OZP v pracovním poměru (viz kapitola 4.1)
2. odebíráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek (viz kapitola 4.2)
3. odvodem do státního rozpočtu (viz kapitola 4.3)

Všechny tyto výše zmíněné možnosti lze libovolně kombinovat. (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81)

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP a taktéž povinného podílu je klíčový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců – do tohoto počtu se započítávají jen osoby zaměstnané v pracovním poměru, nikoliv osoby vykonávající práci na základě dohody o pracích mimo pracovní poměr. Dalším klíčovým ukazatelem je počet odpracovaných hodin v pracovním poměru v daném podniku. V této souvislosti se samozřejmě musí započítávat i hodiny za práci přesčas či pracovní neschopnosti, kdy je čerpána nemocenská nebo dovolená atd. Vzhledem k tomu se musí započítávat také doba, kdy zaměstnanec práci nemůže vykonávat např. z důvodů překážek na straně zaměstnavatele. Na druhé straně se však nezapočítává mateřská dovolená, nevyčerpaná proplacená dovolená, ani hodiny zaměstnanců pracujících na DPP a DPČ.

Výpočet plnění povinného podílu tedy probíhá následujícím způsobem: Průměrný přepočtený počet zaměstnanců je zjišťován jako *„podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanci v daném kalendářním roce a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajících v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance*

¹⁰ Povinný podíl byl do české právní úpravy zaveden již v roce 1991 jako povinnost zaměstnavatele přijímat do zaměstnání občany se změněnou pracovní schopností až do výše povinného podílu, který byl stanoven nařízením vlády.

pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu“ (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81).

Konečným výsledkem je počet OZP, který by měl zaměstnavatel zaměstnávat. Z toho následně vyplývá výše náhradního plnění, pokud zaměstnavatel nesplní daný počet OZP na pracovišti přímým zaměstnáním v pracovním poměru.

5.1 Zaměstnávání OZP v pracovním poměru

Jednou z možností řešení povinného podílu je zaměstnávání OZP v pracovním poměru. Pokud je zvolena tato možnost plnění povinného podílu, zaměstnavatel je nucen zaměstnávat OZP na určenou dobu. Vzhledem k tomu je nutné provést výpočet ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, v případě kterého se postupuje stejně jako při výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. (§ 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb.)

Právní úprava se rovněž snaží motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením, jelikož *„každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením (uznaná osobou invalidní ve 3. stupni) se započítává třikrát.“* (§ 17 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti)

Z toho vyplývá, že nejvýhodnější bude zaměstnat OZP zaměstnavatelem, který zaměstnává alespoň 75 pracovníků. Tato situace bude názorně ukázána na následujícím příkladu:

Firma má 75 zaměstnanců a bude zvolena možnost plnění povinného podílu zaměstnáním OZP. Povinností zaměstnavatele je tedy zaměstnat 3 osoby se zdravotním postižením ($4\% \text{ z } 75 = 3$). Je možné si tedy následně vybrat mezi dvěma možnostmi:

- Zaměstnat 3 osoby uznané invalidní v 1. nebo 2. stupni invalidního důchodu
- Zaměstnat 1 osobu uznanou invalidní v 3. stupni invalidního důchodu, tedy osobu těžce zdravotně postiženou (která se v tomto případě započítává jako 3 osoby uznané invalidní v 1. a 2. stupni invalidního důchodu).

5.2 Odebírání výrobků, služeb či zadávání zakázek

V novele zákona č. 367/2011 Sb., o zaměstnanosti, § 81 odst. 3 je zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců, kteří jsou OZP, nově stanoven limit poskytování výrobků nebo služeb, či pro plnění zadaných zakázek z hlediska plnění povinného podílu zaměstnavatelů, zaměstnávajících OZP. Limit je určen na 36 násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance, kterým je OZP, zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.

Pro účely limitu uvedeného v § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se při zjišťování průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP, podle ustanovení § 15 citované vyhlášky nezapočítávají osoby s těžším zdravotním postižením třikrát, což je v tomto případě nutno zmínit.

V případě, že zaměstnavatel v předchozím kalendářním roce nezaměstnává žádnou OZP, nebo v případě, že v daném kalendářním roce nově vznikl, nemůže v tomto daném roce z hlediska plnění povinného podílu zaměstnáváných OZP poskytovat výrobky nebo služby nebo plnit zadané zakázky. Nově vznikající zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% OZP budou Úřadem práce ČR podporováni stejně, jako tomu bylo doposud.

5.3 Odvod do státního rozpočtu

Pokud je zvolena poslední možnost náhradního plnění povinného podílu - odvodu do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce (dále jen ÚP), musí být tato povinnost splněna do 15. února daného roku. Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou přepočtenou OZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat je 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první – třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž tato povinnost vznikla. (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 82)

Pokud tato povinnost není zaměstnavatelem splněna, hrozí mu sankce formou pokuty ve výši až 1 000 000 Kč dle dle §140 odst. 2. písm. d) zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Tato skutečnost je opět demonstrována v následujícím příkladu:

- Průměrná měsíční mzda za I. – III. čtvrtletí kalendářního pro rok 2016 činila 27 000 Kč. Za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením je tedy potřeba odvést 67 500 Kč (2,5 x 27 000).

V tomto případě je podle názoru autorky této práce efektivnější OZP tuto částku vyplatit na mzdě, přičemž tato osoba jakožto zaměstnanec odvede potřebnou práci a zároveň se tímto způsobem firma připojí ke společenské odpovědnosti.

6. Výhody pro zaměstnavatele plynoucí ze zaměstnávání OZP

Kromě povinností, které zaměstnavatelé mají vůči zaměstnávání OZP, plyne z pracovního poměru s těmito osobami taktéž řada výhod, které budou zmíněny v této kapitole.

6.1 Chráněné pracovní místo

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají OZP je možno poskytnout příspěvek na náklady spojené s vytvořením chráněného pracovního místa. Takovým místem je dle § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pracovní místo, které je vytvořené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s příslušným ÚP. Je nutné, aby bylo provozováno po dobu minimálně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na rozdíl od dalších níže zmíněných příspěvků není tento příspěvek podmíněný předem určenou procentuální výší OZP v podniku.

Dle ustanovení § 75 odst. 9 zákona o zaměstnanosti je umožněno, aby ÚP uzavřel dohodu o poskytnutí příspěvku na zřízení daného chráněného místa i s OZP, která vykonává samostatně výdělečnou činnost (dále jen OSVČ). Nicméně na rozdíl od zaměstnavatele však OZP, která je OSVČ nemá na příspěvek nárok – v tomto případě záleží na rozhodnutí ÚP o nároku.

Kromě výše zmíněného příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může ÚP dle ustanovení § 75 odst. 10 zákona o zaměstnanosti poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů spojených s tímto pracovním místem. Vše se zakládá na písemné dohodě se zaměstnavatelem či s OZP, která vykonává samostatně výdělečnou činnost.

Následně se provádí tzv. prováděcí právní předpis, který má v tomto případě zjistit, co je zde považováno za ony provozní náklady. (zák. č. 518/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 8)

6.2 Příspěvky na podporu zaměstnávání OZP

Zaměstnavatel, který se zaměstnává osoby se zdravotním postižením, je oprávněn nárokovat od ÚP níže uvedené možnosti spolupráce. Stejně tak zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, má nárok na určité zacházení. ÚP se tedy zavazuje ke spolupráci se zaměstnavateli a snaží se tímto způsobem aplikovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Mezi klíčové nástroje aktivní politiky pro OZP patří:

- Veřejně prospěšná práce
- Příspěvek na zapracování
- Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání
- Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP
- Pracovní rehabilitace (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

První zmíněnou možností aktivní politiky zaměstnanosti je veřejně prospěšná práce. Tuto práci nabízí ÚP za účelem zlepšení zaměstnanosti OZP. Veřejně prospěšnou prací se rozumí údržba či úklid ve veřejných prostorách, nebo se jí rozumí taková činnost, která je vedená ku prospěchu obce, města či státu. Díky zaměstnání OZP na tuto pozici mohou zaměstnavatelé očekávat finanční zvýhodnění. Úřadem práce je poskytována téměř plná výše mzdy/platu, který je pracovníkovi zaměstnavatelem vyplacen za vykonanou práci. Příspěvek se vyplácí v měsíčním intervalu. „*Nejdelší možná doba poskytování této služby nesmí přesáhnout dvanáct po sobě jdoucích měsíců*“ (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112).

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek na zapracování. Zaměstnavatel může od příslušného ÚP tento příspěvek získat. „*Výše příspěvku je stanovena maximálně na polovinu minimální mzdy na zaměstnance, pro které je tento příspěvek určen. Jedná se jednorázový příspěvek*“ (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116).

Na tento příspěvek má zaměstnavatel nárok jen pod tou podmínkou, pokud přijme do zaměstnání takového uchazeče, který je na ÚP veden jako osoba se zvýšenou péčí. ÚP „*věnuje zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují*“ (zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 33).

Dalším z možných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je možnost poskytnutí rekvalifikací. Tím se v tomto případě rozumí „získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní klasifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“ (zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §108 a §109). Rekvalifikace je zajišťována příslušným ÚP. Jednou z podmínek nicméně je, že vzdělávací programy musí být akreditovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen MŠMT ČR).

Co se týče dalších příspěvků, tak ÚP též může přispívat částečnou úhradou mezd, a to maximálně po dobu šesti měsíců ve výši maximálně poloviny minimální mzdy. Zaměstnavatel jej může nárokovat od ÚP na podporu zaměstnávání OZP. Výši tohoto příspěvku uvádí vyhláška č. 518/2004 Sb., která nejen že stanovuje způsob výpočtu pro poskytnutí příspěvku. Když si zaměstnavatel o příspěvek zažádá u příslušného ÚP, je následně příspěvek poskytován zpětně za uplynulý kvartál na základě písemné dohody zaměstnavatele. V žádosti musí být uveden průměrný přepočítaný počet všech zaměstnanců a především počet OZP zaměstnaných u daného žadatele.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje výši příspěvku a povoluje následně poskytnout (zpětně) „*příspěvek ve výši 75% fakticky vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance OZP, nejvýše však 8 000 Kč měsíčně*“ (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §78 odst. 2).

Jako poslední zmíněný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v této práci je pracovní rehabilitace. Ta by měla v tomto případě zahrnovat zejména poradenskou činnost, která je zaměřena na následnou volbu povolání, zaměstnání nebo na výkon samostatně výdělečné činnosti a tím tak docílení jakési přípravy pro daná odvětví. (zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69).

6.3 Sleva na dani z příjmu

Další výhodou plynoucí ze zaměstnávání OZP jsou úlevy na daních z příjmu. Tato skutečnost vychází z § 35 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Úlevy mohou dosahovat až 60 000 Kč ročně. Podle výše zmíněného ustanovení se daň za zdaňovací období o částku

2 520 Kč snižuje pod tou podmínkou, je-li poplatník poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu prvního, či druhého stupně, což vychází zhruba na 210 Kč měsíčně. V případě invalidity třetího stupně se u respondenta daň snižuje o částku 5 040 Kč, vycházející zhruba na 420 Kč měsíčně. Zákon o dani z příjmu nenavazuje na vymezení OZP podle zákona o zaměstnanosti, ani tento termín nepoužívá.

7. Postavení OZP na trhu práce

V předchozí kapitole byly rozebrány výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP pro zaměstnavatele. V této kapitole budou zmíněny výhody pro OZP, které jsou osoby samostatně výdělečně činné, tedy osoby, které na trhu práce vystupují sami za sebe.

Osoba zdravotně postižená vždy nemusí vystupovat na trhu práce pouze jako zaměstnanec. Další možnost seberealizace z hlediska uplatnění na trhu práce je stát se OSVČ. Následně tedy OZP může žádat o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa sama, na základě předchozí dohody s příslušným ÚP. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 12)

7.1 Příspěvek na zřízení a na částečnou úhradu provozních nákladů spojené s chráněným pracovním místem pro OSVČ

Náležitosti žádosti o chráněné pracovní místo jsou stejné jako u žádosti realizované zaměstnavatelem, nicméně u dohody realizované osobou zdravotně postiženou, která je OSVČ je tato osoba do určité míry chráněna. A to z takového hlediska, že po ní podle zákona není možné v určitých případech požadovat vrácení příspěvku. Tato situace může nastat v případě, když zmíněná osoba nadále nemůže ze zdravotních důvodů, nebo z důvodu úmrtí vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Tuto ochranu hodnotí autorka této práce jako velmi pozitivní, protože OZP se tak mohou pustit do výdělečné činnosti a nemusí mít strach, že by po nich chtěl stát ve vážných případech následně příspěvky nazpět. Další výhodou pro OZP, které vystupují jako OSVČ, je vyhnutí se možné diskriminaci při hledání vhodného zaměstnání.

Co se týče výše samotného příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP, může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. (Příspěvky a dotace pro osvč se zdravotním postižením, 2013)

Pro rok 2013 se vycházelo z částky 24.408 Kč. Tímto způsobem zřízené chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 3 let, a to ode dne sjednaného v dohodě s příslušným ÚP.

Kromě příspěvku na zřízení tohoto pracovního místa může OSVČ, která je OZP, stejně jako zaměstnavatel, jež zaměstnává OZP, požádat o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů spojených se zřízením chráněného pracovního místa. Ve znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 76 je uvedeno, že *„Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.“* Takovou dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek se poskytuje za předpokladu, že ke dni podání žádosti nemá žadatel evidován daňový nedoplatek u finančního nebo celního úřadu, na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociální pojištění, s výjimkou povolených splátek a dodržení jejich termínů splatnosti vůči uvedeným institucím.

Co se rozumí danými „provozními náklady“, na které lze příspěvek získat, blíže uvádí § 77: *„Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa, druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa nezbytných k provozování chráněného pracovního místa, na které lze poskytnout příspěvek podle § 76, a způsob poskytování příspěvku a další skutečnosti rozhodné pro uzavření dohody o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa.“*

Prováděcím právním předpisem je v tomto případě Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Poslední novela proběhla Vyhláškou č. 390/2011 ze dne 29. listopadu 2011. V § 9 jsou taxativně uvedeny druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa pro OZP, které jsou OSVČ. Mezi ně patří:

- zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, kterými jsou např. náklady na nájemné, povinné revize zařízení a objektů, služby spojené s

užíváním objektu, energie, palivo, vodné a stočné (vždy však platí, že o tyto náklady nelze žádat v případě, že se jedná o prostory či objekty určené k bydlení)

- náklady na dopravu materiálu či výrobků
- přizpůsobení provozovny, kam jsou zařazeny např. náklady na počítačové a programové vybavení, pomocné technologické zařízení či rozšíření provozu

7.2 Společensky účelné pracovní místo

Dalším opatřením ze strany státu, jak lze zpříjemnit OZP vstup do podnikatelské sféry, je možnost vytvoření společensky účelného pracovního místa. Jedná se o nástroj uvedený v zákoně o zaměstnanosti v ustanovení § 113. Z něj vyplývá, že společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na tyto pracovní místa může ÚP poskytnout příspěvek. Následně je stanoveno, v jaké výši lze tento příspěvek poskytnout. Přitom se vychází z průměrné míry nezaměstnanosti v ČR a může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Jak dále vyplývá z § 25 již výše zmíněné vyhlášky č. 518/2004 Sb., příspěvek na společensky účelné pracovní místo vytvořené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může být poskytnut jako návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěrů nebo jiný účelově určený příspěvek. Poté je poskytnuto nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

7.3 Překlenovací příspěvek

Posledním nástrojem, který může pomoci OZP, které jsou OSVČ, je tzv. překlenovací příspěvek. Podporu v nynější platné legislativě najdeme opět v zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v ustanovení § 114. Tento druh příspěvku může poskytnout ÚP na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.

Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se však poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Jeho výše činí nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. Pro rok 2013 se vychází z částky 24.408 Kč. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově, a to za celé sjednané období. Následně je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku. (Příspěvky a dotace pro osvč se zdravotním postižením, 2013)

V ustanovení § 114 je uvedeno, co se rozumí provozními náklady, na které lze OVŠČ poskytnout překlenovací příspěvek. Patří mezi ně:

- nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

8. Výhody osob se zdravotním postižením

S důrazem na plnohodnotné začleňování OZP do pracovního života a ekonomické sféry, se stát tyto osoby snaží motivovat nejrůznějšími zvýhodněními. Týká se to především zvýšené péče realizované úřadem práce, jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách.

Kromě zvýhodnění prostřednictvím zvýšené péče ÚP stát nabízí zdravotně postiženým příspěvky na zvláštní pomůcky, dopravu, osobám se zdravotním postižením poskytuje osobní slevy na dani z příjmů, podporuje jejich vzdělávání a snižuje odvody pojistného. Všechna tato zvýhodnění jsou uvedena v této kapitole.

8.1 Dávky sociální péče

Dávky sociální péče usnadňují aktivní vstup OZP do pracovního procesu. Tento vstup jim mohou usnadnit následující příspěvky:

- Příspěvek na zvláštní pomůcky

Zákon o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, uvádí v příloze č. 4 vyhlášky č. 182/1991 Sb. pomůcky, na které je možno poskytnout tělesně postiženým příspěvek. Tento příspěvek umožňuje získat dané pomůcky v základním, dostačujícím provedení a zároveň zahrnuje i úhradu prokázaných nákladů, souvisejících se zácvikem nových pomůcek. Zmíněnými pomůckami mohou být např. motorový vozík pro invalidy, zařízení pro přesun vozíčkáře do automobilu, telefonní přístroj se zesílením zvuku pro nedoslýchavé, diktafon (pro zrakově postižené), atp.

- Příspěvek na nákup motorového vozidla, na jeho opravu a provoz

Osobám, kteří mají těžkou vadu nosného či pohybového aparátu a kteří nejsou celoročně umístěni v ústavu sociální péče, zdravotnickém či obdobném zařízení, a tím pádem jsou odkázáni na individuální dopravu, může být poskytnut příspěvek na zakoupení motorového vozidla. Osobě s těžkým zdravotním postižením, které byl příspěvek přiznán, je možné navíc poskytnout bezúročnou pětiletou půjčku na zakoupení tohoto vozidla, v maximální výši

40 000,- Kč. Kromě příspěvku na samotný nákup vozidla je poskytován obecním úřadem s rozšířenou působností též příspěvek na provoz daného vozidla. Vlastníkem může být osoba, které jsou přiznány mimořádné výhody pro těžce zdravotně postižené II. nebo III. stupně (s výjimkou postižených hluchotou) a vozidlo používá pro svou pravidelnou dopravu do zaměstnání. Provozovatelem daného vozidla může být i manžel, manželka nebo jiná osoba blízká, která pravidelně dováží OZP II. nebo III. stupně, kterým byly přiznány mimořádné výhody, do práce či podnikání.

- Příspěvek na individuální dopravu

OZP s vadou nosného nebo pohybového aparátu, kteří se individuálně dopravují na pracoviště a nejsou vlastníkem či provozovatelem motorového vozidla, mají nárok na příspěvek dle vyhlášky č. 182/1991 Sb. V návaznosti na přílohu 2 této vyhlášky jsou lidem s podstatně omezující pohybovou a orientační schopností (podle druhu a stupně postižení) poskytnuty mimořádné výhody II. nebo III. stupně, jakými jsou například zlevněná, ba dokonce bezplatná přeprava hromadnou dopravou.

8.2 Slevy na dani z příjmu

Speciální osobní slevy na dani upravuje § 35ba odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec se zdravotním postižením může tyto slevy nárokovat u svého zaměstnavatele nebo uplatnit v rámci přiznání dani z příjmů:

- 2.520 Kč ročně (210 Kč měsíčně), pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu 1. nebo 2. stupně z důchodového pojištění nebo zanikl-li nárok na tento invalidní důchod pro souběh se starobním důchodem,
- 5.040 Kč ročně (420 Kč měsíčně), pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění, u kterého je jednou z podmínek přiznání, že je invalidní ve 3. stupni, zanikl nárok na tento invalidní důchod pro souběh se starobním důchodem nebo žádost o invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není invalidní ve 3. stupni,
- 16.140 Kč ročně (1.345 Kč měsíčně), je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P (zvláště těžké postižení). (Zvýhodnění osob se zdravotním postižením, 2013)

8.3 Možnost neplacení minimálního pojistného na zdravotní pojištění

Méně finančně ohodnocené pracovní aktivity OZP může podpořit výhoda, která je zakomponovaná do systému zdravotního pojištění. Tato výhoda spočívá v tom, že minimální vyměřovací základ neplatí pro osobu: s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které se poskytuje mimořádné výhody II. nebo III. stupně podle předpisů o sociálním zabezpečení, za kterou je plátcem pojistného stát (tzv. státní pojištěnec), kam mj. patří osoby, které jsou:

- poživateli invalidních důchodů z důchodového pojištění, přičemž za poživatele důchodu se pro tyto účely považuje tato osoba i v měsících, kdy jí dle předpisů o důchodovém pojištění výplata důchodu nenáleží (např. invalidní důchod se nevyplácí po dobu výplaty nemocenského),
- závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost), a osoby pečující o tyto osoby,
- invalidní ve třetím stupni, nicméně nesplňují další podmínky pro přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Vyměřovacím základem pro účely pojistného na zdravotní pojištění je u zaměstnanců, kteří jsou OZP, jejich skutečný příjem, který bývá nižší právě kvůli jejich zdravotním potížím. Jestliže výše uvedený důvod netrvá celé rozhodné období, pak se minimální vyměřovací základ poměrově sníží. Odpadnutí omezení minimálním vyměřovacím základem v systému zdravotního pojištění se netýká jen zaměstnanců, ale také OSVČ, kde mívá v praxi větší význam. Protože zatímco vyměřovací základ zaměstnance odpovídá minimální mzdě, a činí tedy 8.000 Kč měsíčně, pro OSVČ je nastaven na dvanáctinásobek poloviny průměrné mzdy. (Zvýhodnění osob se zdravotním postižením, 2013)

8.4 Nižší minimální pojistné na sociální pojištění OSVČ

V systému pojistného na sociální pojištění je stanoven minimální vyměřovací základ pouze pro OSVČ. Zaměstnanci, resp. Zaměstnavatelé těchto zaměstnanců toto pojistné hradí vždy ze skutečně dosaženého zúčtovaného příjmu.

Z pohledu sociálního pojištění OSVČ jsou zvýhodněny osoby vykonávající tzv. vedlejší samostatnou výdělečnou činnost - kam patří taktéž osoba s nárokem na výplatu invalidního důchodu - a to ve dvou směrech:

Pojistné hradí povinně pouze v tom případě, že:

- daňový základ z podnikání (příjem snížený o výdaje) dosáhne tzv. rozhodné částky,
- nebo když se daná OSVČ dobrovolně přihlásí k důchodovému pojištění.

V případě účasti na důchodovém pojištění mají nižší minimální vyměřovací základ a to ve výši dvanáctinásobku 10 % průměrné mzdy – za předminulý rok. Je nutno poznamenat, že pro osobu samostatně výdělečně činnou je účast na nemocenském pojištění OSVČ vždy pouze jen dobrovolná. (Zvýhodnění osob se zdravotním postižením, 2013)

9. OZP v číslech na území ČR

Následující kapitola a dvě podkapitoly budou obsahovat informace o OZP na území ČR v číselných datech, jako jsou například počet OZP v jednotlivých věkových kategoriích, rozdělení v těchto kategoriích na ženské a mužské pohlaví, porovnání šetření z roku 2007 s šetřením novým a nakonec zobrazení procentuálního vyjádření počtu OZP podle typu postižení, podle vzdělání a ekonomické aktivity.

ČSU ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR realizoval v roce 2013 šetření u osob se zdravotním postižením, ze kterého vyplynulo, že z celkového počtu obyvatel bylo 1 077 673 osob se zdravotním postižením, tedy v průměru každý desátý Čech.

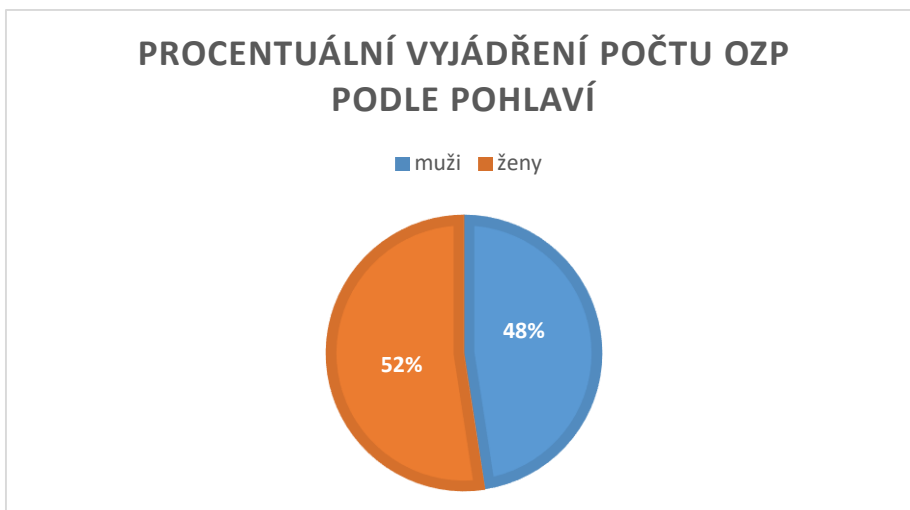
Nejvyšší počet OZP se vyskytoval ve věkových kategoriích 60–74 let a 75+, přičemž jejich podíl na celkovém počtu zdravotně postižených osob činil 58,6 %. Poměrně hojně byla zastoupena i věková skupina 45 až 59 let (19,2 %).

Od historicky prvního šetření, které se uskutečnilo v roce 2007, se zvýšil počet osob se zdravotním postižením z 9,9 % na 10,2 %, radikálně více pak u žen z 10,0 % na 10,6 %. U mužů bylo zvýšení podílu poměrně malé a to pouze z 9,8 % na 9,9 %. (V ČR byl postižený každý desátý, 2014)

Pokud se porovnají tyto dvě dosud realizované šetření, zjistí se z dat, že se liší hodnoty jak ve struktuře věku, tak i pohlaví. Použijí-li se ke srovnání rozdílových hodnot procentní body, můžeme sledovat nárůst u mužů pouze ve věkových skupinách do 29 let, zatímco u ostatních věkových skupin došlo k poklesu. U žen byl zjištěn nárůst pouze ve věkových skupinách do 44 let a 75+, přičemž u ostatních věkových skupin (45 až 59, 60 až 74 let) naopak došlo k poklesu.

Když se bude hodnotit celkový počet OZP, tak byly zaznamenány nárůsty u věkových skupin do 29 let a 75+. U dalších věkových skupin (45 až 59, 60 až 74 let) byly zjištěny poklesy. Ve věkové skupině 30 až 44 let nebyly zjištěny žádné rozdíly.

Podle ČSU, jak již bylo výše uvedeno, bylo k datu 31. 12. 2012 zaznamenáno tedy celkově 1 077 673 lidí se zdravotním postižením, z toho 512 761 mužů a 564 912 žen.

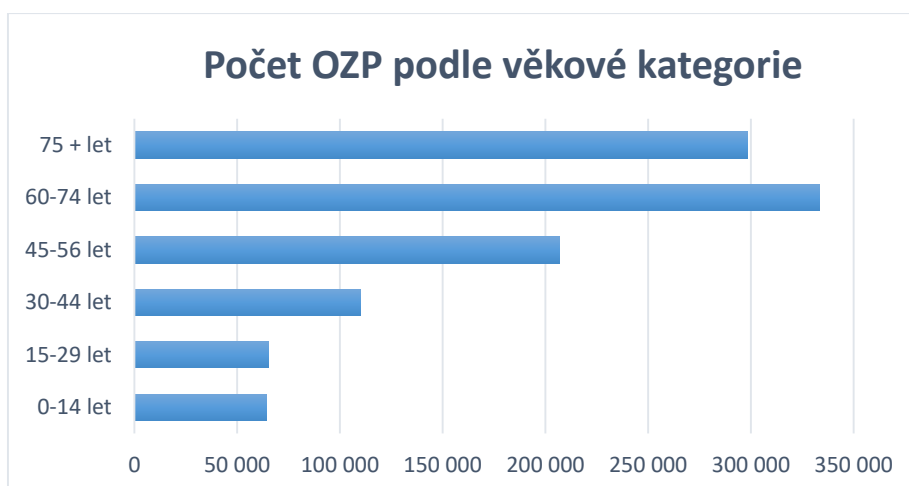


Obrázek 1: Procentuální vyjádření počtu OZP podle pohlaví k datu 31. 12. 2012
ZDROJ: Vlastní, data ČSÚ

Tabulka 1: Počet OZP k datu 31. 12. 2012 podle věkové kategorie

Věk	Počet OZP
0-14 let	64 307
15-29 let	65 143
30-44 let	109 947
45-56 let	206 891
60-74 let	333 211
75 + let	298 174

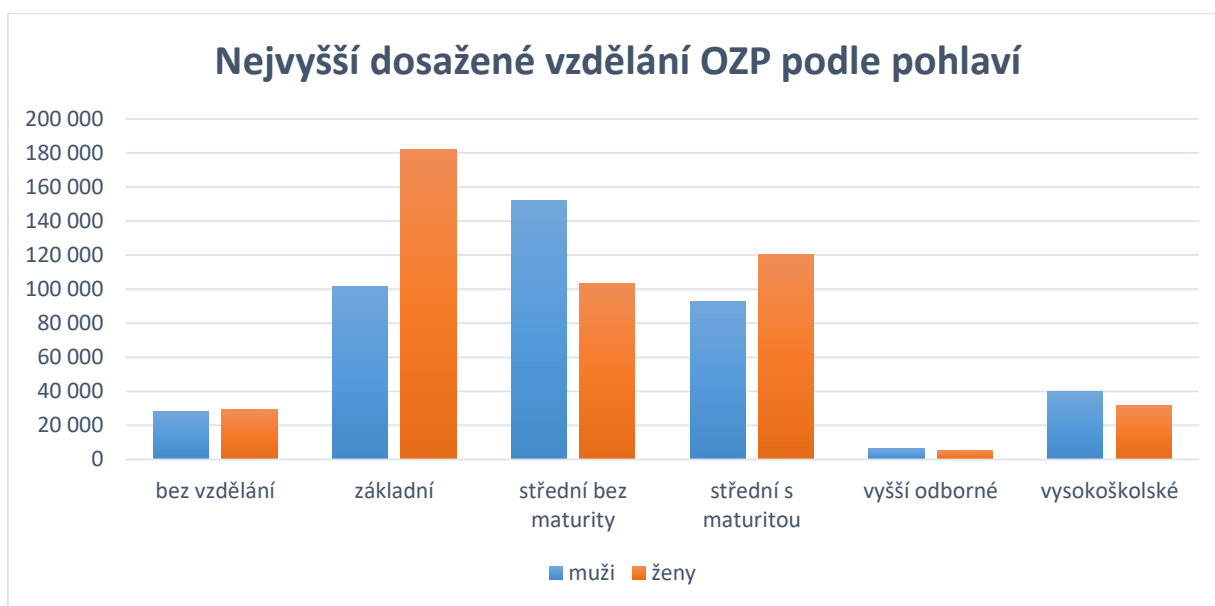
ZDROJ: Vlastní, data ČSÚ



Obrázek 2: Věková struktura OZP k datu 31. 12. 2012
ZDROJ: Vlastní, data ČSÚ

9.1 Vzdělání a ekonomická aktivita

Šetření mimo jiné zjistilo, že téměř tři čtvrtiny OZP mají základní či středoškolské vzdělání. Přibližně 6 % nemá ukončeno ani základní vzdělání a naopak více než 8 % má vzdělání vyšší odborné či vysokoškolské. S nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání úzce souvisí taktéž ekonomická aktivita – více než dvě třetiny (konkrétně 69 %) zdravotně postižených osob tvoří nepracující důchodci. (ČSÚ, 2014)



Obrázek 3: Nejvyšší dosažené vzdělání OZP podle pohlaví
ZDROJ: vlastní, data ČSÚ

9.2 Nezaměstnanost OZP

ČR nikdy nebyla zemí s výrazně vysokou mírou nezaměstnanosti. Bohužel se ale i této republice nevyhnula krize, která ovlivnila hospodářství USA a následně i hospodářství ČR. To se samozřejmě odrazilo i na počtu nezaměstnaných osob. V roce 2015 se hospodářství ČR začalo zase dařit a dle níže uvedené tabulky lze vidět, že k dalšímu výraznému zlepšení došlo i v roce 2016. (ČSÚ, 2017)

Tabulka 2: Vývoj nezaměstnanosti v letech 2011 - 2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP celkem	508451	545311	596833	541914	453118	381373
Z toho uchazeči - OZP	63092	62038	62789	61146	58854	54555
Pracovní místa v evidenci ÚP celkem	35784	34893	35178	58739	102545	132496
Z toho OZP	2628	2485	4471	5312	9642	11331

ZDROJ: ČSÚ

10. Rytmus Liberec o.p.s.

V následující kapitole bude rozebrána společnost Rytmus Liberec o.p.s. z hlediska účelu jejího založení a služeb pro Liberecký kraj. Budou zmíněny základní číselné informace týkající se poskytování zaměstnání OZP touto společností a v poslední části bude zrealizován rozbor společnosti Meki s.r.o. spolupracující s Rytmus Liberec o.p.s..

Tato společnost poskytuje služby sociální rehabilitace metodou podporovaného zaměstnávání v Libereckém kraji již od roku 2004. Byla založena jako další organizační jednotka o.s. Rytmus Praha. Impulsem pro vznik této agentury byla žádost Krajského úřadu a Úřadu práce v Liberci. Služba tohoto typu na Liberecku do té doby chyběla.

Od ledna 2008 společnost funguje jako samostatná jednotka. V roce 2011 organizace rozšířila svou působnost o oblast Českolipska, v roce 2013 o oblast Semilská – konkrétně otevřela pracoviště v Jilemnici a následně roku 2015 v Semilech.

Uživatelé této organizace se již uplatňují na trhu práce jako doplňovači zboží, prodavači i pokladní, uklízeči, montážní dělníci, ale také v oboru malíř - natěrač, v administrativě jako administrativní pracovníci nebo pomocní asistenti. Činnost organizace Rytmus Liberec, o.p.s. je podporovaná MPSV, Krajským úřadem Libereckého kraje, Magistrátem města Liberec, Magistrátem města Jablonec nad Nisou, městem Česká Lípa a městem Jilemnice, nadacemi a sponzory.

10.1 Orgány společnosti

Správní rada: Ing. Romana Lakomá, Ing. Petr Sluka, Vojtěch Zima

Dozorčí rada: Ing. Alfred Richter, Mgr. Zuzana Bajerová, Michaela Oupnická, Dis.

Ředitelka: Ing. Antónia Decht'arová

10.2 Poslání společnosti

Hlavním posláním této společnosti je umožnit OZP či OZZ aktivní zapojení do běžného prostředí a seberealizaci – zejména v pracovním uplatnění a ve vzdělávání. Práce vychází z přesvědčení, že OZP jsou rovnoprávními občany se srovnatelnými možnostmi a podmínkami, jako mají ostatní lidé.

Tato společnost se zaměřuje převážně na osoby s mentálním postižením, kteří jsou v produktivním věku a potřebují dlouhodobou podporu při rozvoji dovedností směřujících k získání a udržení si zaměstnání.

10.3 Výsledky v činnosti za rok 2016

Je nutné podotknout, že společnost Rytmus Liberec o.p.s. pracuje především s lidmi s těžkým zdravotním postižením, který pomáhá hledat zaměstnání na otevřeném trhu práce, nikoliv práci v chráněných dílnách, proto v tomto případě nejsou statistická čísla vysoká.

Tabulka 3: Přehled uživatelů za rok 2016

Přehled uživatelů v zaměstnání za rok 2016					
	Liberec	Jablonec nad Nisou	Česká Lípa	Jilemnice	Celkem
Počet nových pracovních vztahů	9	3	12	2	26
Uživatelé v zaměstnání	6	3	10	2	21

ZDROJ: Vlastní, data (Výroční zpráva, 2016)

10.4 Zaměstnavatel 2016 – „Stejná šance“

Každoročně je společností Rytmus Liberec o.p.s. organizovaná soutěž Stejná šance – Zaměstnavatel roku. Jedná se o soutěž zaměstnavatelů Libereckého kraje, kteří OZP dávají na otevřeném trhu práce stejnou šanci jako ostatním a tím aktivně přispívají k jejich začleňování do společnosti. Při vyhlášení poslední soutěže organizace udělila Čestné uznání firmě Meki s.r.o. za příležitosti, které OZP dávají v běžných pracovních podmínkách.

10.5 Meki s.r.o.

Meki s.r.o. patří pod síť restaurací McDonald's. McDonald's je největší provozovatel restaurací rychlého občerstvení v ČR a ve světě jedna z nejkomerčnějších firem. První restauraci v ČR otevřela společnost McDonald's 20. března 1992 v Praze ve Vodičkově ulici. Část restaurací neprovozuje firma přímo, ale poskytuje vlastníkům jednotlivých restaurací tzv. franšízy, což je právo provozovat svou živnost pod jménem McDonald's. Ve většině případů nevlastní ani objekt restaurace, pouze její vybavení, stroje a zařízení. Mateřská firma zabezpečuje a kontroluje úroveň jednotlivých restaurací a organizuje jejich společnou marketingovou politiku a zásobování.

Společnost Meki s.r.o. se sídlem v Liberci - Doubí, byla založena 1. 6. 2012 a jako jednatel společnosti vystupuje Ing. Radek Janalík. S organizací Rytmus Liberec o.p.s. je tato společnost úzce v kontaktu od roku 2015 a dává šanci OZP se realizovat v pracovním procesu.

10.5.1 Řešení povinného podílu

K roku 2017 firma zaměstnává celkem 3 respondenty spadající pod organizaci Rytmus Liberec – firma Meki s.r.o. tedy řeší povinný podíl přímo zaměstnáváním OZP, což autorka této práce pokládá za vůbec nejlukrativnější způsob řešení povinného podílu. Pro tyto osoby firma zrealizovala přímé pracovní pozice, které jim pomáhají se začleňovat do společnosti. Jedná se o pozici „Lobby“ což zahrnuje úklid provozovny, společných prostor, úklid WC, čištění jídelních táců a třídění a vyhazování odpadků. Dále také pozici příjematele

objednávek na McDrive – tato pozice zahrnuje základní poskytování informací z hlediska nabízených pokrmů, možnost variace menu, podávání informací o promo akcích, množstevních slevách apod. Respondent sedí u multifunkční obrazovky, zákazník s ním komunikuje přes mikrofon na příjezdové cestě v McDrive, kde se zákazníkem zkompletuje celou objednávku. Nakonec mu je respondentem sdělena cena objednávky a zákazník dále pokračuje k výdejnímu okénku, kde za objednávku zaplatí a je mu předána.

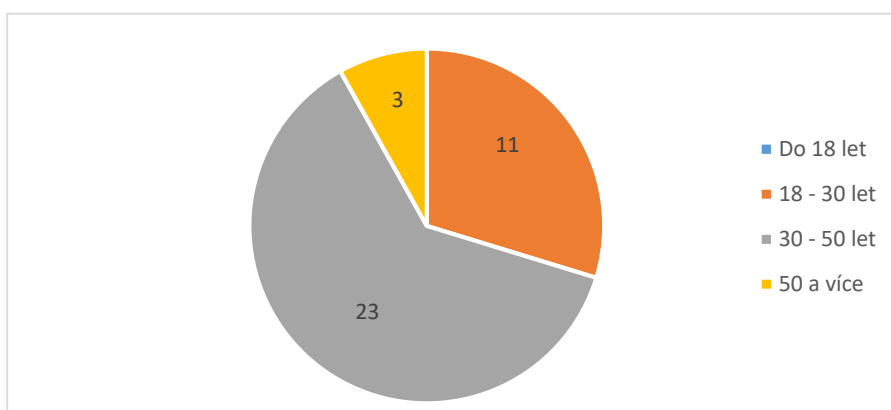
11. Dotazníkové šetření

Mimo jiné bylo též provedeno dotazníkové šetření určené přímo pro OZP, které bylo realizováno pomocí organizace Rytmus Liberec o.p.s.. Kvůli nízkému počtu hodnotících respondentů jsem tento dotazník dala k dispozici též na webové stránky vozejkov.cz. Cílem tohoto šetření bylo zjistit, jaký pohled mají OZP na své možnosti zaměstnávání, zjištění situace na trhu práce z jejich pohledu a určení největšího úskalí. Z tohoto dotazníku taktéž mělo vyplynout, jestli se z pohledu OZP zaměstnavatelé dopouštějí diskriminačního chování k těmto osobám a zdali mají zaměstnavatelé dostatečné znalosti v souvislosti se zaměstnáváním OZP. Základní hypotéza k tomuto dotazníku tedy byla potvrdit, že se zaměstnavatelé diskriminačního chování nedopouštějí.

11.1 Výsledky dotazníkového šetření

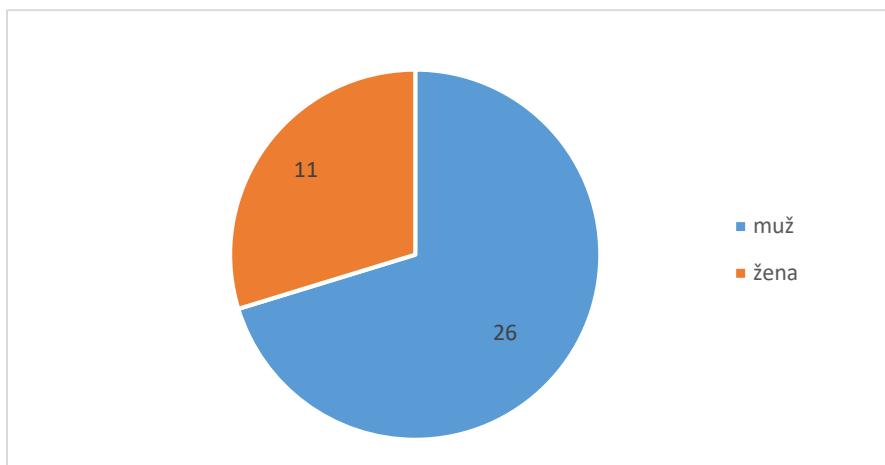
Dotazník byl sestaven z celkem patnácti otázek a všechny tyto otázky byly čistě určeny pro OZP. Celkový počet respondentů, kteří se tohoto dotazníku účastnili, je 37.

První otázka měla informovat o tom, v jaké věkové kategorii se respondent nachází. Dle výsledků bylo zjištěno, že se mezi hodnotícími respondenty nenacházel ani jeden mladší než 18 let. Ve skupině 30 - 50 let se našlo 23 respondentů (62 %). V rozmezí věku 18 – 30 let bylo zařazeno celkem 11 (30 %) a ve skupině 50 a více pouze 3 (8 %).



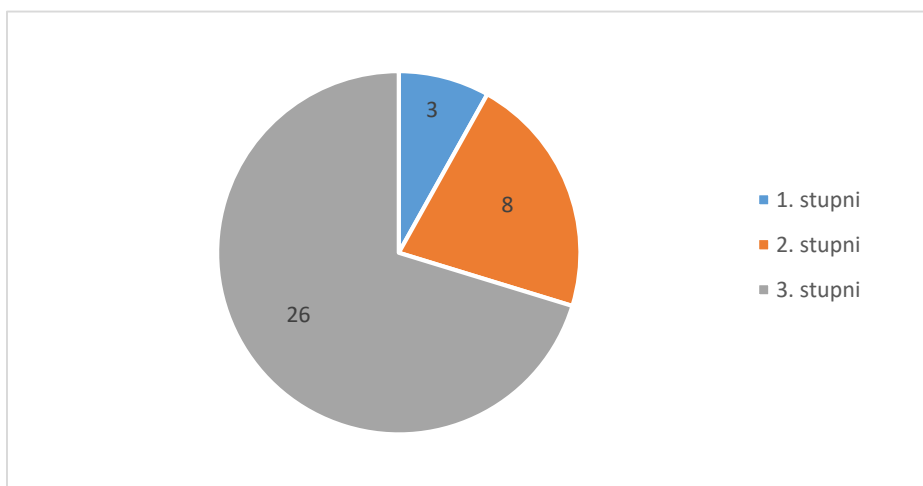
Obrázek 4: Věk hodnotících OZP
ZDROJ: Vlastní

Dalším parametrem začlenění respondentů bylo podle jejich pohlaví. Dle následujícího grafu můžeme vidět, že většina respondentů je mužského pohlaví – celkem 26 mužů (70 %) a žen pouze 11 (30 %).



Obrázek 5: Hodnotící OZP podle pohlaví
ZDROJ: Vlastní

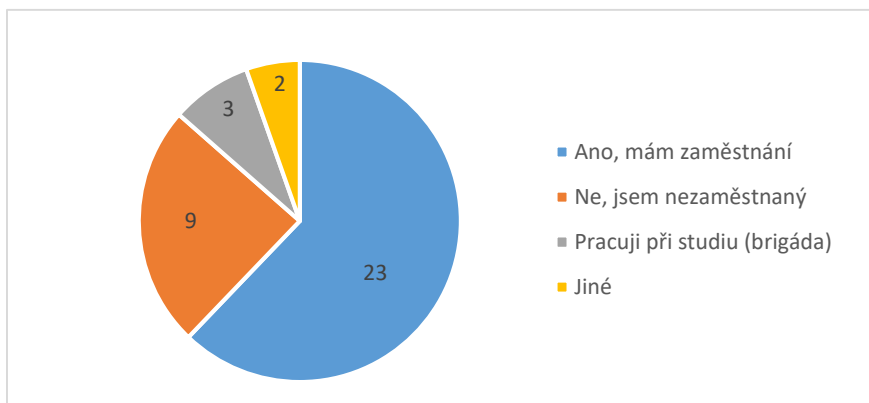
Následující otázka měla za účel zjistit o daném hodnotícím, v jakém stupni invalidity je zařazen. Na grafu lze vidět, že většina hodnotících osob je zařazena ve třetím stupni invalidity – celkem 26 osob (70 %), dále 8 osob v druhém stupni invalidity (22 %) a zbytek respondentů v prvním stupni – 3 (8 %).



Obrázek 6: Výběr klasifikace zdravotního postižení
ZDROJ: Vlastní

Další otázka v dotazníku zněla: „Jste momentálně zaměstnaný/á?“ Nejvíce respondentů bylo zaznamenáno ve skupině „Ano, mám zaměstnání“ – 23 respondentů (62 %).

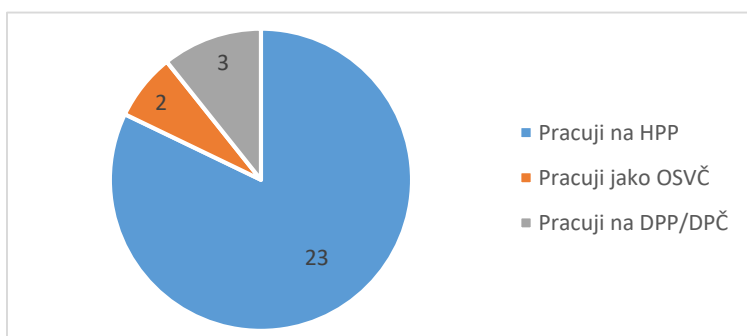
Respondentů bez zaměstnání bylo zjištěno celkem 9 (24 %) z celkového počtu hodnotících respondentů. Celkem 3 respondenti (8 %) v dotazníku uvedli, že pracují při studiu, a 2 respondenti nevěděli, jak správně odpovědět. Byla jim dána možnost konkretizovat možnost „Jiné“, kde uvedli, že jsou OSVČ.



Obrázek 7: Zaměstnanost OZP

ZDROJ: Vlastní

Následující otázka se týkala pouze těch osob, které v předchozí otázce uvedli, že jsou zaměstnaní. Z grafu lze opět vyčíst, že nejvíce hodnotících osob pracují na hlavní pracovní poměr (HPP) – celkem 23 osob (62 %). Dva respondenti (stejně jako v předchozí otázce) uvedli, že pracují jako OSVČ a 3 na dohodu o pracovní činnosti, či dohodu o provedení práce.



Obrázek 8: Zaměstnání OZP

ZDROJ: Vlastní

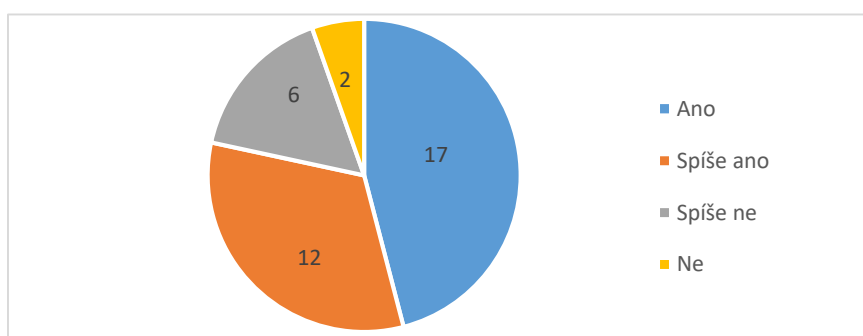
Další otázka dotazníku zjišťovala, jakým způsobem osoby se zdravotním postižením hledají práci. Zda mají nějaký odlišný způsob oproti ostatním lidem bez postižení. V této otázce šlo označit více odpovědí. Na grafu můžeme vidět, že nejčtenější možnost je hledání práce „pomocí inzerátů“. Další velmi čtená možnost byla hledání práce „prostřednictvím

organizace zabývající se zprostředkováním práce OZP“ což v tomto případě odpovídali víceméně respondenti osloveni v rámci organizace Rytmus Liberec o.p.s.. Méně časté odpovědi byli „na doporučení přítele nebo kolegy“ a „pomocí ÚP“. Nejméně hlasů měla odpověď „pomocí elektronických zdrojů“ (např. LinkeID, Facebook, stránky firem atd.)



Obrázek 9: Jak získávají OZP zaměstnání
ZDROJ: Vlastní

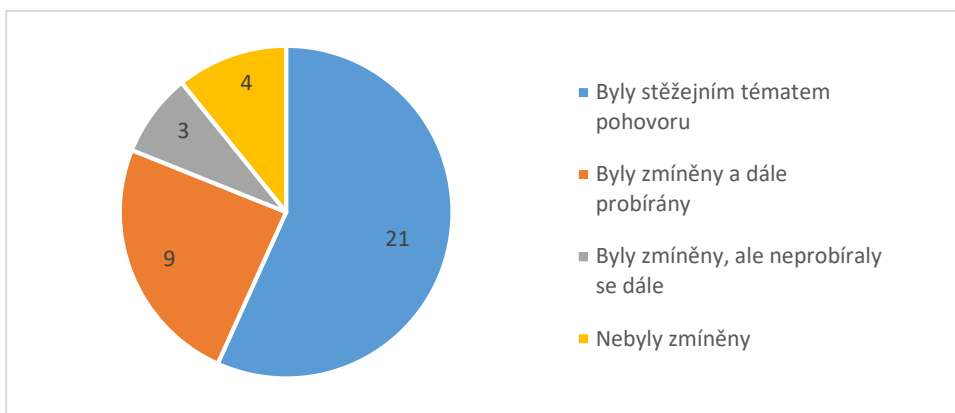
Cílem následující otázky bylo zjistit, zda podle názoru respondentů mají zaměstnavatelé zaměstnávající OZP dostatečnou znalost legislativy týkající se těchto osob. „Ano“ odpovědělo celkem 17 respondentů (46 %) a „spíše ano“ celkem 12 respondentů (32 %). Opačný názor měli 2 respondenti (5 %) pro „ne“ a pro „spíše ne“ celkem 6 respondentů (17 %)



Obrázek 10: Znalost legislativy u zaměstnavatelů
ZDROJ: Vlastní

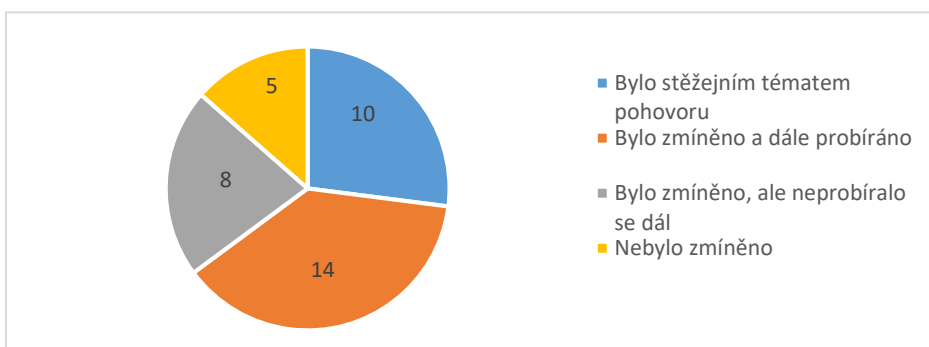
Následující 3 otázky měly zjistit průběh výběrového pohovoru. Lépe řečeno, jaké jsou směrodatné informace, které zaměstnavatele zajímají a podle kterých se následně rozhoduje pro přijímání, či nepřijímání člověka na danou pozici. Co se týče praxe a zkušeností

u 57 % respondentů bylo téma praxe a zkušeností stěžejním tématem pohovoru. V 24 % byly zmíněny a dále probírány a pouze u menšiny nebyly zmíněny vůbec či jen částečně.



Obrázek 11: Praxe a zkušenosti
ZDROJ: Vlastní

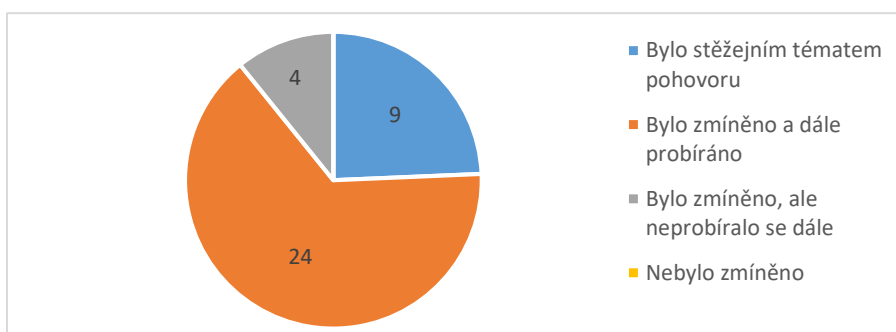
Další otázka týkající se pohovorů se zaměřovala na to, zda zaměstnavatel s respondentem řešil samotnou vhodnost dané pracovní pozice pro OZP. Dle hodnot z grafu opět můžeme vyvodit, že většina respondentů tyto skutečnosti u pohovoru se zaměstnavatelem řešili – celkem 65 %. Protipól těchto odpovědí určilo celkem 5 respondentů (14 %) a pouze 8 respondentů (22 %) určilo odpověď „bylo zmíněno, ale dále se neprobíralo“.



Obrázek 12: Vhodnost pracovní pozice
ZDROJ: Vlastní

A konečně poslední otázka týkající se pohovorů – zda zaměstnavatel při pohovoru řešil s respondentem téma pracovních podmínek nebo pracovního prostředí. Přičemž v tomto případě se nevyskytla ani jedna odpověď, která by uváděla, že se toto téma v pohovoru vůbec nevyskytovalo.

Kdežto u většiny respondentů 24 (65 %) bylo zjištěno, že toto téma bylo zmíněno a probíráno dále a u 9 respondentů (25 %). Ostatní hodnotící odpověděli, že toto téma bylo sice zmíněno, nicméně nebylo dále probírané.

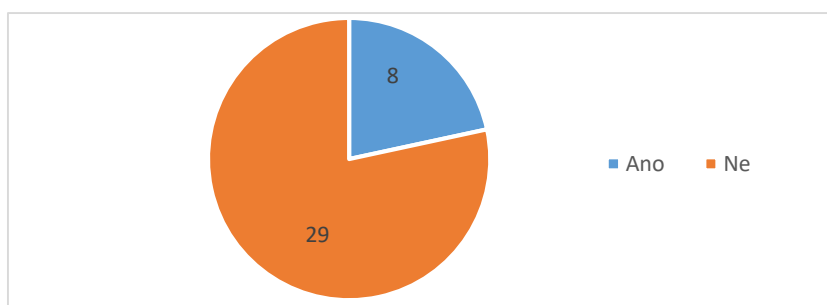


Obrázek 14: *Téma pracovních podmínek a pracovního prostředí*
ZDROJ: Vlastní

Z těchto odpovědí můžeme vyvodit to, že nejvíce zaměstnavatele zajímají zkušenosti dané osoby v souvislosti s nabízeným pracovním místem, posléze je klíčové téma pracovních podmínek a pracovního prostředí a vhodnost pracovní pozice pro danou OZP.

Další otázka dotazníku byla taktéž úzce spojena v souvislosti s pohovorem. Autorku této práce zajímalo, zdali se respondent, jakožto OZP setkal s diskriminačním chováním. Naštěstí zodpovězených odpovědí „ano“ byla menšina – 8 respondentů z 37 (22 %). Jako uvedený příklad tu byla skutečnost, že vícero respondentů zaměstnavatelé v souvislosti s uvedeným postižením nepozvali k pohovorům – odpověděli pouze telefonicky. V jiných případech se dotazovali pouze ohledně daného postižení, či zkrátka tyto osoby striktně odmítli, kvůli postižení.

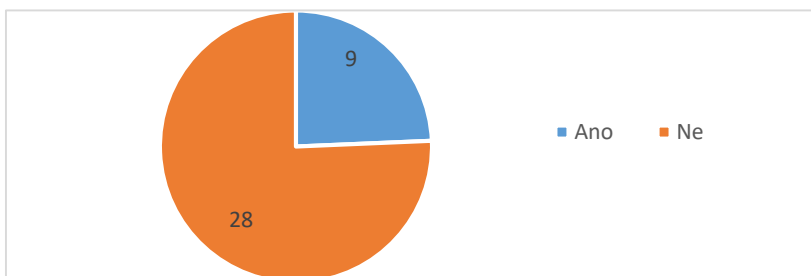
Naštěstí většina respondentů se s tímto chováním nesešla.



Obrázek 15: *Diskriminační chování*
ZDROJ: Vlastní

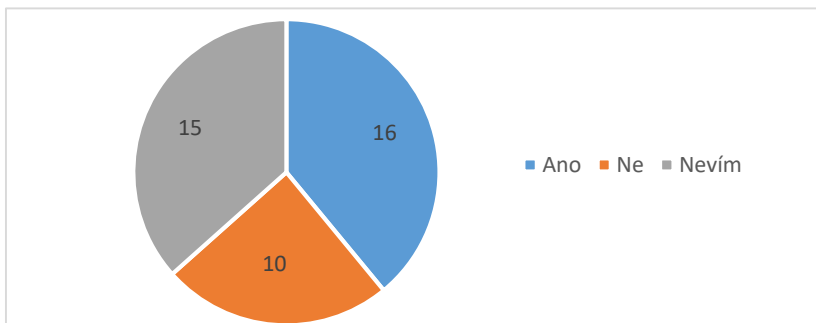
Další otázka se týká ÚP v souvislosti s OZP. ÚP hraje důležitou roli v aktivní politice ČR. Účel následující otázky bylo zjistit, zda byl ÚP nápomocný se získáváním práce osobám se zdravotním postižením. Při pohledu na níže uvedený graf můžeme vyhodnotit, že většina respondentů na tuto otázku odpověděla, že nápomocný nebyl – 28 respondentů (76 %). Zbytek respondentů uvedl, že jim nápomocen byl.

Přestože je většina odpovědí negativních, je potřeba zmínit, že přestože ÚP asi nepomohl v souvislosti oslovených respondentů se získáním práce, zase se podílí na zajišťování různých aktivit spojených se zaměstnaností OZP a dalších osob jako je zlepšení kvalifikace, pracovní rehabilitace apod.



Obrázek 16: Pomoc ÚP v souvislosti se získáváním práce OZP
ZDROJ: Vlastní

Poslední otázka tohoto šetření, která dotazník uzavírala, byla zaměřená na plnění povinného podílu zaměstnavatelem. Konkrétně, zda respondenti tento systém náhradního plnění považují za užitečný. Každá odpověď zahrnovala zhruba třetinu respondentů, tudíž odpovědi nebyli v tomto případě až tak jednoznačné. Největší míru měla odpověď „Ano – je užitečný“, kterou zahrlo 16 respondentů (43 %). Celkem 10 respondentů (27 %) neshledávají tento systém užitečným a zbytek respondentů nemá na toto stanovisko žádný názor.



Obrázek 17: Užitečnost systému náhradního plnění
ZDROJ: Vlastní

11.2 Shrnutí

Cílem tohoto dotazníku bylo nastínit pohled OZP na své možnosti na trhu práce, krom toho také zjistit, jak pohlíží na své možnosti zaměstnávání a tím také určení největšího úskalí. Kromě toho též z tohoto šetření mělo vyplynout, zda se zaměstnavatelé v praxi dopouštějí diskriminačního chování vůči OZP či nikoliv, zda mají dostatečné znalosti z hlediska zaměstnávání těchto osob apod. Z dotazníku lze tedy zjistit, že z hlediska demografické stránky je většina respondentů ve skupině 30 – 50 let (62 %) – celkem 23 osob, 11 % respondentů se nachází v rozmezí věku 18 – 30 let a zbytek respondentů je starší 50 let. Kromě věku bylo zjišťováno taktéž pohlaví testovaných respondentů – z 37 osob tedy celkem 26 mužů (70 %) a 11 žen (30 %). Dalším důležitým bodem v šetření bylo zjistit, v jakém stupni invalidity je respondent zařazen. Nejvíce respondentů odpovědělo, že jsou zařazeni ve třetím stupni invalidity – celkem 26 osob (70 %), dále 8 osob v druhém stupni invalidity (22 %) a zbytek respondentů v prvním stupni – 3 (8 %). Následující otázka dotazníku se tázala na to, zda je respondent zaměstnaný. Odpověď „Ano, mám zaměstnání“ odpovědělo celkem 23 respondentů (62 %), což je v tomto případě většina, zbytek respondentů uvedlo, že je buď bez práce, nebo nevěděli, jak správně odpovědět. Na tuto otázku navazovala další, která se tázala, na jakou formu úvazku pracují – týkala se pouze těch, kteří v předchozí otázce ztrhli možnost „Ano, mám zaměstnání“. Nejvíce respondentů uvedlo, že pracuje na HPP - celkem 23 osob (62 %), menšina uvedla, že pracují na DPP/DPČ či jako OSVČ. Kromě jiného bylo také zjišťováno, jakou formou si OZP hledají dané zaměstnání, co se týče respondentů spadající pod Rytmus Liberec o.p.s. těm zajišťuje práci přímo agentura, nicméně nejčtenější odpovědi bylo hledání práce prostřednictvím inzerátů, méně čtené odpovědi byli pak u možností „na doporučení přítele nebo kolegy“, „pomocí ÚP“ a „pomocí elektronických zdrojů“. Cílem další otázky bylo zjistit, zda podle názoru respondentů mají zaměstnavatelé zaměstnávající OZP dostatečnou znalost legislativy týkající se těchto osob. „Ano“ odpovědělo celkem 17 respondentů (46 %) a „spíše ano“ celkem 12 respondentů (32 %). Opačný názor měli 2 respondenti (5 %) pro „ne“ a pro „spíše ne“ celkem 6 respondentů (17 %). Většina se tedy přiklání k tomu názoru, že zaměstnavatelé mají spíše dobrou znalost legislativy s OZP korespondující.

Další tři otázky dotazníku zjišťovali, jaký průběh měl výběrový pohovor u testovaných respondentů, kteří jsou OZP. Konkrétně bylo zjišťováno, jaké nejhlavnější informace

zaměstnavatele z hlediska přijímání těchto osob zajímají a podle kterých se následně rozhoduje pro přijímání, či nepřijímání člověka na danou pozici. Z výsledků dotazníku můžeme vyvodit, že nejvíce zaměstnavatele zajímá otázka praxe a zkušeností respondenta pro danou pozici, dále ve většině případů řeší taktéž samotnou vhodnost pozice pro danou OZP a pracovní podmínky či pracovní prostředí bylo dle výsledků probíráno víceméně u většiny respondentů.

Další otázka tohoto šetření byla taktéž úzce spojena s pohovory. Autorku této práce zajímalo, zdali se respondent, jakožto OZP setkal s diskriminačním chováním. Naštěstí odpovědi „ano“ byla pouze menšina – 8 respondentů z 37 (22 %). Jako uvedený příklad tu byla skutečnost, že vícero respondentů zaměstnavatelé v souvislosti s uvedeným postižením nepozvali ani k pohovorům – bylo jim odpovězeno jen telefonicky, či vůbec. V dalších případech se dotazovali jen ohledně daného postižení, či zkrátka tyto osoby striktně odmítli, kvůli postižení. Naštěstí většina respondentů se s tímto chováním nesetkala, takže vzhledem k tomu můžeme počáteční hypotézu autorky této práce potvrdit.

Další otázka se týkala ÚP v souvislosti s OZP. ÚP samozřejmě hraje velmi důležitou roli v aktivní politice ČR. Účelem následující otázky bylo zjistit, zda byl ÚP se získáváním práce OZP nápomocný či nikoliv. Většina respondentů odpovědělo, že jim nápomocen nebyl - 28 hodnotících respondentů (76 %). Zbytek respondentů uvedl, že jim nápomocen byl. Nutno opět uvést, že většina hodnotících respondentů v tomto dotazníku spadají pod společnost, která jim sama o sobě se zaměstnáváním a začleňováním do společnosti pomáhá, tudíž zde není až tak pomoc se zaměstnáváním ÚP nutná. Nicméně je také potřeba zmínit, že přestože ÚP možná nepomohl v souvislosti s oslovenými respondenty se získáním práce, zase se podílí na zajišťování různých aktivit spojených se zaměstnaností OZP a dalších osob jako je zlepšení kvalifikace, pracovní rehabilitace apod.

Poslední otázka tohoto dotazníku, která celé šetření uzavírá, je zaměřená na plnění povinného podílu zaměstnavatelem. Tedy, zda respondenti tento systém náhradního plnění považují za užitečný. Jelikož každá odpověď zahrnovala zhruba třetinu respondentů, odpovědi nejsou v tomto případě až tolik jednoznačné. Nicméně největší míru hodnotících respondentů měla odpověď „Ano – je užitečný“, kterou zahrlo 16 respondentů (43 %),

následně 10 respondentů (27 %) neshledávají tento systém užitečným a zbytek nemá na toto stanovisko žádný názor.

Co se týče názoru autorky této práce – tento systém by byl ještě užitečnější, kdyby se odvedené finanční částky použili výhradně v souvislosti zlepšením života OZP. Např. na výstavbu bezbariérových staveb, cest atp. Autorka by též doporučovala školení zaměstnavatelů do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, rozšíření znalostí o kategorizaci postižení atd. V této souvislosti je nutné mít ještě větší důraz na integraci těchto osob do společnosti, vyzdvihoval jejich schopnosti a dovednosti. Co se týče chráněných dílen – dle názoru autorky jsou tyto příležitosti zaměstnání velice užitečné a to hlavně z hlediska toho, že člověk zaměstnaný na tomto místě by mnohdy v normálním pracovním procesu neměl možnost pracovat. Od zaměstnavatelů by jim nemohli být poskytnuty takové specifické pracovní podmínky a prostředí. Díky těmto dílnám tak mají OZP možnost se realizovat v pracovním procesu.

Závěr

Cílem této práce bylo přiblížit problematiku pracovních podmínek osob se zdravotním postižením a uvést právní a ekonomické aspekty tohoto tématu.

V teoretické části je rozebrána legislativní stránka týkající se této problematiky. Jsou zde upřesněny a definovány pojmy osoba se zdravotním postižením a chráněné pracovní místo. Jedná se o pojmy, které jsou v České legislativě vymezeny jen do určité míry a to hlavně z toho důvodu, že každá osoba může být zdravotně postihnuta naprosto odlišným způsobem. Proto je zde potřeba brát v potaz individualitu jednotlivých osob při volbě pracovní rehabilitace či vymezení chráněného pracovního místa.

Kromě právní problematiky je v této práci probírána otázka zaměstnávání OZP. V práci jsou vysvětleny povinnosti zaměstnavatele vůči těmto osobám a zároveň jejich možnosti spolupráce s Úřadem práce. Velkým pozitivem je v tomto případě aktivní politika státu, která se snaží zaměstnanost OZP stabilizovat. Tyto osoby mají nepochybně ztížené postavení na trhu práce a vyžadují zvýšenou pomoc při integraci do pracovního procesu. Nástroj, jak tyto osoby začleňovat je především pomocí plnění povinného podílu zaměstnavatelem. Kromě charakteristiky postavení zaměstnavatele OZP na trhu práce je též v práci přiblížena problematika OZP vystupujících jako OSVČ, tedy vystupujících jako samostatný subjekt.

Stát se snaží tyto osoby motivovat k začlenění do pracovního života především prostřednictvím výše zmíněné spolupráce s ÚP ČR a prostřednictvím snížených finančních odvodů státu. Osoby se zdravotním postižením tak mají díky tomu možnost obdržet příspěvky na zvláštní pomůcky či dopravu. Zákon o daních z příjmů umožňuje zaměstnancům nárokovat si u svého zaměstnavatele slevy na dani z příjmů, které mohou ročně dosahovat i tisíce korun. Úřady práce jim nabízejí v rámci pracovní rehabilitace nejrozličnější rekvalifikační kurzy, přípravu na zaměstnání a další.

Zaměstnavatelé též mohou podpořit zaměstnávání OZP prostřednictvím vytvoření chráněného pracovního místa. Na zřízení tohoto chráněného místa mohou zaměstnavatelé požádat o příspěvek na samotné vytvoření a v některých případech jim mohou být uhrazeny i provozní náklady s tímto místem spojené.

Co se týče právní úpravy těchto osob, dle názoru autorky je vyhovující. OZP jsou dostatečně podporovány v rámci začleňování do pracovního a ekonomického života, a zároveň pro zaměstnavatele jsou poskytovány výhodné podmínky pro vytváření chráněných pracovních míst určené pro tyto osoby. Jako návrh na zlepšení situace OZP na trhu práce doporučuje autorka této práce např. ještě větší příspěvky u zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP. Přestože již jsou zaměstnavatelé s více jak 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP podporováni, je možné ještě příspěvky zvýšit a to např. u zaměstnavatelů s 60 % či 80 % podílem zaměstnanců OZP. Stávající zaměstnavatelé, kteří by si tyto výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP uvědomili, by byly možná ochotni dále své kapacity pro OZP navýšit. Kromě toho by autorka vyzdvihla též možnost zvýšení slevy na dani z příjmu za zaměstnance se zdravotním postižením, obzvláště pak za zaměstnance s těžkým postižením. Tato situace by mohla též motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání těchto osob. Jako další doporučení, které uvádí autorka je z hlediska podniků, kteří plní svůj povinný podíl odvodem do státního rozpočtu. Bylo by možno navrhnout navýšení těchto odváděných částek, a tím tak opět motivovat zaměstnavatele k vytváření pracovních míst pro OZP. A jako poslední doporučení, které navazuje i na dotazníkové šetření je zvýšení informovanosti zaměstnavatelů především o výhodách zaměstnávání OZP.

V praktické části je představena organizace Rytmus Liberec o.p.s., která se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a je zde v této souvislosti zmíněna i společnost Meki s.r.o., která s touto organizací spolupracuje. Pomocí této organizace je též částečně realizováno dotazníkové šetření, které mělo přiblížit pohled OZP na jejich pracovní podmínky a uplatnění na trhu práce. Dále byly také zjišťovány jejich postoje z hlediska zaměstnávání, zda se již v setkali s diskriminačním chováním, jakým způsobem probíhal jejich pracovní pohovor apod.

Poslední kapitola je věnována samotné analýze výsledků dotazníkového šetření. Výsledky potvrdili, že tyto osoby mají problém se začleněním do společnosti a že zaměstnavatelé jim tyto skutečnosti mnohdy neulehčují. Kromě toho se potvrdil předpoklad, že zaměstnavatelé mají nízké znalosti spojené se zaměstnáváním OZP. Vzhledem k této skutečnosti je nutné v této oblasti zapracovat, tedy zvýšit úroveň znalostí zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání OZP a tím tak ulehčit a zlepšit jejich integraci do společnosti.

V bakalářské práci byly zpracovány teoretické a praktické poznatky o problematice zaměstnávání OZP. Informace, obsažené v této práci mohou posloužit jak lidem se zdravotním postižením, tak i zaměstnavatelům. Tato práce bude zároveň šířena prostřednictvím pracovníků, které jsem oslovila v souvislosti s výběrem testovaných respondentů, a tak docílit zvýšení povědomí o této problematice.

Seznam použité literatury

Odkaz na tištěné monografie:

ČERMÁK, Michal, 2012. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. ISBN 978-80-87181-08-9.

GALVAS, Milan, 2012. *Pracovní právo. 2.*, aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 8021035587.

HŮRKA, Petr, 2012. *Pracovní právo v bodech s příklady. 3.*, aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-846-6.

International classification of impairments, disabilities, and handicaps, 1980. *A manual of classification relating to the consequences of disease*. Geneva: World Health Organization. ISBN 92-4-154126-1.

KISVETROVÁ, Helena, 2014. *Osoby se zdravotním postižením: vybrané kapitoly II: sluchové postižení*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4065-1

KRHUTOVÁ, Lenka, 2013. *Autonomie v kontextu zdravotního postižení*. Boskovice: Ostravská univerzita v Ostravě v nakl. Albert. ISBN 978-80-7326-232-7.

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

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ, 2012. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv. ISBN 978-80-87414-10-1.

SCHMIED, Zdeněk, 2016. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, ve znění zásadních změn provedených novelami k 1.10.2015 a 25.11.2015*. Olomouc: Anag. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807263-987-8.

Právní předpisy:

č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

Vyhláška č. 72/1985 Sb., Vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159)

Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Odkaz na zdroje na internetu:

Definice osob se zdravotním postižením [online]. Integrovaný portál MPSV, 2015 [cit. 2018–04-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob/definiceozp>

Deklarace práv zdravotně postižených [online]. OHCHR, 1975 [cit. 2018–04-01]. Dostupné z: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RightsOfDisabledPersons.aspx>

Mezinárodní klasifikace poruch, postižení a zdraví [online]. World health organization, 2018 [cit. 2018–04-01]. Dostupné z: <http://www.who.int/classifications/icf/en/>

Osoby zdravotně znevýhodněné [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2017 [cit. 2018-03-31]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

Příspěvky a dotace pro osvč se zdravotním postižením [online]. Portál Pohoda CZ, 2013 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/chci-zacit-podnikat/prispevky-a-dotace-pro-osvc-se-zdravotnim-postizen/>

Rehabilitační politika pro zdravotně postižené (doporučení č. 1185) [online]. Council of Europe, 1992 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=15219&lang=en>

Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR [online]. Český statistický úřad, 2014 [cit. 2018-03-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416

Standardní pravidla OSN pro vyrovnávání příležitostí pro OZP [online]. United Nations, 1993 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/standard-rules-on-the-equalization-of-opportunities-for-persons-with-disabilities.html>

Tisková zpráva [online]. Úřad práce ČR, 2015 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením [online]. Integrovaný portál MPSV, 2016 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf

Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013 [online]. Český statistický úřad, 2014 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotnepostizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

Výdělečná činnost invalidních důchodců [online]. Naše důchody, 2017 [cit. 2018-04-06]. Dostupné z: <https://www.naseduchody.cz/vydelecna-cinnost-invalidnich- Duchodcu.html>

Výroční zpráva 2016 [online]. Rytmus Liberec [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: http://www.rytmusliberec.cz/admin/data/1900_V%FDro%E8n%ED%20zpr%E1va%202016.pdf

Zvýhodnění osob se zdravotním postižením 2013. [online]. Mzdová praxe [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9913v12790-zvyhodneni-osob-se-zdravotnimpostizenim/>.

Seznam příloh

Příloha A	– zpráva nezávislého auditora.....	71
------------------	---	-----------

Příloha A – zpráva nezávislého auditora

ZH Bohemia spol. s r.o.

auditorská, účetní a poradenská firma, číslo oprávnění 91

Registrace v obchodním rejstříku Krajského soudu v Ústí nad Labem v oddílu C, vložce 4372. Datum zápisu 9. 2. 1993

ZPRÁVA NEZÁVISLÉHO AUDITORA

zakladateli společnosti Rytmus Liberec, o. p. s.

Výrok auditora

Provedli jsme audit přiložené účetní závěrky společnosti Rytmus Liberec, o. p. s. sestavené na základě českých účetních předpisů, která se skládá z rozvahy k 31.12.2016, výkazu zisku a ztráty a přílohy této účetní závěrky, která obsahuje popis použitých podstatných účetních metod a další vysvětlující informace. Údaje o společnosti Rytmus Liberec, o. p. s. jsou uvedeny v bodě I. přílohy této účetní závěrky.

Podle našeho názoru účetní závěrka podává věrný a poctivý obraz aktiv a pasiv společnosti Rytmus Liberec, o. p. s. k 31. 12. 2016 a nákladů a výnosů a výsledku jejího hospodaření v souladu s českými účetními předpisy.

Základ pro výrok

Audit jsme provedli v souladu se zákonem o auditorech a standardy Komory auditorů České republiky pro audit, kterými jsou mezinárodní standardy pro audit (ISA) případně doplněné a upravené souvisejícími aplikačními doložkami. Naše odpovědnost stanovená těmito předpisy je podrobněji popsána v oddílu Odpovědnost auditora za audit účetní závěrky. V souladu se zákonem o auditorech a Etickým kodexem přijatým Komorou auditorů České republiky jsme na společnosti Rytmus Liberec, o. p. s. nezávislí a splnili jsme i další etické povinnosti vyplývající z uvedených předpisů. Domníváme se, že důkazní informace, které jsme shromáždili, poskytují dostatečný a vhodný základ pro vyjádření našeho výroku.

Ostatní informace uvedené ve výroční zprávě

Ostatními informacemi jsou v souladu s § 2 písm. b) zákona o auditorech informace uvedené ve výroční zprávě mimo účetní závěrku a naši zprávu auditora. Za ostatní informace odpovídá představenstvo společnosti.

ZH Bohemia spol. s r.o.

auditorská, účetní a poradenská firma, číslo oprávnění 91

Registrace v obchodním rejstříku Krajského soudu v Ústí nad Labem v oddílu C, vložce 4372. Datum zápisu 9. 2. 1993

Náš výrok k účetní závěrce se k ostatním informacím nevztahuje. Přesto je však součástí našich povinností souvisejících s ověřením účetní závěrky seznámení se s ostatními informacemi a posouzení, zda ostatní informace uvedené nejsou ve významném (materiálním) nesouladu s účetní závěrkou či s našimi znalostmi o účetní jednotce získanými během ověřování účetní závěrky nebo zda se jinak tyto informace nejeví jako významně (materiálně) nesprávné. Také posuzujeme, zda ostatní informace byly ve všech významných (materiálních) ohledech vypracovány v souladu s příslušnými právními předpisy. Tímto posouzením se rozumí, zda ostatní informace splňují požadavky právních předpisů na formální náležitosti a postup vypracování ostatních informací v kontextu významnosti (materiality), tj. zda případné nedodržení uvedených požadavků by bylo způsobilé ovlivnit úsudek činěný na základě ostatních informací.

Na základě provedených postupů, do míry, již dokážeme posoudit, uvádíme, že

- ostatní informace, které popisují skutečnosti, jež jsou též předmětem zobrazení v účetní závěrce, jsou ve všech významných (materiálních) ohledech v souladu s účetní závěrkou a
- ostatní informace byly vypracovány v souladu s právními předpisy.

Dále jsme povinni uvést, zda na základě poznatků a povědomí o společnosti Rytmus Liberec, o. p. s., k nimž jsme dospěli při provádění auditu, ostatní informace neobsahují významné (materiální) věcné nesprávnosti. V rámci uvedených postupů jsme v obdržení ostatních informacích žádné významné (materiální) věcné nesprávnosti nezjistili.

Odpovědnost statutárního orgánu společnosti Rytmus Liberec, o. p. s. za účetní závěrku

Statutární orgán společnosti Rytmus Liberec, o. p. s. odpovídá za sestavení účetní závěrky podávající věrný a poctivý obraz v souladu s českými účetními předpisy a za takový vnitřní kontrolní systém, který považuje za nezbytný pro sestavení účetní závěrky tak, aby neobsahovala významné (materiální) nesprávnosti způsobené podvodem nebo chybou.

Při sestavování účetní závěrky je statutární orgán společnosti Rytmus Liberec, o.p.s. povinen posoudit, zda je společnost schopna nepřetržitě trvat, a pokud je to relevantní, popsat v příloze účetní závěrky záležitosti týkající se jejího nepřetržitého trvání a použití předpokladu nepřetržitého trvání při sestavení účetní závěrky, s výjimkou případů, kdy statutární orgán plánuje zrušení společnosti nebo ukončení její činnosti, resp. kdy nemá jinou reálnou možnost, než tak učinit.

Odpovědnost auditora

Naším cílem je získat přiměřenou jistotu, že účetní závěrka jako celek neobsahuje významnou (materiální) nesprávnost způsobenou podvodem nebo chybou a vydat zprávu auditora obsahující náš výrok. Přiměřená míra jistoty je velká míra jistoty, nicméně není zárukou, že audit provedený v souladu s výše uvedenými předpisy ve všech případech v účetní závěrce odhalí případnou existující významnou (materiální) nesprávnost. Nesprávnosti mohou vznikat v důsledku podvodů nebo chyb a považují se za významné (materiální), pokud lze reálně předpokládat, že by jednotlivě nebo v souhrnu mohly ovlivnit ekonomická rozhodnutí, která uživatelé účetní závěrky na jejím základě přijmou.

Při provádění auditu v souladu s výše uvedenými předpisy je naší povinností uplatňovat během celého auditu odborný úsudek a zachovávat profesní skepticismus. Dále je naší povinností:

- Identifikovat a vyhodnotit rizika významné (materiální) nesprávnosti účetní závěrky způsobené podvodem nebo chybou, navrhnout a provést auditorské postupy reagující na tato rizika a získat dostatečné a vhodné důkazní informace, abychom na jejich základě mohli vyjádřit výrok. Riziko, že neodhalíme významnou (materiální) nesprávnost, k níž došlo v důsledku podvodu, je větší než riziko neodhalení významné (materiální) nesprávnosti způsobené chybou, protože součástí podvodu mohou být tajné dohody, falšování, úmyslná opomenutí, nepravdivá prohlášení nebo obcházení vnitřních kontrol představenstvem.
- Seznámit se s vnitřním kontrolním systémem společnosti Rytmus Liberec, o.p.s. relevantním pro audit v takovém rozsahu, abychom mohli navrhnout auditorské postupy vhodné s ohledem na dané okolnosti, nikoli abychom mohli vyjádřit názor na účinnost vnitřního kontrolního systému.
- Posoudit vhodnost použitých účetních pravidel, přiměřenost provedených účetních odhadů a informace, které v této souvislosti statutární orgán společnosti Rytmus Liberec, o. p. s. uvedl v příloze účetní závěrky.
- Posoudit vhodnost použitých účetních pravidel, přiměřenost provedených účetních odhadů a informace, které v této souvislosti statutární orgán společnosti Rytmus Liberec, o. p. s. uvedl v příloze účetní závěrky.
- Posoudit vhodnost použití předpokladu nepřetržitého trvání při sestavení účetní závěrky představenstvem a to, zda s ohledem na shromážděné důkazní informace existuje významná (materiální) nejistota vyplývající z událostí nebo podmínek, které mohou významně zpochybnit schopnost společnosti trvat nepřetržitě. Jestliže dojdeme k závěru, že taková významná (materiální) nejistota existuje, je naší povinností upozornit v naší zprávě na informace uvedené v této souvislosti v příloze k účetní závěrky, a pokud tyto informace nejsou dostatečné, vyjádřit modifikovaný výrok. Naše závěry týkající se schopnosti společnosti trvat nepřetržitě vycházejí z důkazních informací, které jsme získali do data naší zprávy. Nicméně budoucí události nebo podmínky mohou vést k tomu, že společnost ztratí schopnost trvat nepřetržitě.

ZH Bohemia spol. s r.o.

auditorská, účetní a poradenská firma, číslo oprávnění 91


Registrace v obchodním rejstříku Krajského soudu v Ústí nad Labem v oddílu C, vložce 4372. Datum zápisu 9. 2. 1993

-
- Vyhodnotit celkovou prezentaci, členění a obsah účetní závěrky, včetně přílohy, a dále to, zda účetní závěrka zobrazuje podkladové transakce a události způsobem, který vede k věrnému zobrazení.

Naši povinností je informovat představenstvo a dozorčí radu mimo jiné o plánovaném rozsahu a načasování auditu a o významných zjištěních, která jsme v jeho průběhu učinili, včetně zjištěných významných nedostatků ve vnitřním kontrolním systému.

V Liberci 21. 4. 2017

ZH Bohemia spol. s r. o.
Na Rybníčku 387/6
Liberec
Č. oprávnění KAČR 91


Ing. Marie Kovářová
auditor – č. oprávnění 1535